

NEGZ

Kompetenznetzwerk
Digitale Verwaltung

NEGZ-RKHöD-Sonderpreis

Digitale Kompetenzen von Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit

Eine quantitative Analyse mit dem Fokus auf digitale Resilienz
und Geschlecht

Marika Eger



Inhaltliche Ansprechpartnerin

Marika Eger

Dr. Angela Ulrich

Angela.Ulrich@iab.de

Über das NEGZ

Das NEGZ · Kompetenznetzwerk Digitale Verwaltung vernetzt Expert:innen aus Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft.

Wir bündeln die Expertise von Unternehmen, Forschungseinrichtungen, öffentlichen Körperschaften und Verbänden, um die Digitalisierung der deutschen Verwaltung zu unterstützen und voranzutreiben.

Wir veröffentlichen Studien und Impulse, veranstalten Austauschformate, vermitteln Kompetenzen und bringen uns in die Fachdiskussion ein.

Impressum

Erscheinungsjahr 2025

ISSN 2626-6032

DOI 10.30418/2626-6032.2025.3



Dieses Werk ist Abgedruckt mit freundlicher Genehmigung der Nomos Verlagsgesellschaft

Herausgeber

NEGZ e.V.

Markgrafendamm 24 · 10245 Berlin

030 7543 89 55

office@negz.org · www.negz.org

Gestaltung: Jakob Braun

Titelbild: KI-generiert mit DALL·E | OpenAI

Vorwort

Das NEGZ Kompetenznetzwerk Digitale Verwaltung zeichnete die vorliegende (zur Publikation überarbeitete) Abschlussarbeit im Jahr 2023 in Zusammenarbeit mit der Rektorenkonferenz der Hochschulen für den öffentlichen Dienst mit dem Sonderpreis für Digitale Transformation für Abschlussarbeiten an Hochschulen für den öffentlichen Dienst aus.

Die Förderung von Forschung und Lehre zur Verwaltungsdigitalisierung ist ein Kernanliegen des NEGZ. Daher haben wir gerne die Gelegenheit ergriffen, einen Sonderpreis für entsprechende Abschlussarbeiten zu stiften. Gerade an den Hochschulen für den öffentlichen Dienst findet viel einschlägige und praxisrelevante Forschung durch Seminar- und Abschlussarbeiten statt, die selten auch nur das Licht der Fachöffentlichkeit erblickt.

Mit dem Sonderpreis - der 2023 zum ersten Mal verliehen wird - wollen wir hier ein kleines Schlaglicht werfen. Denn es bewegt sich viel in Sachen Verwaltungsdigitalisierung und es gibt zahlreiche Menschen mit tollen Ideen und der Lust auf Veränderung in und um die Verwaltung. Das zeigt auch die Anzahl und Qualität der Einreichungen, die 2023 zur Begutachtung eingereicht wurden. Dabei durfte jede Hochschule für den öffentlichen Dienst eine Abschlussarbeit für den Sonderpreis nominieren.

Insgesamt acht Arbeiten hat unsere siebenköpfige NEGZ-Jury aus Expert:innen aus Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft gelesen und bewertet. Wir haben uns dabei angeschaut, wie aktuell die Themen der Arbeiten sind, welche Verwertungsmöglichkeiten die Erkenntnisse in der Praxis haben und welchen Nutzen sie für die öffentliche Verwaltung stiften. Auch die wissenschaftliche Qualität der Arbeiten wurde berücksichtigt.

Jede Arbeit wurde von zwei Juror:innen gelesen und eingeschätzt und in der gesamten Jury-Runde noch einmal diskutiert. Alle eingereichten Arbeiten waren von hoher Qualität und die Entscheidung nicht einfach, aber schließlich haben wir zwei Arbeiten ausgewählt, die aus unserer Sicht besonders gelungen sind.

Und damit komme ich zum wichtigsten Part – der vorliegenden, ausgezeichneten Abschlussarbeit. Erstellt hat sie Marika Eger als Masterarbeit der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit dem Titel „Digitale Kompetenzen von Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit – Eine quantitative Analyse mit dem Fokus auf digitale Resilienz und Geschlecht“.

Digitale Kompetenzen sind zweifelsfrei ein zentraler Baustein für gelungene Verwaltungsdigitalisierung - das zeigt sich auch besonders an den vielfältigen Angeboten und Plattformen, die sich gezielt der Vermittlung digitaler Kompetenzen für die Verwaltung widmen. Die vorgelegte Arbeit geht nun der Frage nach, inwieweit unter den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften der Bundesagentur für Arbeit geschlechterspezifische Unterschiede in der digitalen Kompetenz bestehen und wie digitale Resilienz mit Kompetenzen zusammenhängt.

Überzeugt hat die Jury an dieser Arbeit, dass die Absolventin nicht nur zeigt, dass es geschlechterspezifische Unterschiede im Bereich der digitalen Kompetenzen gibt und dass Resilienz und Kompetenzen zusammenhängen. Es war die vor allem differenzierte und kritische Diskussion dieser Ergebnisse und die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen für die Verwaltungspraxis, die uns imponiert haben.

Die Abschlussarbeit wurde in überarbeiteter Form bereits zusammen mit den anderen „Herausragenden Abschlussarbeiten der Hochschulen für den öffentlichen Dienst 2023“ in einem Sammelband veröffentlicht. Als Teil unseres Engagements veröffentlicht das NEGZ die Preisträger:innen seines Sonderpreises separat und allgemein zugänglich. Wir danken diesbezüglich dem Nomos-Verlag für die großzügige Freigabe.

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre!

Basanta Thapa, Geschäftsführer des NEGZ & Dr. Bettina Distel vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung für die Auswahl-Jury des NEGZ

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	5
2. Digitale Kompetenz und digitale Resilienz: Das digitale Gender Gap	6
2.1. Digitale Kompetenz.....	6
2.2. Digitale Resilienz.....	6
2.3. Das digitale Gender Gap	7
3. Zielsetzung und methodische Grundlagen	8
3.1. Der Capability Approach.....	8
3.2. Das Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen Modell	8
3.3 Ableitung der Forschungsfragen und Hypothesen	9
4. Das wissenschaftliche Vorgehen	11
4.1. Geschlechtsunterschiede in der digitalen Kompetenz	11
4.2. Regressionsanalyse	11
5. Die zentralen Ergebnisse und ihre praktische Verwendbarkeit	14
6. Resümee	15
Literaturverzeichnis	16
Über die Autorinnen	18

1. Einleitung

Durch Digitalisierung und Entwicklung neuer Technologien verändert sich der Arbeitsmarkt nachhaltig. Die Covid-19-Pandemie hat diese Entwicklungen des technologischen Wandels stark beschleunigt.¹ Damit wird der kompetente Umgang mit digitalen Technologien eine der wichtigsten Grundvoraussetzungen, um einer Tätigkeit nachzugehen und schnell auf Veränderungen reagieren zu können. Besonders im Kontext der flexibilisierten Arbeitswelt und der dort vorherrschenden Entwicklung hin zur Wissensarbeit besteht ein hoher Bedarf an diesen Kompetenzen für Arbeitnehmer*innen.² Die Europäische Union bezeichnet die digitale Kompetenz als Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts und diskutiert diese als ein grundlegendes Menschenrecht. Die Förderung der digitalen Kompetenz stellt eine große Herausforderung für Organisationen und Individuen dar. Um diese zu stärken, können sowohl individuelle Maßnahmen als auch politische Programme etabliert werden.³ Zur Identifizierung von Handlungsbedarfen werden verschiedene Kompetenzmodelle verwendet. Digitale Kompetenz wird als Gesamtheit von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen beschrieben, um in einem digitalen Umfeld bestehen zu können.⁴

Ein weiteres relevantes Konzept in diesem Kontext ist die digitale Resilienz. Diese beschreibt den Umgang mit Herausforderungen und Schwierigkeiten in der Nutzung von digitalen Technologien und befähigt das Individuum diese zu bewältigen.⁵ Digitale Resilienz und digitale Kompetenz können miteinander in Relation gesetzt werden. Digital resiliente Personen können bei Problemen im digitalen Kontext mit diesen umgehen und sich an Veränderungen

anpassen. Eine damit einhergehende Steigerung in der digitalen Kompetenz ist hierdurch möglich. Eine höhere digitale Kompetenz kann zu einem effektiven und besonnenen Handeln in herausfordernden Situationen führen, welches der digitalen Resilienz eines Individuums zugutekommt. Dieser angenommene Zusammenhang wird von verschiedenen Autor*innen⁶ beschrieben, ist bisher jedoch noch wenig erforscht und wird im Rahmen dieser Arbeit untersucht.

Ein Phänomen im Kontext der digitalen Kompetenz stellt das digitale Gender Gap dar, welches einen Unterschied in der digitalen Kompetenz in Bezug auf das Geschlecht beschreibt und eine mögliche strukturelle Benachteiligung von Frauen in Bezug auf die digitale Teilhabe offenlegt.⁷ Die Studie der Initiative D21 2018/2019 konnte besonders im Bürobereich Unterschiede von Männern und Frauen im digitalen Kontext benennen und betont hier die Relevanz der Gendergleichstellung in der digitalisierten Welt.⁸

Es ist demnach von besonderem Interesse die digitale Kompetenz, das digitale Gender Gap und die digitale Resilienz in der öffentlichen Verwaltung im Rahmen dieser Arbeit zu betrachten. Zunächst wird der Fokus dieser Untersuchung auf das digitale Gender Gap gelegt und beleuchtet, ob sich dieses in der Befragung von Vermittlungs- und Beratungsfachkräften der Bundesagentur für Arbeit (BA) abbildet. Als weiterer Schritt wird der Zusammenhang von digitaler Kompetenz und digitaler Resilienz analysiert und ergänzend der Einfluss von Geschlecht auf den Zusammenhang von digitaler Kompetenz und digitaler Resilienz untersucht.

1 vgl. Tinmaz, Lee, Fanea-Ivanovici & Baber (2022) S. 9f.

2 vgl. van Laar, van Deursen, van Dijk & de Haan (2020) S. 1f.

3 vgl. Ferrari (2012) S. 3ff.

4 vgl. ebd. S. 30ff.

5 vgl. Garista & Pocetta (2014) S. 4.

6 vgl. Tran et al. (2020) S. 13.

7 vgl. Initiative D21 e.V. (2020) S. 8ff.

8 vgl. ebd. S.18ff.

2. Digitale Kompetenz und digitale Resilienz: Das digitale Gender Gap

2.1 Digitale Kompetenz

Digitale Kompetenz stellt aufgrund der umfassenden Digitalisierung unserer Lebenswelt ein grundlegendes Werkzeug für Individuen dar, um mit diesen Veränderungen umzugehen und am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Diese befähigt den Einzelnen Wandel und Transformation zu gestalten und fordert eine ständige Erweiterung des eigenen Kompetenzspektrums. Um diese Kompetenzen messbar zu machen und deren Weiterentwicklung unterstützen zu können, werden Kompetenzmodelle aus verschiedenen Bereichen herangezogen. Eine einheitliche Definition von digitaler Kompetenz liegt bisher nicht vor, diese wird meist kontextabhängig definiert.⁹

Digitale Kompetenz kann als Wissen, Fähigkeit und Einstellung im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) beschrieben werden und wird nach Ferrari (2012: S. 3) in Bezug auf die Informations-, Kommunikations- und Problemlösekompetenz, die Kompetenz in der sicheren Anwendung und in der Erstellung von Inhalten beschrieben. Diese Kompetenzdimensionen finden sich auch in der Auswertung des Digital Competence Framework for Citizens (DigComp) wieder.¹⁰

2.2 Digitale Resilienz

Resilienz wird in verschiedenen Disziplinen als Begrifflichkeit mit unterschiedlicher Bedeutung verwendet. Der Resilienz-Begriff dieser Studie kann im Kontext der individu-

ellen psychologischen Resilienz betrachtet werden. Sie beschreibt eine rasche Wiederherstellung der psychischen Gesundheit bei Eintritt eines Stresserlebens. Diese individuelle Resilienz kann Wohlergehen, Gesundheit und Lebensqualität einer Person beeinflussen. Insgesamt kann Resilienz nach Windle (2010: S. 152) als Prozess der effektiven Bewältigung, Anpassung oder dem Umgang mit Auslösern von Stress oder Trauma beschrieben werden. Hier kann auch von einem „Bounce-Back-Effekt“ im Sinne einer Anpassung und Erholung nach negativen Ereignissen gesprochen werden.¹¹

Der Begriff digitale Resilienz wird analog zur Resilienz in verschiedenen Kontexten verwendet. Insgesamt kann man sagen, dass die Verwendung des Begriffs digitale Resilienz zugenommen hat, eine einheitliche Definition bisher jedoch nicht gegeben ist.¹²

Nach Klesel, Narjes & Niehaves (2018: S. 1008ff.) handelt es sich bei digitaler Resilienz um ein Konzept, welches dem von Technologie ausgelösten Stress in der heutigen Lebenswelt als Ressource zur Bewältigung entgegen gerichtet werden kann. Die Studie von Klesel et al. (2018, S. 1008f.) beschreibt die allgemeine Resilienz und die abgeleitete IT-Resilienz mit vier Bereichen: Selbstwirksamkeit, positive Grundhaltung, Erholung nach einem Rückschlag („Bounce Back“) und die Ziele konsequent weiterzuverfolgen bzw. Anpassungen vorzunehmen. In den Kontext des von Technologie ausgelösten Stress abgeleitet, beschreibt Klesel et al. (2018: S. 1010) die IT-Resilienz wie folgt: IT-Resilienz ist eine Reihe von individuellen Merkmalen, die ein Individuum in die Lage versetzen, negativ wahrgenommene externe Einflussfaktoren, die durch die Informationstechno-

9 vgl. Tinmaz et al. (2022) S. 5ff.

10 vgl. European Commission et al. (2022) S. 4.

11 vgl. Tugade & Frederickson (2004) S. 320f.

12 vgl. Garista & Pocetta (2014) S. 1f.

logie ausgelöst werden, zu absorbieren und zu einem Ausgangszustand zurückzukehren [Übers. d. Verf.].¹³

Sun, Yuan, Quian, He & Luo (2022: S. 7f.) haben ein konzeptuelles Modell zur Beschreibung der digitalen Resilienz erschlossen. Die Autor*innen beschreiben diese als zirkulären Prozess, welcher in höherer Leistung resultiert. Die Attribute der digitalen Resilienz werden beschrieben in den Schritten Verstehen, Wissen, Lernen, Erholung und Weiterentwicklung, welche aktiviert werden, sollten negative Situationen im digitalen Kontext auftreten. Diese individuellen Voraussetzungen können aus externen Faktoren wie der Umwelt oder politischen Rahmenbedingungen sowie internen Faktoren, wie der digitalen Kompetenz, bestehen. Eine Überforderung durch digitale Technologien kann von den Eigenschaften der digitalen Resilienz im Rahmen eines Kreislaufmodells verarbeitet werden und zu einer Veränderung von verhaltensbezogener Leistung und psychischer Leistungsfähigkeit führen.¹⁴

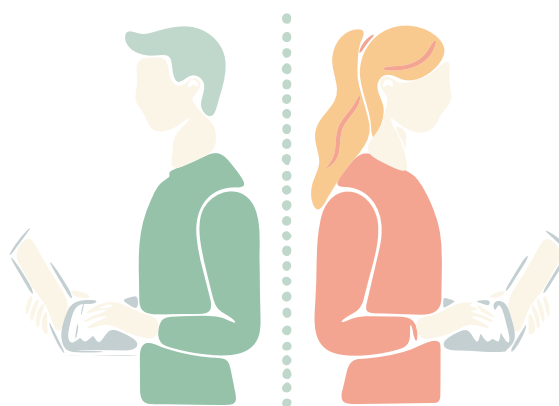
Die Autor*innen beschreiben einen möglichen Zusammenhang zwischen der digitalen Kompetenz und der digitalen Resilienz. Hierfür ziehen sie u. a. eine Studie von Tran et al. (2020: S. 13) heran, welche einen positiven Zusammenhang zwischen der digitalen Kompetenz und der digitalen Resilienz beschreibt.

2.3 Das digitale Gender Gap

Die Erhebung der Initiative D21 aus den Jahren 2018/2019 weist auf das sogenannte digitale Gender Gap in Deutschland hin. Dieses beschreibt, dass eine geringere Ausprägung der digitalen Kompetenz bei Frauen im Vergleich zu Männern gegeben ist. Als Begründung benennen die Autor*innen

ein grundlegendes strukturelles Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern in Bezug auf digitale Kompetenz und den Umgang mit Digitalität im Alltag, welches sich unter anderem aufgrund von stereotypen Geschlechterrollen herausbildet und manifestiert.¹⁵

Die Studienlage wirft kein einheitliches Bild auf die Ausprägungen der digitalen Kompetenz von Männern und Frauen. Einerseits werden die Ergebnisse der Initiative D21 unterstützt in ihrer Aussage, dass Männer bessere digitale Kompetenz als Frauen aufweisen.¹⁶ Im Gegensatz dazu beschreiben Aesaert & van Braak (2015: S. 8ff.), dass Mädchen über höhere technische und bessere digitale Kompetenz verfügen. Die Studie führt aus, dass diese Ergebnisse auf Basis eines beobachtenden Testverfahrens entstanden sind und eine validere Grundlage als Messungen auf Grundlage von einer Selbsteinschätzung darstellen. Diese eigene Bewertung unterliegt möglichen Verzerrungen aufgrund der zu Grunde liegenden individuellen Selbsteinschätzung. Sieverding & Koch (2009: S. 696f.) konnten ähnliche Zusammenhänge herausfinden. Weitere Studien benennen keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern in Bezug auf digitale Kompetenz.¹⁷



13 „IT resilience is a set of individual features that allows an individual to absorb negatively perceived external influence factors that are induced by information technology and allows returning to an initial state.“ Klesel et al. (2018) S.1010.

14 vgl. Sun et al. (2022) S. 6f.

15 vgl. Initiative D21 e.V. (2020) S. 8ff.

16 vgl. Liu & Sun (2012) S. 23f.

17 vgl. Hatlevik & Christophersen (2020) S. 246.

3. Zielsetzungen und methodische Grundlagen

3.1 Der Capability Approach

Die digitale Resilienz wird von Atteneder et al. (2017: S. 51) aus der Perspektive der Informations- und Kommunikationstechnologie insbesondere in Bezug auf die Entwicklungen der Datafication und der vollkommen mediatisierten Welt betrachtet. Diese fordern die Gesellschaft und das Individuum heraus, sich mit stets wandelnden Technologien und digitalen Prozessen bewusst auseinanderzusetzen.

Die Autor*innen beschreiben die Notwendigkeit der Erweiterung des rein kompetenzorientierten Ansatzes der digitalen Kompetenz im Rahmen eines nicht-medien-zentrierten Ansatzes. Hierfür eignet sich der Capability Approach nach Amartya Sen (1993: 30ff.), welcher ursprünglich im Bereich der Forschung zur Wohlfahrtsökonomie entwickelt wurde. Der Ansatz beschreibt, dass jede*r Bürger*in von Seiten des Staates dazu befähigt wird, im Rahmen von Informations- und Wissensvermittlung, Entscheidungen mit Alternativabwägungen treffen zu können. Er beschreibt eine Erweiterung der digitalen Kompetenz um die „digital capabilities“ hin zu einer digitalen Resilienz. Betont wird die damit einhergehende Befähigung des Individuums im Umgang mit neuen Technologien selbstbestimmt und kritisch reflektierend auf Herausforderungen reagieren zu können und somit digital resilient zu handeln. Dies beschreibt den Zusammenhang der für diese Arbeit relevanten Variablen digitale Kompetenz und digitale Resilienz.¹⁸

3.2 Das Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen Modell

Zur Betrachtung von möglichen Einflüssen von Resilienz am Arbeitsplatz lässt sich das Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell (JobDemand-Resources Modell) nach Demerouti & Nachreiner (2019: S. 119f.) anführen. Es wird betrachtet, wie sich Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen jeweils einzeln oder in Wechselwirkung auf das Engagement und die Arbeitsleistung sowie auf individuelle Empfindungen (z. B. Stressempfinden) auswirken.¹⁹

Die Grundmechanismen des Modells lassen sich in Bezug auf die (digitale) Resilienz anpassen. Resilienz wird nach Kolodej, Reiter & Kallus (2013: S. 16f.) als individuelle Ressource und Schlüsselkompetenz im Arbeitskontext betrachtet. Eine individuell höhere Resilienz kann nachgewiesen zu besseren Leistungen am Arbeitsplatz führen²⁰ und steht im Zusammenhang mit weiteren gewünschten Ergebnissen, wie einer Reduzierung des Stresserlebens²¹ und einer erhöhten Zufriedenheit im Beruf.²² Dies führt im Sinne des Modells zu einer Erhöhung der Arbeitsressourcen und zu einer Erhöhung der organisationalen Ergebnisse.²³

Das Konzept der digitalen Resilienz beruht auf dem Konstrukt der Resilienz und lässt sich nach Sun et al. (2022) und Klesel et al. (2018) in den IT-Bereich übertragen.²⁴ Es lässt sich die Annahme schlussfolgern, dass sich die beschriebenen Zusammenhänge des Arbeitsanforderungen-Arbeits-

18 vgl. Maier-Rabler et al. (2020) S. 14ff.

19 vgl. Demerouti & Nachreiner (2019) S. 121f.

20 vgl. Kašpárková, Vaculik, Procházka & Schaufeli (2018) S. 53.

21 vgl. Walpita & Arambepola (2020) S. 349.

22 vgl. Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) S. 541.

23 vgl. Schulte, Gessnitzer & Kauffeld (2021) S. 4.

24 vgl. Tinmaz et al. (2022) S. 9f.

ressourcen-Modell in Bezug auf die Resilienz auch auf die digitale Resilienz im Arbeitskontext übertragen lassen. Sun et al. (2022) beschreiben dies in ihrem konzeptionellen Modell. Digitale Resilienz wirkt sich auf die verhaltensbezogene Leistung und die psychische Leistungsfähigkeit aus. Dies lässt sich unter Betrachtung der Mechanismen im Modell von Demerouti & Nachreiner (2019: S. 122f.) bestätigen. Diesen positiven Zusammenhang von digitaler Resilienz, Arbeitsleistung und psychischer Gesundheit führen auch Sharma et al. (2022: S. 198) in ihren Ergebnissen auf und betonen, dass es notwendig ist diesen Zusammenhang weiter zu untersuchen und im Kontext der Arbeitswelt zu diskutieren.

3.3 Ableitung der Forschungsfragen und Hypothesen

Im Rahmen dieser Arbeit wird die digitale Kompetenz von Beratungs- und

Vermittlungsfachkräften der BA betrachtet. Folgende Forschungsfragen und Hypothesen lassen sich aus den voran gegangenen Abschnitten ableiten und sollen im Laufe dieser Arbeit beantwortet werden.

Es besteht kein einheitlicher Forschungsstand in Bezug auf die Ausprägung der digitalen Kompetenz von Frauen und Männern. Somit wird folgende Forschungsfrage mit einer gerichteten Hypothese 1 aufgestellt.

Forschungsfrage 1: Inwieweit unterscheiden sich Frauen und Männer bezüglich ihrer digitalen Kompetenz?

Hypothese 1: Männer schätzen sich in ihrer digitalen Kompetenz besser ein als Frauen.

Im Bereich der digitalen Resilienz und dem Zusammenhang mit der digitalen Kompetenz besteht weiterer Bedarf der Erörterung. Wie stehen diese beiden Kompetenzen miteinander in Zusammenhang und lässt sich

in Rückschluss auf das Modell von Maier-Rabler et al. (2020) und dem Konzept von Sun et al. (2022) ein positiver Zusammenhang erkennen? Es wird von einem positiven Zusammenhang aufgrund der bisherigen Studienlage ausgegangen und eine gerichtete Hypothese 2 formuliert.

Forschungsfrage 2: Inwieweit beeinflusst digitale Resilienz die digitale Kompetenz?

Hypothese 2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen digitaler Resilienz und digitaler Kompetenz.

Mit einer weiteren dritten Forschungsfrage wird der Einfluss des Geschlechts auf den Zusammenhang von digitaler Kompetenz und digitaler Resilienz betrachtet und ein grundsätzlich positiver Zusammenhang für beide Geschlechter angenommen.

Forschungsfrage 3: Inwieweit beeinflusst digitale Resilienz die digitale Kompetenz in Abhängigkeit vom Geschlecht?

Hypothese 3: Es besteht für beide Geschlechter ein positiver Zusammenhang.

Es wird jedoch die vierte Hypothese aufgestellt, dass der Zusammenhang für Männer größer ist und somit eine höhere Effektstärke aufweist. Diese Annahme resultiert daraus, dass Männer ihre digitale Kompetenz höher einschätzen als Frauen.²⁵ Nach dem Modell von Maier-Rabler et al. (2020) handelt es sich bei der digitalen Resilienz um eine Erweiterung der digitalen Kompetenz, sodass die gleichen Ausprägungen in Bezug auf das Geschlecht erwartet werden.

Hypothese 4: Der Zusammenhang für Männer weist eine größere Effektstärke auf.

Die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt durch die Auswertung von Primärdaten. Diese Daten wurden durch eine Online-Befragung von Beratungs- und Vermittlungsfachkräften der BA erhoben. Das Untersuchungsdesign ist nicht-experimentell und beruht auf der Auswertung von Querschnittsdaten.²⁶

25 vgl. Initiative D21 (2020) S. 8ff.; Liu & Sun (2012) S. 23f.

26 vgl. Döring & Bortz (2016) S. 183.

Digitale Kompetenz:

Um diese Variable zu erheben, wurde auf Items nach Schauffel, Schmidt, Pfeiffer & Ellwart (2021) mit ihrer ICT Self-Concept Scale zurückgegriffen. Sie besteht ursprünglich aus 25 Items mit verschiedenen Unterkategorien. Die Auswahl der sechs Items erfolgte unter Rückbezug auf die gesichtete Literatur und wurde im Rahmen von Pretests angepasst. Die verschiedenen Dimensionen des Dig Comp 2.2 können sich in den verwendeten Items wiederfinden. Es wird die Sicherheit in der Anwendung, Umgang mit Informationen, digitale Kommunikation, Problemlösefähigkeit, allgemeine Verwendung von IKT und der Umgang erfragt.²⁷



Digitale Resilienz:

Als geeignete Skala wird die Brief Resilience Skala von Smith et al. (2018: S. 196) herangezogen. Die Skala konnte durch die Autor*innen als zuverlässiges und valides Konstrukt und reliables Mittel zur Bewertung der Resilienz bestätigt werden.²⁸ Diese wurde in Anlehnung an die explorative Untersuchung von Klesel et al. (2018: S. 1010ff.) in den Kontext des Umgangs mit IT im Arbeitskontext abgewandelt. Bei einer quantitativen Befragung von n=80 konnte unter anderem die Nutzung dieser Skala zur Erhebung des „Bounce-Back-Effekts“ bestätigt werden.²⁹ Die Skala wurde auf den digitalen Kontext angepasst und ins Deutsche übersetzt. Insgesamt besteht diese aus sechs Items, welche positiv und negativ gerichtet sind.

Die Befragung fand im Zeitraum vom 05.08.2022 bis 09.09.2022 statt (N=1483). Die Daten wurden mit SPSS Version 29.0 bearbeitet und aufbereitet.

Zur Betrachtung der bivariaten Korrelationen zwischen den Items (interne Konsistenz) und zur Bewertung der Reliabilität der Skalen wird die Maßzahl Cronbachs Alpha (Werte zwischen -1 und 1) verwendet und man kann mit Werten von 0.890 und 0.853 von hohen Reliabilitätswerten sprechen.³⁰

Als Analysemethoden wird der t-Test verwendet und eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt. Die hierfür notwendige Überprüfung der Voraussetzungen ist erfolgt.

27 vgl. European Commission et al. (2022) S. 4.

28 vgl. Smith et al. (2008) S. 199.

29 vgl. Klesel et al. (2018) S. 1010ff.

30 vgl. Cronbach (1951) S. 299.

4. Das wissenschaftliche Vorgehen

4.1 Geschlechtsunterschiede in der digitalen Kompetenz

Der t-Test prüft, ob die Mittelwertunterschiede von Frauen und Männern statistisch signifikant sind. Das bedeutet diese sind nicht rein zufällig oder aufgrund von Messfehlern in den vorhandenen Daten zu identifizieren. Bei der Gruppe der Männer ($n=417$, $M = 2.07$, $SD = 0.78$) war der Mittelwert $= 0.77$). Der durchgeführte t-Test ($t_{1481} = -4.20$, $p < 0.001$) zeigt, um 0.19 niedriger als der Wert bei den Frauen ($n=1066$, $M = 2.26$, SD dass Frauen ihre digitale Kompetenz signifikant schlechter einschätzen als Männer. Die Selbsteinschätzung der digitalen Kompetenz war für Frauen durchschnittlich 0.19 Notenpunkte höher (95 % – CI [-0.275, -0.10]), welches insgesamt einer schlechteren Einschätzung in der digitalen Kompetenz $d = 0.24$ zeigt einen kleinen Effekt, woraus zu folgern ist, dass der Geals Männern entspricht. Die Effektstärke nach Cohen's d (1992: S. 155) schlechterunterschied eher gering ist.



4.2 Regressionsanalyse

Nach erfolgter Prüfung der Annahmen einer Regression und Anpassung der Verfahren wurde eine Regressionsanalyse durchgeführt. Die Überprüfung des Korrelationskoeffizienten R ergab für Modell 1 eine mittlere Korrelationsstärke (0.435), in den Modellen 2 (0.526) und 3 (0.527) zeigt sich ein starker Korrelationszusammenhang zwischen den vorhergesagten und den tatsächlichen Werten.³¹

In Tabelle 1 sind die drei Regressionsanalysen abgebildet. Unter der Annahme, dass alle Variablen des Modells konstant bei null gehalten werden, beschreibt das erste Modell die Variable digitale Kompetenz mit dem Wert der Konstanten 1.239, der Zusammenhang mit der Variable digitale Resilienz ist positiv. Befragte, welche ihre digitale Resilienz um eine Schulnote (Skala 1–6) schlechter eingeschätzt haben, haben auch ihre Einschätzung der digitalen Kompetenz um 0.379 Einheiten auf der Notenskala erhöht. Die bessere/schlechtere Einschätzung der digitalen Kompetenz hängt somit nachweislich mit einer besseren/schlechteren Einschätzung der digitalen Resilienz zusammen. Das Modell 1 weist mit einem $R^2 = 0.189$ (korrigiertes $R^2 = 0.189$) eine mittlere Anpassungsgüte auf. 18.9 % der Varianz der digitalen Kompetenz können durch die digitale Resilienz erklärt werden.³²

Das zweite Modell wird ergänzt um den Zusammenhang mit dem Geschlecht und weiteren Kontrollvariablen. Der Effekt der digitalen Resilienz bleibt signifikant (0.334). Das Geschlecht hat einen signifikanten Effekt auf die Einschätzung der digitalen Kompetenz. Männer schätzen ihre digitale Kompetenz im Vergleich zu Frauen um 0.183 Notenpunkte besser ein. Das Alter zeigt ebenso einen signifikanten Effekt auf die digitale Kompetenz. Steigt das Alter

31 vgl. Cohen (1988) S. 73ff.

32 vgl. Cohen (1988) S. 412ff.

<i>Abhängige Variable: Digitale Kompetenz</i>			
	M1 Bivariat	M2 Kontrollvariablen	M3 Interaktionseffekt
Digitale Resilienz	0.379*** (0.025)	0.334*** (0.024)	0.429*** (0.103)
Geschlecht (Männer = 0, Frauen = 1)		0.183*** (0.039)	0.322** (0.134)
Alter (zentriert)		0.017*** (0.002)	0.017*** (0.002)
Ausbildung		0.170 (0.319)	0.180 (0.326)
Master		0.018 (0.044)	0.017 (0.044)
Promotion		-0.005 (0.055)	-0.005 (0.055)
Berufserfahrung		0.005* (0.003)	0.005* (0.003)
Digitale Resilienz * Geschlecht			-0.055 (0.056)
Konstante	1.239*** (0.061)	0.946*** (0.092)	0.711*** (0.244)
Beobachtungen	1483	1483	1483
R ²	0.189	0.276	0.277

Anmerkung: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Tabelle 1: Ergebnisse der Regressionsanalysen

vom Mittelwert um ein Jahr an so sinkt die Einschätzung der digitalen Kompetenz um 0.017 ab, welches einem Anstieg auf der Notenskala entspricht. Personen mit einem Ausbildungsabschluss im Vergleich zu Absolvent*innen auf Bachelorniveau zeigen keine signifikanten Unterschiede. Ähnliche Beobachtungen zeigen sich für Personen mit Masteroder Promotionsabschluss im Vergleich zu Absolvent*innen auf Bachelorniveau. Die Anzahl der Jahre der Zugehörigkeit bei der BA weisen einen signifikanten Zusammenhang mit der digitalen Kompetenz (0.005, $p < 0.05$) auf. Personen, welche ein Jahr mehr Berufserfahrung aufweisen, verschlechtern ihre Angabe der digitalen Kompetenz um 0.005 Notenpunkte.

Das Modell 3 betrachtet den Interaktionseffekt der Variable digitale Resilienz und Geschlecht. Die jeweiligen Haupteffekte Geschlecht und digitale Resilienz weisen signifikante Werte auf. Die Interaktion ist statistisch nicht signifikant (-0.055, $p=0.326$). Das Geschlecht verstärkt weder den Einfluss der digitalen Resilienz auf die digitale Kompetenz noch schwächt es ihn ab.

Um den Effekt der Interaktion näher zu betrachten, wird dieser grafisch in Abbildung 1 dargestellt. Auf der X-Achse ist die Variable digitale Resilienz abgebildet und auf der Y-Achse findet sich die Variable digitale Kompetenz wieder. Die jeweiligen Linien stehen für die beiden Geschlechter mit blau für Männer und rot für Frauen. Bei hohen

Einschätzungen der digitalen Resilienz verläuft die rote Linie über der blauen Linie. Die Linien schneiden einander bei eher schlechten Werten der digitalen Resilienz und digitalen Kompetenz und die rote Linie verläuft bei schlechteren Noten unter der blauen Linie weiter. Eine Interpretation des Verlaufs könnte wie folgt lauten: Männer schätzen ihre digitale Resilienz und digitale Kompetenz besser – also mit geringeren Werten – ein als Frauen. Dieser Effekt ist auch in den Steigungen der Geraden abzulesen.

Steigung Männer: $y = 1.02 + 0.42 \cdot x$

Steigung Frauen: $y = 1.34 + 0.36 \cdot x$

Die Gerade der Männer verläuft mit 0.42 steiler als die Gerade der Frauen mit 0.36. Der Effekt der digitalen Resilienz auf die digitale Kompetenz könnte somit bei den Männern stärker ausgeprägt sein als bei den Frauen. Hierbei handelt es sich jedoch um keinen signifikanten Unterschied, da der Interaktionseffekt in Modell 3 als nicht signifikant identifiziert worden ist.

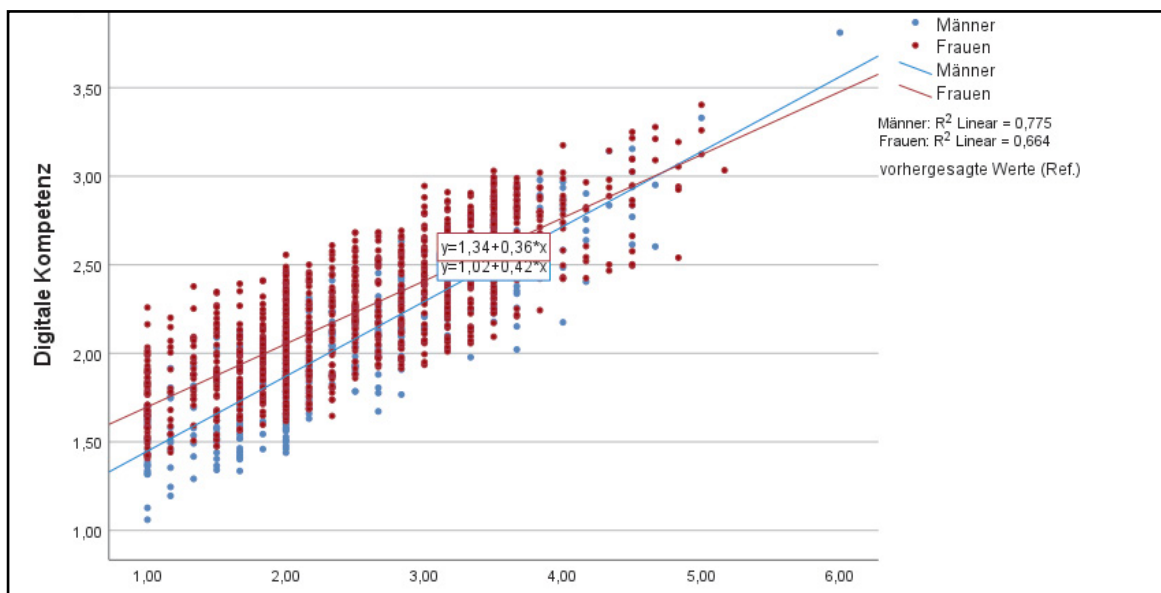


Abbildung 1: Interaktionseffekt von digitaler Resilienz und digitaler Kompetenz

Quelle: Eigene Darstellung

5. Die zentralen Ergebnisse und ihre praktische Verwendbarkeit

Die dargestellten Untersuchungen lassen Antworten auf die Forschungsfragen und Hypothesen dieser Arbeit zu. Für die erste Frage wurde der Unterschied von Frauen und Männern in ihrer digitalen Kompetenz und die Hypothese, dass Männer sich in ihrer digitalen Kompetenz besser einschätzen, untersucht. Der t-Test legt eine Bestätigung der aufgestellten ersten Hypothese nahe. Frauen schätzen ihre digitale Kompetenz signifikant schlechter ein als Männer. Hier lag die Selbsteinschätzung der Frauen durchschnittlich

0.19 Punkte höher, welches einer schlechteren Einschätzung im Rahmen der erhobenen Notenskala entspricht. Die geringe Effektstärke weist auf einen kleinen Geschlechterunterschied hin. Unter Einbezug der aktuellen Studien kann dieses Ergebnis bestätigt werden.³³

Der signifikante Unterschied der digitalen Kompetenz im Geschlechtervergleich weist auf ein strukturelles digitales Gender Gap zulasten der Frauen hin. Hier gilt es keine allgemeingültigen Rückschlüsse in Bezug auf „Frauen schätzen sich schlechter ein“ zu treffen. Es erscheint zielführend, weitere Analysen in der Praxis durchzuführen und individuelle Qualifizierungsbedarfe zu erörtern. Hierzu sollte gezielt mit weiblichen Kolleginnen das Gespräch gesucht werden und potenzielle Aufgaben in Bezug auf die Erweiterung der eigenen digitalen Kompetenz differenziert vergeben werden. Gemeinsame Reflektion im Anschluss kann helfen, das eigene Bewusstsein für das digitale kompetent Sein zu stärken und passgenaue Qualifizierungsangebote auszuwählen.

Die zweite Forschungsfrage betrachtete den Zusammenhang von digitaler Resilienz und digitaler Kompetenz und formulierte mit Hypothese zwei einen positiven Zusammen-

hang der beiden Variablen. Dies konnte im Rahmen der multiplen linearen Regressionsanalyse bestätigt werden. Eine bessere/schlechtere Einschätzung der digitalen Kompetenz hängt nachweislich mit einer besseren/schlechteren Einschätzung der digitalen Resilienz zusammen. Diese Ergebnisse lassen sich auch in Einklang der Studie von Tran et al. (2020) bringen, welche einen ähnlichen Zusammenhang aufgezeigt haben. Die Modelle von Sun et al. (2022) und das Modell der digitalen Resilienz in Anlehnung an den Capability Approach nach Maier-Rabler et al. (2020) können in Bezug auf das Vorliegen eines positiven Zusammenhangs der beiden Variablen bestätigt werden.

Für die dritte Forschungsfrage wurde der Zusammenhang von digitaler Resilienz und digitaler Kompetenz unter dem Einfluss des Geschlechts betrachtet und von einem generell positiven Zusammenhang analog der zweiten Hypothese ausgegangen. Die vierte Hypothese differenziert diesen Zusammenhang für die Geschlechter und vermutet einen stärkeren Effekt für Männer. Die Analyse erfolgte im Rahmen der Auswertung einer Interaktion. Hypothese drei kann bestätigt werden, da für beide Geschlechter der positive Zusammenhang vorlag. In Bezug auf Hypothese vier konnte kein signifikanter Interaktionseffekt festgestellt werden. Dennoch konnte man im Rahmen der grafischen Betrachtung der Interaktionsgeraden unterschiedliche Steigungen für Männer und Frauen und somit auch differenzierte, allerdings nicht signifikante, Effekte erkennen. Somit wird die Hypothese vier im Rahmen dieser Arbeit nicht bestätigt.

Der positive Zusammenhang von digitaler Kompetenz und digitaler Resilienz kann im Sinne von praktischen Handlungsempfehlungen aufgegriffen werden. Beispielsweise kann das Etablieren von einem allgemeinen Grundkursangebot zur digitalen

33 vgl. Initiative D21 (2020) S. 8ff.; Liu & Sun (2012) S. 23f.

Resilienz ohne konkrete Zielgruppe einen positiven Effekt auf die digitale Kompetenz haben. Das Schaffen von Angeboten kann einerseits auf individueller Ebene erfolgen. Andererseits könnte man auch analog dem Modell des Capability Ansatzes nach Maier-Rabler et al. (2020) weitere Bereiche- wie die Team- oder Organisationsebene – mit einbeziehen. Ein allgemeines Schulungsangebot zur digitalen Resilienz kann unabhängig von soziodemografischen Faktoren allen Mitarbeitenden zugutekommen und positive Einflüsse auf digitale Kompetenz und psychisches Wohlbefinden haben.

6. Resümee

Die Ergebnisse der Arbeit müssen vor dem limitierenden Hintergrund gesehen werden, dass lediglich in einer Organisation erhoben wurde. Dennoch konnte gezeigt werden, dass digitale Kompetenz ein bereits gut erfasstes Gebiet darstellt, insbesondere hinsichtlich der Geschlechterforschung. Die Arbeit überführt diese in den Kontext der Arbeitswelt der öffentlichen Verwaltung speziell der Mitarbeitenden der BA. Ergänzend wird die digitale Resilienz betrachtet, welche beschreibt, wie man gestärkt aus negativen Situationen im Umgang mit digitalen Technologien hervorgehen kann. Digitale Resilienz als mögliche Erweiterung des Konzeptes der digitalen

Kompetenz anzusehen, im Sinne einer Befähigung des Individuums, sich in einer immer digitaler und immer schnelllebiger werdenden (Arbeits-)Welt zurechtzufinden und die Leistungsfähigkeit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dies trotz Rückschlägen und Krisen, welche aufgrund der Digitalisierung entstehen, zu erreichen, bildet das Kernargument dieser Arbeit ab. Für diesen Modellansatz konnten erste Anhaltspunkte im Rahmen der statistischen Auswertungen gefunden werden, welche interessante Anknüpfungspunkte für weitere Forschung bieten.



Literaturverzeichnis

- Aesaert, K. & van Braak, J. (2015): Gender and socioeconomic related differences in performance based ICT competences, in *Computers & Education*, Band 84, S. 8-25. doi:10.1016/j.compedu.2014.12.017
- Atteneder, H., Peil, C., Maier-Rabler, U. & Steinmaurer, T. (2017): Digitale Resilienz und soziale Verantwortung. Überlegungen zur Entwicklung eines Konzepts, in *Medien-Journal*, 41(1), S. 48–55. doi:10.1016/j.compedu.2014.12.017
- Cohen, J. (1988): *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, Erlbaum.
- Cohen, J. (1992): A power primer, in *Psychol Bull*, 112(1), S. 9–155. doi:10.1037//0033-2909.112.1.155
- Cronbach, L. J. (1951): Coefficient alpha and the internal structure of tests, in *Psychometrika*, Band 16, S. 297–334. doi:10.1007/BF02310555
- Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2019): Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung, in *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Band 73, S. 119–130. doi:10.1007/s41449-018-0100-4
- Döring, N. & Bortz, J. (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Berlin: Springer-Verlag.
- European Commission, Joint Research Centre, Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022): *DigComp 2.2, The Digital Competence framework for citizens : with new examples of knowledge, skills and attitudes*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/115376
- Ferrari, A. (2012): *Digital Competence in practice: An analysis of frameworks*, EUR 25351 EN. Luxembourg: Publications Office of the European Union, JRC68116. doi:10.2791/82116
- Garista, P. & Pocetta, G. (2014): *Digital Resilience: meanings, epistemologies and methodologies for lifelong learning*. Conference paper. doi:10.13140/2.1.3552.1605
- Hatlevik, O. E. & Christophersen, K.-A. (2013): Digital competence at the beginning of upper secondary school: Identifying factors explaining digital inclusion, in *Computers & Education*, Band 63, S. 240–247. doi:10.1016/j.compedu.2012.11.015
- Initiative D21 e.V. (2020): *Digital Gender Gap*, in Initiative D21 e.V.; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. abgerufen am 15. 11.2022 von https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement, in *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), S. 43-62. doi: 10.1080/15555240.2018.1441719
- Klesel, M., Narjes, N. & Niehaves, B. (2018): *Conceptualizing IT Resilience: An Explorative Approach*, in *Multikonferenz Wirtschaftsinformatik 2018*, S. 1008–1019.
- Kolodej, C., Reiter, M. & Kallus, K. W. (2013): Inventar zur Erhebung resilienten Verhaltens im Arbeitskontext (REVERA), in *Zeitschrift für Wirtschaftspsychologie*, 15(2/3), S. 16–25.
- Liu, T.-T. & Sun, H.-B. (2012): Gender Differences on Information Literacy of Science and Engineering Undergraduates, in *I.J.Modern Education and Computer Science*, Band 2, S. 23–30. doi:10.5815/ijmecs.2012.02.04
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S. (2007): Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, in *Personnel Psychology*, Band 60, S. 541–572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

- Maier-Rabler, U., Peil, C. & Steinmaurer, T. (2020): „Make an Educated Choice!“ Capabilities für eine digital resiliente Gesellschaft, in *MedienJournal*, 43(4), S. 4–18. doi:10.24989/medienjournal.v43i4.1843
- Schauffel, N., Schmidt, I., Pfeiffer, H. & Ellwart, T. (2021): ICT Self-Concept Scale (ICT-SC25): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). doi:https://doi.org/10.6102/zis308_exz
- Schulte, E., Gessnitzer, S. & Kauffeld, S. (2021): Theoretische Grundlagen und diagnostische Zielsetzung, in FITOR – Fragebogen zur individuellen, Team und organisationalen Resilienz. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 3–8. doi:10.1007/978-3-662-63685-5_2
- Sen, A. K. (1993): ‘Capability and Wellbeing’, in M. Nussbaum and A. K. Sen (eds) *The Quality of Life*, Oxford University Press, New York. doi: 10.1093/0198287976.003.0003
- Sharma, M. K., Anand, N., Roopesh, B. N. & Sunil, S. (2022): Digital resilience mediates healthy use of technology, in *Medico-Legal Journal*, 90(4), S. 195–199. doi:10.1177/00258172211018337
- Sieverding, M. & Koch, S. C. (2009): (Self-) Evaluation of computer competence: How gender matters, in *Computers & Education*, Band 52, S. 696–701. doi:10.1016/j.compedu.2008.11.016
- Smith, B. W. et al. (2008): The Brief Resilience Scale: Assessing the Ability to Bounce Back, in *International Journal of Behavioral Medicine*, Band 15, S. 194–200. doi:10.1080/10705500802222972
- Sun, H., Yuan, C., Quian, Q., He, S., & Luo, Q. (2022): Digital Resilience Among Individuals in School Education Settings: A Concept Analysis Based on a Scoping Review, in *Frontiers Psychiatry*, Band 13. doi:10.3389/fpsy.2022.858515
- Tinmaz, H., Lee, Y.-T., Fanea-Ivanovici, M. & Baber, H. (2022): A systematic review on digital literacy, in *Smart Learning Environments*, 9(21). doi:10.1186/s40561-022-00204-y
- Tran, T., Ho, M.-T., Pham, T.-H., Nguyen, M.-H., Nguyen, K.-L., Vuong, T.-T.,... Vuong, Q.-H. (2020): How Digital Natives Learn and Thrive in the Digital Age: Evidence from an Emerging Economy, in *Sustainability*, 12(9). doi:10.3390/su12093819
- Tugade, M. M. & Frederickson, B. L. (2004): Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences, in *JPers Soc Psychology*, 86(2), S. 320–333. doi:10.1037/0022-3514.86.2.320
- van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M. & de Haan, J. (2020): Determinants of 21st-Century Skills and 21st-Century Digital Skills for Workers: A Systematic Literature Review, in *SAGE Open*, 10(1). doi:10.1177/2158244019900176
- Walpita, Y. N. & Arambepola, C. (2020): High resilience leads to better work performance in nurses: Evidence from South Asia, in *Journal of Nursing Management*, 28(2), S. 342–350. doi:10.1111/jonm.12930
- Windle, G. (2010): What is resilience? A review and concept analysis., in *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), S. 152–169. doi:10.1017/S0959259810000420

Über die Autorinnen

Marika Eger

Marika Eger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). In ihrer Forschung beschäftigt sie sich mit digitalen Kompetenzen, Resilienz und geschlechtsspezifischen Aspekten in der digitalen Transformation der öffentlichen Verwaltung. Sie wurde für ihre Masterarbeit zur digitalen Resilienz von Mitarbeitenden der Bundesagentur für Arbeit mit dem NEGZ-Preis zur „Digitalen Transformation“ ausgezeichnet. Ihr Studium absolvierte sie an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit in Mannheim. Im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit ist sie am Forschungsprojekt „Future Skills in Studium und Beschäftigung“ beteiligt, das die Entwicklung und Anwendung digitaler Schlüsselkompetenzen in der Beratung und Vermittlung untersucht.

Dr. Angela Ulrich

Dr. Angela Ulrich ist wissenschaftliche Lehrkraft für Digitalisierung und Beratung an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). Nach ihrem Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Mannheim trat sie in das Traineeprogramm für Führungskräfte der Bundesagentur für Arbeit ein und übernahm verschiedene Führungspositionen innerhalb der Organisation. Seit 2014 ist sie an der HdBA tätig, zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Projekten zum Übergang in den Beruf, seit 2020 als Lehrkraft in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Ihre Promotion absolvierte sie an der TU Kaiserslautern mit einer Dissertation zum Thema „Stress und Coping bei Jugendlichen in der Berufswahl- und orientierungsphase“. Ihre Forschungsinteressen umfassen den Übergang von Schule zu Beruf, berufliche Weiterbildung sowie die gesellschaftlichen Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beruf. Zudem ist sie regelmäßig als Gutachterin für das „International Journal for Educational and Vocational Guidance“ tätig.

www.negz.org