

43	Hofmann, S., & Ogonek, N. (2018). Different but still the same? How public and private sector organisations deal with new digitalisation competences. <i>Electronic Journal of e-Government</i> , 16(2), 127-135.	<p>N = 17 ($n_{\text{ÖD}} = 7$)</p> <p>Zielgruppe = HR-Manager*innen, IT-Expert*innen (ÖD); HR-Manager*innen, Chief Executive Officer (CEO), Chief Information Officer (CIO), Geschäftsführer*innen (PW)</p> <p>Studiendesign = Experteninterviews (qualitativ)</p>	<p>Welche digitalen Kompetenzen werden im ÖD und in der PW benötigt bzw. existieren bereits?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Junge und kleine PW-Unternehmen (Start-Ups) reagieren schnell auf neue Erfordernisse • Traditionelle und größere PW-Unternehmen ähneln dem öffentlichen Sektor <ul style="list-style-type: none"> ◦ Reagieren langsam auf den digitalen Wandel ◦ Benötigen neben technischen Kompetenzen besonders Soft Skills (Zeitmanagement, Neugierde, Flexibilität, <i>Impact Awareness</i> → Bewusstsein über die Auswirkungen der Digitalisierung) • Mehrheit im ÖD empfindet keinen Kompetenzmangel (im Gegensatz zur PW) • ÖD und PW heben Wichtigkeit der Kompetenzentwicklung hervor → e-Learning vergleichsweise selten im ÖD (traditionelle Offline-Trainings vorherrschend) • PW - entgegen den Erwartungen - nicht viel fortgeschrittener bzgl. IT-Nutzung im Vergleich zum öffentlichen Sektor (Ausnahme: kleine und junge PW-Unternehmen)
44	Hoppe, A., Clauß, E., & Schachler, V. (2018). Wie wirksam sind Online-Interventionen? Evaluation des Moduls „Meine Freie Zeit“ des EngAGE-Coaches. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), <i>Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten</i> (S. 118-126). Springer Verlag.	<p>N = 126</p> <p>Zielgruppe = Beschäftigten des ÖD mit flexiblen Arbeitszeiten (Deutschland)</p> <p>Studiendesign = Interventions-Kontrollgruppen Experiment mit Prä-Post Messung (quantitativ, k.A. über Randomisierung)</p> <p>UV = Intervention AV = WLB, Entspannung, Optimismus</p>	<p>Intervention = Modul „Meine Freie Zeit“ mit drei Bereichen: „Freiräume schaffen“ (AV: Work-Life-Balance), „Entspannen und Genießen“ (AV: Entspannung) und „Positives Denken“ (AV: Optimismus)</p> <p>Ziel der Intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissen über Erholungsprozesse, Reflektion eigener Erholungszeiten, Erproben und Anwenden von Erholungsstrategien; alle Übungen dienten dazu Abschalten von der Arbeit zu fördern <p>Post-Intervention: Ergebnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> • ↑ Mentales Abschalten: marginal signifikant (Interventionsgruppe; $p = .07$) • ↑ Entspannung: marginal signifikant (Interventionsgruppe; $p = .07$) • ↑ Optimismus: signifikant (Interventionsgruppe; $p = .00^{*5}$) • Work-Life-Balance: nicht signifikant (Interventionsgruppe; $p = .74$) • Keine Veränderungen bei der KG in Bezug auf alle AV's
45	Hünefeld, L. (2020). <i>Öffentlicher Dienst: hohe Arbeitsintensität, starke Belastung</i> (BIBB/BAuA-Faktenblatt Nr. 32). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).	<p>N = 17,000 ($n_{\text{ÖD}} = \text{k.A.}$)</p> <p>Zielgruppe = abhängig Beschäftigte in DE (Daten basieren auf BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2018)</p> <p>Studiendesign = CATI Telefoninterviews (quantitativ)</p>	<p>Häufigkeit psychischer Arbeitsanforderungen im ÖD (Vergleich zur PW)</p> <ul style="list-style-type: none"> • ↑ Multitasking (Betroffene im ÖD: 67% → überdurchschnittlich) • ↑ Arbeitsunterbrechungen (Betroffene im ÖD: 49% → überdurchschnittlich) • ↑ Arbeit an Grenze der Leistungsfähigkeit (Betroffene im ÖD: 19% → überdurchschnittlich) • → Termin- oder Leistungsdruck (Betroffene im ÖD 46% → minimal unterdurchschnittlich) • → Schnelles Arbeiten (Betroffene im ÖD: 31% → unterdurchschnittlich)

⁵ * $p < .05$ (signifikant)

