



DIGIWELL

Wege zum digitalen Wohlbefinden von Lehrenden an Hochschulen

Mentoring gegen Technostress



Authors

Cazan Ana-Maria, Transilvania University of Brasov

David Laura Teodora, Transilvania University of Brasov

Galgenmüller Christian, Technical University of Applied Sciences Wuerzburg-Schweinfurt

Gudevold Eirin, VID Specialized University

Hakkarainen Louna, Diaconia University of Applied Sciences

Henter Ramona, Transilvania University of Brasov

Maican Catalin Ioan, Transilvania University of Brasov

Nastasa Laura Elena, Transilvania University of Brasov

Nummela Niko, Diaconia University of Applied Sciences

Rosnes Arne Morten, VID Specialized University

Truta Camelia, Transilvania University of Brasov

Tungland Tobias, VID Specialized University

Unz Dagmar, Technical University of Applied Sciences Wuerzburg-Schweinfurt

Vesterinen Olli, Haaga-Helia University of Applied Sciences

INHALTSÜBERSICHT

EINLEITUNG	4
<hr/>	
1 DIGIWELL – Ein Werkzeugkasten zur Verbesserung des digitalen Wohlbefindens von Lehrenden an Hochschulen	4
<hr/>	
2 Digitalisierung der Hochschulbildung	5
<hr/>	
3 Digitales Wohlbefinden und Technostress	6
<hr/>	
4 DIGIWELL-Toolbox für digitales Wohlbefinden	7
<hr/>	
5 Schlussfolgerungen	8
<hr/>	
LITERATUR	9

Einleitung

Die tiefgreifende technologische Durchdringung aller Lebensbereiche hat neue Konzepte hervorgebracht, die Bedeutung bestehender Konzepte erweitert und unser persönliches und berufliches Umfeld stark verändert. Gleichzeitig ist inmitten dieses technologischen Fortschritts die Generation der „Digital Natives“ herangewachsen. Für den zukünftigen Umgang mit digitalen Technologien ist es entscheidend, die Auswirkungen dieser Entwicklungen zu verstehen und zu bewältigen.

1 DIGIWELL – Ein Werkzeugkasten zur Verbesserung des digitalen Wohlbefindens von Lehrenden an Hochschulen

DAS PROJEKT DIGIWELL ist darauf ausgerichtet, das Bewusstsein für das digitale Wohlbefinden von Lehrenden an Hochschulen zu schärfen. Ziel ist es, den Lehrenden Instrumente an die Hand zu geben, die ihr Engagement bei der Arbeit, ihr Wohlbefinden, ihre Resilienz und ihre digitalen Kompetenzen fördern. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, Technologien in die Lehre zu integrieren. Die zu diesem Zweck entwickelte Toolbox besteht aus einem Arbeitsbuch, einer Broschüre und einem Online-Kurs. Diese Tools bieten in unterschiedlicher Tiefe und Breite Informationen zum digitalen Wohlbefinden, Anleitungen zur Förderung des digitalen Wohlbefindens und können als Grundlage für die Implementierung eines Mentoring-Programms an Hochschulen dienen. Das Arbeitsbuch vermittelt theoretisches Wissen über Wohlbefinden, Arbeitsengagement und Technostress, ergänzt durch Übungen, Fallstudien und Ressourcen für die praktische Anwendung. Die Broschüre dient als kurzer Leitfaden, der schnell zur Hand genommen werden kann, während der Online-Kurs eine interaktive Erfahrung bietet.

Das Arbeitsbuch gliedert sich in fünf Kapitel. Es beginnt mit einer Erläuterung des Konzepts der digitalen Transformation und zeigt auf,

wie der technologische Wandel unsere Art zu arbeiten auf einer allgemeineren Ebene beeinflusst. Das zweite Kapitel ist der Digitalisierung der Hochschulbildung auf einer allgemeineren Ebene gewidmet. Es analysiert, welche Auswirkungen die Digitalisierung auf die Hochschulen hat und wie diese Lehren und Lernen beeinflussen. Die Leserinnen und Leser erhalten Informationen über die Anforderungen von E-Learning, Blended Learning und Hybrid Learning sowie über die digitalen Kompetenzen, über die Lehrende verfügen sollten. Kapitel drei stellt das zentrale Konzept des Wohlbefindens vor und erläutert, wie Wohlbefinden und Engagement am Arbeitsplatz zusammenhängen. Darüber hinaus werden Vor- und Nachteile des Einsatzes von Technologien diskutiert. In diesem Zusammenhang werden Forschungsergebnisse zu Technostress, IT-Resilienz und den digitalen Kompetenzen von Lehrenden und Lernenden vorgestellt. Anwendungsorientierte Möglichkeiten zum Aufbau eines Mentoring-Programms sowie Beispiele zum Abbau von Technostress und zum Aufbau digitaler Kompetenzen werden im vierten Kapitel präsentiert. Damit dient dieses Kapitel der Vertiefung des Wissens und der Verknüpfung des Arbeitsbuchs mit Ressourcen. Das letzte Kapitel enthält abschließende Bemerkungen.

Digitales Wohlbefinden umfasst die subjektive Erfahrung, dass die positiven und negativen Aspekte der Nutzung digitaler Technologien in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Dieses Gleichgewicht ist abhängig von den Interaktionen zwischen den Menschen, den Technologien und den Rahmenbedingungen ihrer Nutzung. Es ist wichtig, zwischen drei Formen der Digitalisierung zu unterscheiden: Erstens Digitalisierung als die „Umwandlung“ von Informationen von analog zu digital, zweitens Digitalisierung als die Art und Weise, wie diese digitalen Informationen und Technologien genutzt werden, und drittens Digitalisierung als digitale Transformation, bei der es um (größere) Veränderungen durch Digitalisierung in Gesellschaft und Wirtschaft geht, die Innovationen fördern, aber auch Herausforderungen mit sich bringen können.

Am Arbeitsplatz können digitale Technologien Auswirkungen sowohl auf die physische als auch auf die psychische Gesundheit sowie auf die Einstellung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und zum Gesundheitsmanagement haben. Häufige Nutzung digitaler Technologien kann Arbeitstempo, Stress, Einsamkeit, weniger Selbstbestim-

mung und Überwachung erhöhen. Allerdings lässt sich durch die Digitalisierung auch die Lebensqualität verbessern, wie Studien zeigen, die untersuchen, wie digitale Kompetenzen und Wohlbefinden zusammenhängen.

Universitäten und Hochschulen spielen eine wichtige Rolle für technologischen Fortschritt und Innovation. COVID 19 hat den Einsatz digitaler Werkzeuge im Bildungsbereich beschleunigt, was Vorteile und Herausforderungen mit sich bringt. Die Digitalisierung kann zwar die Lehr- und Lernprozesse verbessern, aber es bestehen auch Bedenken im Zusammenhang mit der Gesundheitsfürsorge, den Kosten und der Infrastruktur, dem Datenschutz und dem Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung.

Digitale Kompetenzen sind sowohl für die Lehrenden als auch für die Lernenden von entscheidender Bedeutung, um mit der raschen technologischen Entwicklung Schritt halten zu können. Die Fortschritte in den Bereichen künstliche Intelligenz, Automatisierung, Robotik und virtuelle Realität erfordern eine ständige Anpassung, eine Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Disziplinen und ein Bewusstsein für die Chancen und Risiken der aktuellen technologischen Entwicklungen.

2 Digitalisierung der Hochschulbildung

DIE DIGITALISIERUNG DER HOCHSCHULBILDUNG hat die Lernlandschaft grundlegend verändert und zu einer Verlagerung hin zu einem hybriden Lehr- und Lernmodell geführt, bei dem traditionelles Präsenzlernen mit E-Learning kombiniert wird. Dieser Wandel wurde durch eine Reihe von Faktoren beschleunigt, z. B. durch europäische Bildungsreformen, die den Schwerpunkt auf studierendenzentriertes Lernen und Kompetenzentwicklung legen, oder durch die Notwendigkeit, während der COVID-19-Pandemie auf E-Learning umzustellen. Dadurch ist die Bedeutung digitaler Kompetenzen sowohl für Lehrende als auch für Studierende noch stärker in den Fokus gerückt, was sich beispielsweise in der Digitalen Agenda der Europäischen Union oder im Konzept der vierten industriellen Revolution widerspiegelt (Schwab, 2017).

Zu einem hybriden Bildungsmodell überzugehen bedeutet, sich an neue Lehrmodelle

anzupassen, in welchen digitale Kompetenzen eine entscheidende Rolle spielen. Das hybride Modell verbindet die Vorteile des persönlichen Austauschs mit der Flexibilität des E-Learning. Das Ergebnis ist ein vielseitiges und flexibles System. Hochschulen werden heute auch als Innovationszentren gesehen, die zur regionalen Entwicklung beitragen und technologische Innovationen in Lehre und Forschung integrieren.

Für die Lehrenden bedeutet dies, neue Kompetenzen zu erwerben, insbesondere im Umgang mit digitalen Technologien und Online-Kursen. Lehransätze wie „Flipped Classrooms“ erfordern, dass Lehrende nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch Beratungs- und Mentoringfunktionen übernehmen, um ein lernzentriertes Umfeld zu fördern. Dies unterstreicht die Bedeutung der Weiterbildung, um mit dem digitalen Wandel Schritt zu halten.

Auch die Erwartungen und Erfahrungen der Studierenden haben sich durch das hybride Lernmodell verändert. Die Bedeutung von Kommunikation, Engagement, Selbstwirksamkeit und Motivation wird dadurch unterstrichen. Studierende müssen digitale Kompetenzen entwickeln und flexibel zwischen verschiedenen Lernumgebungen wechseln können. Die Forschung zeigt, dass eine unterstützende Lernumgebung, die positive Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden fördert, von den Studierenden sehr geschätzt wird.

Darüber hinaus ist das digitale Wohlbefinden – also die Frage nach dem Einfluss der digitalen Technologie auf unser psychisches Wohlbefinden – zu einem wichtigen Thema geworden. Dabei geht es darum, einen gesunden Umgang mit digitalen Medien zu finden. Ziel ist es, eine Balance zwischen Technologienutzung und persönlichem Wohlbefinden zu finden. Die Hochschulen haben sich durch die Digitalisierung für immer verändert. Die Arbeit in einem hybriden System erfordert die Entwicklung neuer pädagogischer Kompetenzen, die speziell auf das neue Lehrmodell zugeschnitten sind. Obwohl die digitale Bildung durch eine Krise ausgelöst wurde, hat sie sich als die Antwort auf eine bisher wenig gestellte Frage erwiesen, nämlich die Frage nach der effektiven Globalisierung des Lernens und nach der Fähigkeit der Hochschulen, sich den Herausforderungen der neuen digitalen Gesellschaft zu stellen und diese sogar zu fördern.

Effizientes Lernen im digitalen Zeitalter erfordert die Berücksichtigung mehrerer von der Kognitionsforschung ermittelter Schlüsselfaktoren, darunter die Bedeutung fokussierter Aufmerksamkeit, die aktive Auseinandersetzung mit dem Lernmaterial, die Rolle von Emotionen beim Lernen und die Vorteile von Wiederholungen in regelmäßigen Abständen für das Langzeitgedächtnis. Lehrende müssen Lernaktivitäten gestalten, die diese Aspekte berücksichtigen. Zusammen mit der digitalen Kompetenz wird auch die Selbstwirksamkeit der Lernenden zu einem zentralen Faktor in der digitalen Lernumgebung. Bereiche, in denen Selbstwirksamkeit einen starken Einfluss hat, sind beispielsweise Gruppenarbeit, die Nutzung verschiedener Lernressourcen oder die Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden.

3 Digitales Wohlbefinden und Technostress

WOHLBEFINDEN bezieht sich auf die subjektive Bewertung des Lebens, d.h. wie zufrieden und glücklich sich eine Person in ihrem Leben fühlt, unabhängig von objektiven Umständen. Dabei geht es weniger um das, was tatsächlich geschieht, und auch weniger um ökonomische Faktoren, sondern vielmehr darum, wie diese Ereignisse wahrgenommen und verstanden werden. Zufriedenheit, Freude und das Gefühl, dass das Leben einen Sinn hat, spielen dabei eine wichtige Rolle. Wohlbefinden kann unter zwei Aspekten betrachtet werden: das Streben nach Vergnügen und Zufriedenheit (auch „hedonisch“ genannt) und das Streben danach, das Beste aus sich selbst zu machen und gute Beziehungen zu anderen zu pflegen (auch „eudaimonisch“ genannt). Beide Aspekte sind wichtig, um sich im Leben wohl zu fühlen. Menschen mit einem hohen Maß an Wohlbefinden profitieren in vielerlei Hinsicht, u. a. durch eine bessere Gesundheit, mehr Erfolg in verschiedenen Lebensbereichen und mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Technologie wirkt in zweierlei Hinsicht: Auf der einen Seite kann sie helfen, unsere Motivation und Produktivität zu steigern, gleichzeitig führt sie aber auch zu neuen Stressfaktoren. Sie bringt mehr Flexibilität und bessere Vernet-

zung, kann aber auch Probleme verursachen. Zum Beispiel kann uns zu viel Technologie überfordern, in unsere Privatsphäre eindringen und Dinge unnötig kompliziert machen, was unser Wohlbefinden beeinträchtigt. Es gibt bestimmte Stressauslöser, wie z. B. die übermäßige Nutzung von Technologie, das Eindringen von Technologie in unser Leben, Komplexität und Unsicherheit, die Stress verursachen können. Auf der anderen Seite gibt es Dinge wie die Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten, technische Unterstützung und die Förderung von Engagement, die diese negativen Auswirkungen abmildern können. Organisationen und Individuen können verschiedene Maßnahmen ergreifen, um die negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf Wohlbefinden zu reduzieren. Darüber hinaus ist es wichtig, neue theoretische Konzepte zu entwickeln, die uns helfen, die Auswirkungen der Technologie auf unser Leben besser zu verstehen. Ein Ansatz ist das Person-Technology (P-T)-Fit-Modell, das darauf abzielt, die Passung zwischen Mensch und Technologie zu untersuchen, um die Auswirkungen der Technologienutzung besser zu verstehen (Ayyagari, Grover, & Purvis, 2011).

Die Angst vor der Digitalisierung, d. h. die Besorgnis über die raschen Veränderungen, die die Digitalisierung für unser Leben und unsere Arbeit mit sich bringt, kann durch die Angst vor dem Unbekannten, höhere Anforderungen am Arbeitsplatz, selbst erzeugten Druck und das Gefühl, die Kontrolle über das eigene Leben zu verlieren, verstärkt werden. So wurden in einer Studie bei etwa der Hälfte der Befragten negative oder ambivalente Gefühle gegenüber der Digitalisierung der Arbeitswelt festgestellt, bei der anderen Hälfte jedoch positive Gefühle (Pfaffinger et al., 2020). Piszczek (2017) schlägt vor, Technologie als neutrales Werkzeug zu betrachten, das weder gut noch schlecht ist; es kommt vielmehr darauf an, wie Technologie als Werkzeug genutzt wird. Individuelle Präferenzen in Bezug auf die Gestaltung von Arbeit und Privatleben sowie Erwartungen der Organisation, klare oder unklare Regeln, Druck oder Unterstützung spielen eine Rolle dabei, ob Technologie als hilfreich oder belastend empfunden wird. Eine Möglichkeit, mit diesen Herausforderungen umzugehen, könnte darin bestehen, dass Unternehmen klare Richtlinien für die Kommunikation außerhalb der Arbeitszeit aufstellen, den Beschäftigten aber gleichzeitig die Freiheit lassen, selbst zu entscheiden, wie sie damit umgehen möchten.

Die Unterscheidung zwischen Techno-Eustress und Techno-Distress basiert auf der Überlegung, dass die Nutzung von Technologie sowohl positive als auch negative Ergebnisse haben kann, abhängig von der individuellen und organisatorischen Einstellung zur Technologie. Die Gestaltung von Informationssystemen ist entscheidend, um Techno-Eustress zu fördern und Techno-Distress zu reduzieren. IT-Resilienz- und Emotionsregulationsstrategien können helfen, Stressoren besser zu bewältigen, sich an technologiebedingte Herausforderungen angemessen anzupassen und negative Emotionen effektiv zu steuern. Grundlegend für die Aufrechterhaltung des Wohlbefindens in einer digitalen Umgebung scheinen sichere Bindungsstile zu sein, die mit einer besseren Emotionsregulation und Resilienz einhergehen.

4 DIGIWELL- Toolbox für digitales Wohlbefinden

DIE DIGIWELL-TOOLBOX wurde entwickelt, um das digitale Wohlbefinden von Lehrenden an Hochschule zu fördern und die Herausforderung des Technostresses anzugehen. Die Toolbox umfasst ein strukturiertes Mentoring-Programm, ein Arbeitsbuch, eine Broschüre und einen Online-Kurs. Diese Komponenten zielen gemeinsam darauf ab, Unterstützung und Ressourcen bereitzustellen, um die Komplexität der Digitalisierung im akademischen Umfeld effektiv zu angehen.

Das Digital Wellbeing Mentoring Programm ist darauf ausgerichtet, zu lernen und Kompetenzen zu entwickeln. Folgende Punkte sind für das Programm grundlegend: Die Ziele des Programms stimmen mit den Strategien der Organisation überein, die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis und das Matching von Mentor:innen und Mentees basiert auf gemeinsamen Werten und Interessen. Für eine erfolgreiche Beziehung zwischen Mentor:innen und Mentees sind ein regelmäßiger Austausch und eine klare Kommunikation entscheidend. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Hochschulen gerecht zu werden, schlägt das Programm einen flexiblen Ansatz für das Mentoring vor und umfasst verschiedene Formen, darunter Einzel-, Gruppen-, Peer-, Online- und Verbundmentoring. Um Wachstum zu fördern,

erfordert der Mentoring-Ansatz gemeinsame Problemlösungs- und Verbesserungsbemühungen und bietet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Selbststeuerung und Anleitung sowie eine gleichermaßen bestätigende, herausfordernde und kontinuierliche Umgebung. Ausgehend von der soziokulturellen Lerntheorie liegt der Schwerpunkt auf sozialen Interaktionen und situiertem Lernen in sozialen und kulturellen Kontexten. Die Technik des Scaffolding wird als wirksame Unterstützung für das Lernen und die Entwicklung der Mentees in der Zone der proximalen Entwicklung angesehen. Mentor:innen werden ermutigt, Mentees bei der Entwicklung von Selbstwirksamkeit durch stellvertretende Erfahrungen, Beobachtung, Feedback und Erfahrungen der Selbstbeherrschung zu unterstützen. Motivation ist entscheidend für Engagement und die Bewältigung von Herausforderungen, und die Förderung des Glaubens an die eigenen Fähigkeiten ist ein Erfolgsfaktor für die Stärkung der Mentees.

Das Mentoring-Programm wurde in einem gemeinsamen Prozess der Projektpartner entwickelt, der mit einer Befragung von Lehrenden und Studierenden begann, um die Herausforderungen des digitalen Wohlbefindens an Hochschulen zu verstehen. In einem nächsten Schritt wurden Mentorinnen und Mentoren rekrutiert, die über einen Hintergrund in den Bereichen Wohlbefinden, Technostressforschung oder E-Learning verfügen. In einer Mentorenschulung tauschten die Mentoren Erfahrungen aus, diskutierten Herausforderungen der Digitalisierung und erörterten Praktiken im Bereich des digitalen Wohlbefindens. Das Feedback aus dieser Schulung wurde genutzt, um das Programm weiter zu verfeinern. Die Mentoren identifizierten eine Reihe von Herausforderungen im Zusammenhang mit der Nutzung von Technologie an Hochschulen, darunter technische Schwierigkeiten, verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, negative Einstellungen gegenüber Technologie, Widerstand gegen E-Learning und die Notwendigkeit, digitale Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Diese Herausforderungen unterstreichen die Bedeutung eines proaktiven Ansatzes für das digitale Wohlbefinden in akademischen Einrichtungen. Institutionelle Herausforderungen wie Zeitmangel und fehlende Mentoring-Plattformen wurden ebenfalls in Brainstorming-Sitzungen, Gruppendiskussionen und Rollenspielen während der Mentorenschulung angesprochen. Zur erfolgreichen Umsetzung

des Mentoring-Programms gehört es, die institutionellen Ziele und Bedürfnisse zu ermitteln, für eine geeignete Zuordnung von Mentor und Mentee zu sorgen und die notwendige Unterstützung und Ressourcen für effektive Mentoring-Beziehungen bereitzustellen.

Die Kurz-Broschüre dient als praktisches Hilfsmittel im Mentoring und bietet einen strukturierten Ansatz, um über das digitale Wohlbefinden nachzudenken und es zu verbessern. Sie enthält ein Instrument zur Selbsteinschätzung, Beschreibungen von Technostress und digitalem Wohlbefinden sowie Hinweise zur Steigerung des Wohlbefindens. Die Broschüre erleichtert die Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen und unterstützt die Interaktion zwischen Mentor und Mentee, indem sie eine gemeinsame Sprache und einen gemeinsamen Rahmen für die Bewältigung der Herausforderungen des digitalen Wohlbefindens bietet.

Der E-Kurs zum digitalen Wohlbefinden bietet ausgehend von Ansätzen der positiven Psychologie unabhängige Lernmöglichkeiten zu Themen des digitalen Wohlbefindens, die individuell angepasst werden können. Der Kurs ist als Open Educational Resource (OER) konzipiert, was einen einfachen Zugang und Flexibilität gewährleistet. Er zielt darauf ab, das digitale Wohlbefinden zu fördern, indem er den Teilnehmern und Teilnehmerinnen hilft, mit technischem Stress umzugehen und trotz digitaler Herausforderungen engagiert zu bleiben. Acht Einheiten zu Themen des digitalen Wohlbefindens können acht Wochen lang bearbeitet werden, jeweils zu Beginn der Woche in etwa 15 Minuten. Die Übungen können dann im Laufe der Woche „ausprobiert“ werden. Die Einheiten können auch anders bearbeitet werden (z.B. eine Woche lang jeden Tag) oder gestreckt werden (jede zweite Woche). Ziel ist, dass die Teilnehmer eine Art Routine entwickeln, in der sie die Arbeit an den Lerneinheiten in ihre Tages- oder Wochenstruktur integrieren. Jede Einheit beginnt mit einer einleitenden Bemerkung zu Inhalt und Ziel der Einheit. Über den Kerninhalt hinaus verweist jede Einheit auch auf vertiefende Informationen auf externen Websites, z. B. Videos mit Vorträgen. Jede Einheit enthält Arbeitsblätter, Übungen oder auch Anregungen zur Selbstreflexion. Behandelt werden die Themen digitales Wohlbefinden und positive Psychologie, Vorteile positiver Gefühle, positive Gefühle und Achtsamkeit,

langfristiges psychisches Wohlbefinden, Autonomie und Sinnhaftigkeit, positive Beziehungen und Selbstakzeptanz sowie Kompetenz und persönliches Wachstum.

5 Schlussfolgerungen

DAS ZIEL DES PROJEKTS DIGIWELL ist die Verbesserung des digitalen Wohlbefindens an Hochschulen, wobei sowohl die positiven als auch die negativen Auswirkungen der Technologie auf den Einzelnen berücksichtigt werden. Es wird davon ausgegangen, dass der digitale Wandel zwar die Effizienz der Arbeit und die Wettbewerbsfähigkeit erhöht, aber auch Herausforderungen mit sich bringt, die die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Work-Life-Balance und die berufliche Karriere beeinflussen. Es ist auch wichtig, den Druck auf die Lehrenden zu berücksichtigen, sich an die neuen Technologien und die Anforderungen an die Lehre anzupassen, insbesondere im Rahmen des hybriden Bildungsmodells mit einer Kombination aus Präsenzlehre und E-Learning.

Digitale Technologien in unser Leben zu integrieren, stellt eine komplexe Landschaft von Chancen und Herausforderungen dar. Projekte wie DIGIWELL sind darauf ausgerichtet, sich in dieser Landschaft zurechtzufinden, indem sie die digitale Kompetenz, insbesondere von Hochschullehrenden, durch umfassende Toolkits und Programme fördern. Im Zuge der Weiterentwicklung digitaler Technologien ist die Förderung digitaler Kenntnisse und Kompetenzen entscheidend für die Nutzung ihres Potenzials bei gleichzeitiger Verringerung der damit verbundenen Risiken.

Die Digitalisierung der Hochschulbildung hat zu erheblichen Veränderungen in der Umgebung zu konzentrieren, um sicherzustellen, dass die Technologie das Lernerlebnis verbessert und nicht behindert. Da sich die digitale Landschaft ständig weiterentwickelt, müssen Hochschulen, Lehrende und Studierende, um in dieser neuen Ära der Hochschulbildung erfolgreich zu sein, anpassungsfähig bleiben und sich dem lebenslangen Lernen verpflichten.

Digitale Kompetenzen sind sowohl für Studierende als auch für Lehrende entscheidend, um sich effektiv auf die Anforderungen der modernen Gesellschaft einzustellen. Um zu untersuchen, wie Technologie das Wohlbefinden durch positive Emotionen, Engagement,

Beziehungen, Bedeutung und Leistung beeinflusst, verwendet das Projekt das PERMA-Modell. Außerdem wird Technostress untersucht, der durch Überlastung, Invasion, Komplexität, Unsicherheit und Ungewissheit gekennzeichnet ist, und es wird vorgeschlagen, dass Hochschuleinrichtungen diese Probleme durch die Förderung digitaler Kompetenzen, technische Unterstützung und die Förderung von Engagement mindern können. Technostress ist oft Teil eines größeren strukturellen und sozialen Wandels. Das Projekt DIGIWELL stellt Mentoring als eine Möglichkeit vor, den Wandel in Unternehmen voranzutreiben und unterstreicht, dass die Verbesserung und Aufrechterhaltung des digitalen Wohlbefindens eine gemeinsame Aufgabe ist, die mit übergeordneten Unternehmensstrategien und -zielen abgestimmt werden muss.

Die DIGIWELL Toolbox bietet mit ihrem Mentoring-Programm, der Broschüre und dem E-Kurs einen umfassenden Ansatz zur Förderung des digitalen Wohlbefindens von Hochschulangehörigen. Dabei wird die Bedeutung von Mentoring-Beziehungen, selbstgesteuertem Lernen und der Entwicklung digitaler Kompetenzen und Resilienz für die Bewältigung der Herausforderungen der Digitalisierung in der Hochschulbildung hervorgehoben. Die Programmentwicklung und -implementierung reflektiert einen kollaborativen und anpassungsfähigen Ansatz, der die unterschiedlichen Bedürfnisse und Herausforderungen von Hochschuleinrichtungen zur Förderung eines positiven digitalen Arbeitsumfelds berücksichtigt.

Literatur

Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly* 31(4), 831–858. <https://doi.org/10.2307/41409963>

Pfaffinger, K. F., Reif, J. A. M., Spieß, E., & Berger, R. (2020). Anxiety in a digitalised work environment. *Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie*, 51(1), 25–35. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00502-4>

Piszczyk, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: Organizational expectations for technology use at the work–family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 592–611.

Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Currency.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press



DIGI*WELL*