



Technische
Universität
Braunschweig



Arbeits-,
Organisations- und
Sozialpsychologie



Räumlich und zeitlich verteilt mobil im Team Einsichten und Ausblicke

Prof. Dr. Simone Kauffeld | s.kauffeld@tu-braunschweig.de

Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie | TU Braunschweig

Von virtuellen Teams zu Virtualität in Teams

Virtualität = kontinuierliches Konstrukt

(z.B. Dixon & Pateli, 2010; Ortiz de Guinea et al., 2012)

- Jedes Team kommuniziert mehr oder weniger virtuell
- Virtualität ist dynamisch
- Teams bewegen sich auf einem Kontinuum virtueller Kommunikation

(z.B. Handke, Schulte, Schneider, & Kauffeld, 2018)

DIMENSIONEN DER VIRTUALITÄT



Technologiegestützte Kommunikation



Mobiles Arbeiten



Kulturelle Unterschiede



Geographische Dispersion



Organisationale Diskontinuität

(Chudoba et al., 2005; Handke & Kauffeld, 2019; Hoch & Kozlowski, 2014; Schulze & Krumm, 2017; O'Leary & Cummings, 2007)

Herausforderungen und Chancen mobiler Arbeit

Sicht der Organisation

Herausforderungen

- Bereitstellung der benötigten Technik
- Regelungen zur Leistungsüberwachung und -bewertung durch die digitalen Technologien
- Mitarbeitenden Handlungsspielraum bezüglich Aufgabenbewältigung und Mobilitätsbedingungen (Ort, Zeit etc.) geben
- Sensibilisierung und Unterstützung für Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Für Rollenklarheit sorgen
- Gewährleistung von Datenschutz

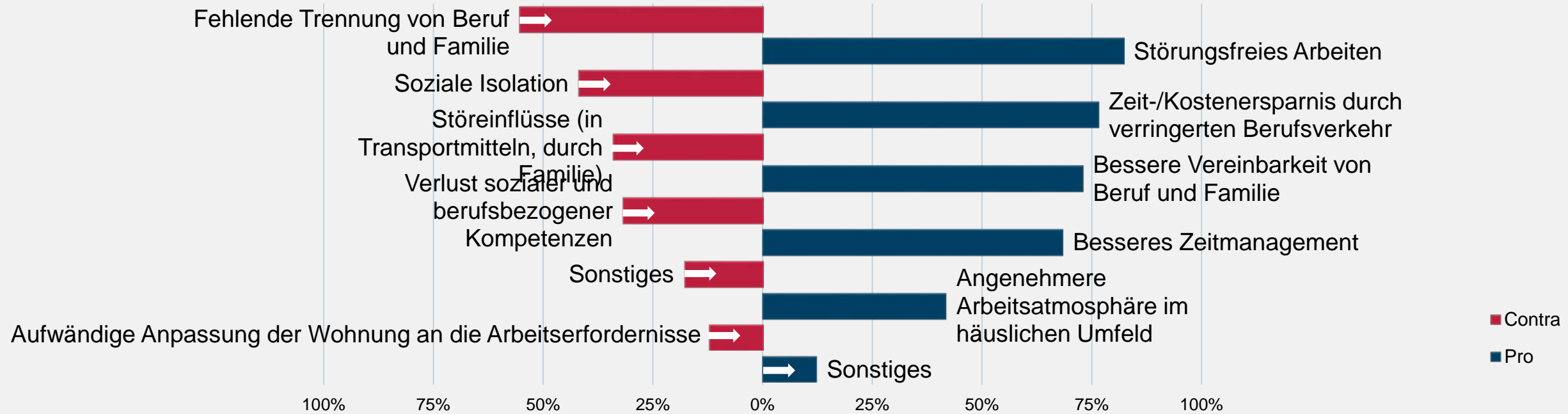
Chancen

- Kosten- & Zeitersparnis
- Flexibilität
- Teamzusammensetzung orientiert an fachlicher Qualifikation (nicht räumlicher Verfügbarkeit)
- Regional verfügbares Expertenwissen
- Leichtere Dokumentation von Arbeitsprozessen/Ergebnissen
- Weniger Fehlzeiten

(Kauffeld, 2020; Hertel & Lauer, 2012; Rack et al., 2011)

Herausforderungen und Chancen mobiler Arbeit

Sicht der Nutzenden



DURCH
CORONA

- **Koordination** mit KollegInnen
- **Doppelbelastung** durch fehlende Betreuung
- Fehlende Strukturen und **technische Ausstattung**
- **Sorge um Angehörige** und Gefühl ständiger **Bedrohung**

- **Digitalisierungsschub** in der Organisation
- Einüben **neuer Kommunikationsformen**
- **Akzeptanz** des **Homeoffices** steigt
- Weniger **Dienstreisen**
- **Entschleunigung, Besinnen auf das Wesentliche** (Familie, Freunde, Hobbys)

(Handke, Straube & Kauffeld, 2018; Kauffeld et al., in prep.)



Technische
Universität
Braunschweig

Wie kann die virtuelle Kommunikation gelingen?

Passung, Anreicherung und Variation

Effektivität virtueller Kommunikation ist abhängig von der **Passung zwischen Kommunikationsmedium und Aufgabe**

(z.B. McGrath & Hollingshead, 1993, Ishii et al. 2019)

ABER

→ Fehlende Reichhaltigkeit ist **kompensierbar**, z.B. durch Intensität oder Erfahrung mit dem Medium

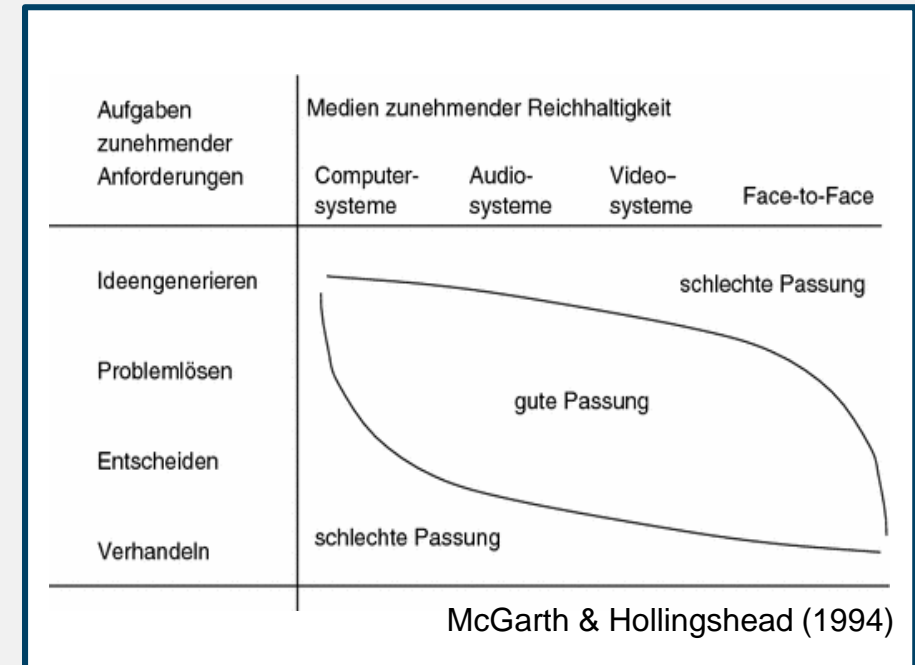
(z.B. Riethmüller & Boos, 2011; Handke, Schulte, Schneider, & Kauffeld, 2018)

→ Weniger reichhaltige Medien können **„angereichert“** werden, z.B. durch eindeutigere Erklärungen oder Emoticons

(z.B. Handke, Schulte, Schneider, & Kauffeld, 2018; Utz, 2000)

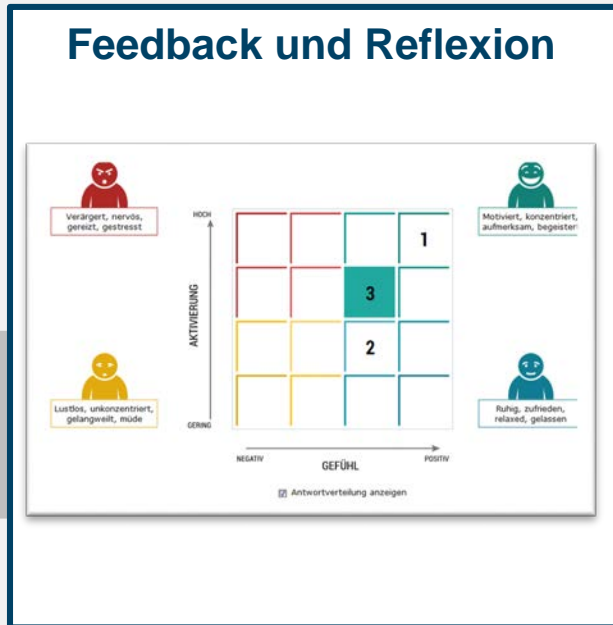
→ **Variation der genutzten Medien** nimmt im Laufe eines Projekts zu

(Handke, Schulte, Schneider, & Kauffeld, 2019)



Wie kann die virtuelle Zusammenarbeit gelingen?

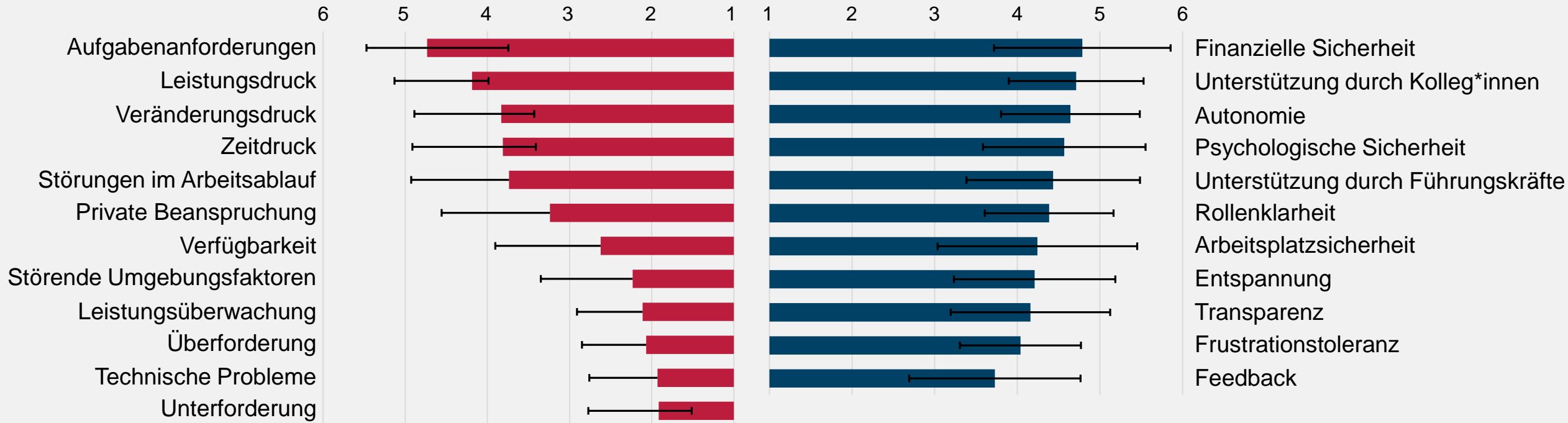
Feedback, mentalen Modelle, Vertrauen und geteilter Führung



Teamleistung
Wohlbefinden
Zufriedenheit

„Präventa – psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern“

Anforderungen und Ressourcen in der mobilen Arbeit



(Kauffeld et al., in prep.)

„Präventa – psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern“

Wie kann Anforderungen begegnet und Ressourcen in der mobilen Arbeit gestärkt werden?



(Kauffeld et al., in prep.)

Die Zukunft der virtuellen Zusammenarbeit



Digitalisierung

Digitale (Kollaborations-)Tools verbreiten sich mit Auswirkungen auf Führung und -Kultur.



Homeoffice – Virtuelle und hybride Meetings

Durch die zunehmende Verbreitung von mobiler Arbeit (v.a. HO) werden Meetings virtueller.



Qualität der Präsenz – Activity based Konzepte

Soziale Kontakte gewinnen durch die Isolation im Homeoffice an Relevanz.



I-Deals

Vereinbarung zwischen Organisation und Individuum, die für beide Seiten befriedigend sind.



Psychische Belastungen

Selbstmanagementfähigkeiten stärken und Arbeit gestalten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Technische Universität Braunschweig
Institut für Psychologie
Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Spielmannstr.19
38106 Braunschweig

<https://www.tu-braunschweig.de/psychologie/aos>

Prof. Dr. Simone Kauffeld • s.kauffeld@tu-bs.de

Welche Ressourcen und Anforderungen sind bei der mobilen Arbeit relevant?

Die **Befragung** beinhaltet u.a. Themen wie:

- Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz
- Mobile Arbeit, Gesundheit und Produktivität
- Homeoffice als Dimension mobiler Arbeit

Unterstützen Sie uns durch Ihre Registrierung unter:

<https://ls2017.aundo-braunschweig.de/index.php/628929?lang=de>

