

EVATEL – Evaluierung alternierender Telearbeit an einer öffentlichen Hochschule

Martin Minx, Jochen Prümper

Theoretischer Hintergrund

Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV, 2016) wurde der Begriff der Telearbeit erstmals legaldefiniert. Hierbei kann Telearbeit auf verschiedene Weise organisiert werden. Bei alternierender Telearbeit erfolgt – unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik – ein Wechsel zwischen dem Arbeitsplatz in der Betriebstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung (vgl. Schulze & Ratzesberger, 2016; Steffan, 2015).

Fragestellung

Wie wirkt sich alternierende Telearbeit auf das Arbeits- und Organisationsklima in einer öffentlichen Hochschule aus?

Methodik

Zur Erfassung der Auswirkungen alternierender Telearbeit auf das Arbeits- und Organisationsklima wurde, in Anlehnung an die Facettenanalyse von Payne, Fineman und Wall (1976), mit EVATEL (Prümper & Minx, 2018) ein Fragebogen entwickelt, der mit 21 Items die sieben Themenfelder „Kommunikation“, „Arbeitsklima“, „Technik“, „Produktivität“, „Wohlbefinden“, „Arbeitsablauf“ und „Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben“ erfasst. Die Antworten wurden auf fünfstufigen Likert-Skalen erhoben.

An einer Online-Befragung nahmen $N = 181$ Beschäftigte (ProfessorInnen, sonstiges wissenschaftliches Personal, nichtwissenschaftliches Personal) teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von rund 22 Prozent. Die Skalen des Fragebogens weisen akzeptable ($\alpha = .71$) bis exzellente ($\alpha = .95$) interne Konsistenzen auf. Unterschiede bei der Bewertung der verschiedenen Themenfelder wurden mittels Varianzanalyse, Gruppenunterschiede anhand von Post-Hoc-Tests mittels Scheffé-Prozedur ermittelt.

Ergebnisse

Die TeilnehmerInnen beurteilen die Auswirkung von alternierender Telearbeit auf das Arbeits- und Organisationsklima weitestgehend positiv. Die guten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wurden besonders hervorgehoben.

Diskussion und Implikationen für Forschung und Praxis

EVATEL bietet für Organisationen eine gute Basis, den Erfolg und die Akzeptanz von alternierender Telearbeit in ihrer Belegschaft zu messen. Die Ergebnisse unter-

streichen den positiven Einfluss von alternierender Telearbeit auf die Bewertung des Arbeits- und Organisationsklimas, was sich wiederum auf die Attraktivität der Institution für potenzielle ArbeitnehmerInnen positiv auswirken kann.

Literatur

- Payne, R. L., Fineman, S. & Wall, T. D. (1976). Organizational climate and job satisfaction: A conceptual synthesis. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16 (1), 45-62.
- Prümper, J. & Minx, M. (2018). *EVATEL – Evaluierung alternierender Telearbeit*. Berlin: HTW.
- Schulze, M.-O. & Ratzesberger, E. (2016). Telearbeit: Fluch oder Segen? Mitbestimmung des Betriebsrates bei mobiler Arbeit. *Arbeitsrecht Aktuell*, 3 (5), 109-112.
- Steffan, R. (2015). Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0. *Neue Zeitschrift Arbeitsrecht*, 23, 1409-1417.

Korrespondenz

Martin Minx, LL.B.

bao – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH
Keithstraße 14
12307 Berlin
m.minx@bao.de
+49 30 80108080
www.bao.de

Prof. Dr. Jochen Prümper

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin
Wirtschafts- und Organisationspsychologie
Treskowallee 8
10318 Berlin
jochen.pruemper@htw-berlin.de
+49 30 5019-2488
www.people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/