

# TELEARBEIT IN ZEITEN VON COVID-19

Eine wöchentliche Studie  
März/April 2020 (Start: 16.03.2020)  
Vorläufige Ergebnisse nach drei Wochen



## DIE STICHPROBE

n=607 (für die Studie registriert)  
n=110 (kontinuierliche Teilnahme während der ersten drei Wochen, die vorliegende Auswertung basiert auf dieser Teilstichprobe)  
Ø 36.4 Jahre (SD=9.1); 69% weiblich, 31% männlich

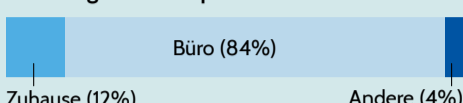
Vorhergehende Erfahrung mit Telearbeit:



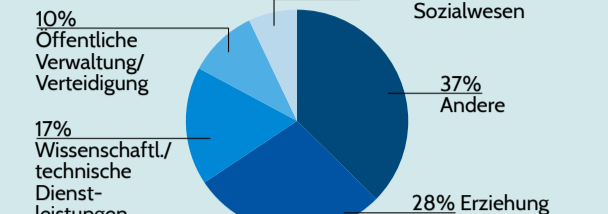
Führungsposition:



Bevorzugter Arbeitsplatz:



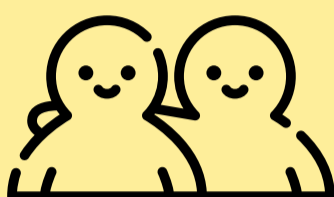
Branchen:



Wohnort:



## DIE ERSTE WOCHE



25% spürten die fehlende Gemeinschaft mit Kolleg\*innen mehrmals täglich

40% fühlten sich nie isoliert

52% konnten sich auf ihre Kolleg\*innen verlassen, wenn es mit der Arbeit schwierig wurde

62% fühlten sich von ihrer Führungskraft unterstützt

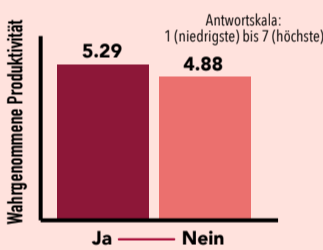
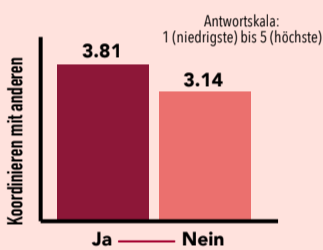
33% hatten keine Probleme beim Fernzugriff auf Dateien,

42% hatten technische Probleme dieser Art dagegen mindestens ein Mal täglich



## UNTERSCHIEDE ZWISCHEN ANGESTELLTEN

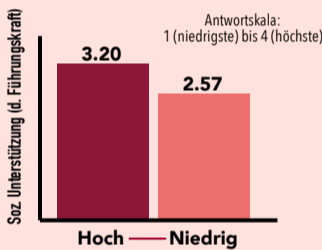
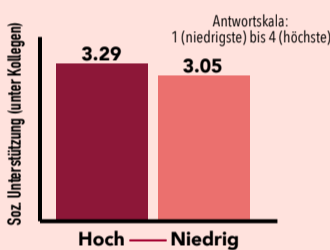
FÜHRUNGS-POSITION:



Angestellte in Führungspositionen (FP) unterschieden sich nicht von denen ohne FP hinsichtlich

- soz. Unterstützung (unter Kollegen),
- sozialer Isolation,
- negativen Emotionen,
- positiven Emotionen sowie
- technischer Probleme.

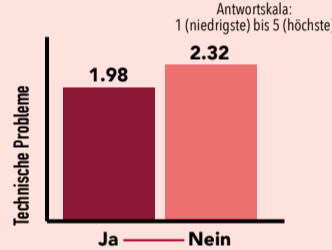
QUALITÄT DER BEZIEHUNG ZUR FÜHRUNGSKRAFT:



Die Qualität der Beziehung zur Führungskraft hatte keine Auswirkungen auf

- das Koordinieren mit anderen,
- soziale Isolation,
- negative Emotionen,
- positive Emotionen sowie
- wahrgenommene Produktivität.

ERFAHRUNG MIT TELEARBEIT:



Ob Angestellte vorher bereits Erfahrungen mit Telearbeit hatten, hatte keine Auswirkungen auf

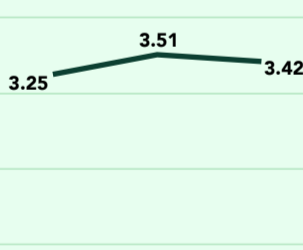
- das Koordinieren mit anderen,
- soz. Unterstützung (unter Kollegen),
- soziale Isolation,
- negative Emotionen,
- positive Emotionen sowie
- wahrgenommene Produktivität.

Die — Linien zeigen statistische Signifikanz.

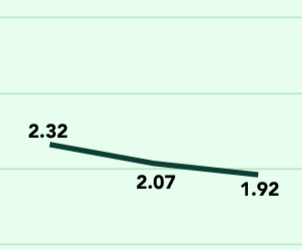
Die Werte stellen den Durchschnitt der jeweiligen Gruppen während der ersten drei Wochen dar.

## VERÄNDERUNGEN IM LAUFE DER ZEIT

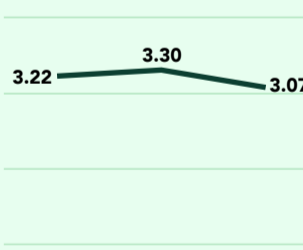
KOORDINIEREN MIT ANDEREN:



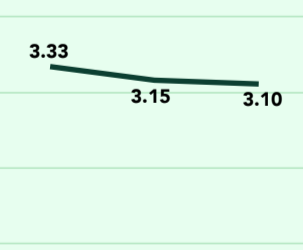
TECHNISCHE PROBLEME:



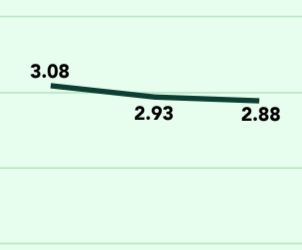
NEGATIVE EMOTIONEN:



SOZIALE UNTERSTÜTZUNG UNTER KOLLEG\*INNEN



SOZIALE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE FÜHRUNGSKRAFT:



Die — Linien zeigen statistische Signifikanz.

Es zeigten sich keine signifikanten Zeiteffekte in den Variablen

- soziale Isolation,
- positive Emotionen sowie
- wahrgen. Produktivität.

## BEISPIELE FÜR VERWENDETE ITEMS/SKALEN:

- Koordinieren mit anderen: "Diese Woche erforderte meine Arbeit, dass ich mich häufig mit anderen Personen zeitlich koordiniere."
- Soziale Unterstützung (unter Kolleg\*innen): "Wie sehr konnten Sie sich diese Woche auf ihre KollegInnen verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wurde?"
- Soz. Unterstützung (durch d. Führungskraft): "Wie sehr konnten Sie sich diese Woche auf ihre Führungskraft verlassen, wenn es in der Arbeit schwierig wurde?"
- Soziale Isolation: "Wie oft haben Sie sich während dieser Woche alleine gefühlt?"
- Negative Emotionen: "Bitte geben Sie an, wie sehr Sie sich während dieser Woche ärgerlich gefühlt haben."
- Positive Emotionen: "Bitte geben Sie an, wie sehr Sie sich während dieser Woche glücklich gefühlt haben."
- Wahrgenommene Produktivität: "Wie würden Sie ihre Leistung hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeit während dieser Woche einschätzen?"
- Qualität der Beziehung: "Wie gut versteht Ihr/e Vorgesetzte/r Ihre beruflichen Probleme und Bedürfnisse?"

[www.soscisurvey.de/telework-study](http://www.soscisurvey.de/telework-study)

[telework.study@uni-graz.at](mailto:telework.study@uni-graz.at)

Projektleitung:

Dr. Sabina Hodzic, Dr. Roman Prem, Prof. Bettina Kubicek (Universität Graz)

Kooperationspartner:

Dr. Xavier Borteyrou, Dr. Franck Zenasni (Université de Paris)  
Dra. Esther Villajos Girona (Universidad Internacional de Valencia)