

Netzwerk Meeting – Soziale Kommunikationsnetzwerke in Präsenz-, Videokonferenz- und Chat-Meetings im Vergleich

Darien TARTLER, Ann-Kathrin WINDMANN, Simone KAUFFELD

*Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie,
Technische Universität Braunschweig,
Spielmannstraße 19, D-38102 Braunschweig*

Kurzfassung: Meetings sind seit Langem ein integraler Bestandteil von Organisationen und aus dem heutigen Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken. Die Zeit, die in Meetings verbracht wird, ist seit Beginn des 21. Jahrhunderts so weit gestiegen, dass sogar von einer „meetingization“ der Arbeitsgesellschaft gesprochen wird. Während ein Großteil dieser Meetings in Präsenz Angesicht zu Angesicht stattfindet, gewinnen virtuelle Meetings (d. h. synchrone Meetings unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien, beispielsweise Audio-, Chat- oder Videokonferenzen) vor allem vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie an Bedeutung. Virtuelle Meetings ermöglichen mehr Flexibilität in Bezug auf die räumliche und zeitliche Arbeitsgestaltung, doch virtuelle Besprechungen sind mit einer Reihe von Herausforderungen verbunden, die sich negativ auf die Effektivität und Zufriedenheit auswirken können. Zu den Problem-bereichen gehören beispielsweise der Umgang mit digitalen Kommunikationstechnologien, reduzierte soziale Hinweisreize, die Bildung von Gruppenregeln und -normen sowie kulturübergreifende Zusammenarbeit. Diese Herausforderungen im virtuellen Kontext sind bisher methodisch und inhaltlich unzureichend erforscht. Neben klassischen experimentellen Analysen bieten beispielsweise Verhaltensanalysen und Netzwerke innovative Möglichkeiten zur Betrachtung virtueller Meetings. Bei der sozialen Netzwerkanalyse befinden sich alle Teilnehmenden eines Meetings in einem interaktionalen Beziehungsgeflecht, welches Aufschluss über interne Aktivitäten und Auswirkungen verschiedener Faktoren auf den Meetingverlauf (z. B. Kommunikationskapazität bedingt durch das verwendete Medium oder Rolle im Meeting) gibt. Dieses Beziehungsgeflecht wird durch die Reaktion der Meetingteilnehmenden auf vorherige Beiträge weiter geformt und ist dementsprechend ein dynamisches Konstrukt, welches unterschiedliche Konsequenzen für ein Meeting nach sich ziehen kann.

Hier setzt diese Studie mit einem Vergleich zwischen Präsenz-, Videokonferenz- und Chat-Meetings an. In einem ersten Schritt soll in dieser Studie analysiert werden, welche Verhaltensweisen mit mehr Leistung und Zufriedenheit in virtuellen und Präsenz-Meetings zusammenhängen. Dazu wird das Live-Codier-Tool act4teams-short genutzt, welches Verhalten in Gruppeninteraktionen auf neun Dimensionen darstellt (Probleme, Lösungen, Verknüpfungen und Vernetzungen, methodisch-strukturierendes Verhalten, Informationsaustausch, proaktives Verhalten, kollegiales Verhalten, destruktives Verhalten und eine Restkategorie). In einem zweiten Schritt soll

analysiert werden, welchen Einfluss das soziale Netzwerk in den verschiedenen Kommunikationsmedien hat. Dazu werden Sprechendenwechsel zur Berechnung der Zentralisierung betrachtet, sowie Unterschiede zwischen der ersten und zweiten Meetinghälfte im Sinne des Mittelpunktmodells von Gersick ermittelt und mit der Zufriedenheit- und Leistung im Meeting in Verbindung gebracht. Für die Studie wurden 98 Meetings mit 338 teilnehmenden Personen analysiert. Erste Ergebnisse zeigen, dass in Chat-Gruppen ein hoher Aufgabenfokus vorliegt, sich die Teilnehmenden dennoch als weniger leistungsfähig und zufrieden wahrnehmen. Videokonferenz-Gruppen zeigen eine höhere subjektive Zufriedenheit mit dem Meeting als Präsenz- und Chat-Gruppen und zudem signifikant mehr kollegiales Verhalten. Präsenzgruppen zeigen signifikant mehr komplexes Kommunikationsverhalten in Form von Verknüpfungen und Vernetzungen, unterscheiden sich in der wahrgenommenen Leistung jedoch nicht von den Video-Gruppen. Generell haben Video- und Präsenzmeetings mehr Verhaltensvielfalt und einen stärkeren sozialen Fokus. Weitere Ergebnisse, insbesondere in Bezug auf Netzwerke, deren Relevanz sowie theoretische und praktische Implikationen werden berichtet und diskutiert.

Schlüsselwörter: Arbeitsmeetings, Virtuelle Meetings, Netzwerkanalyse, Verhaltensanalyse



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher
und nachhaltiger Arbeitssysteme
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

GfA-Press

Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de