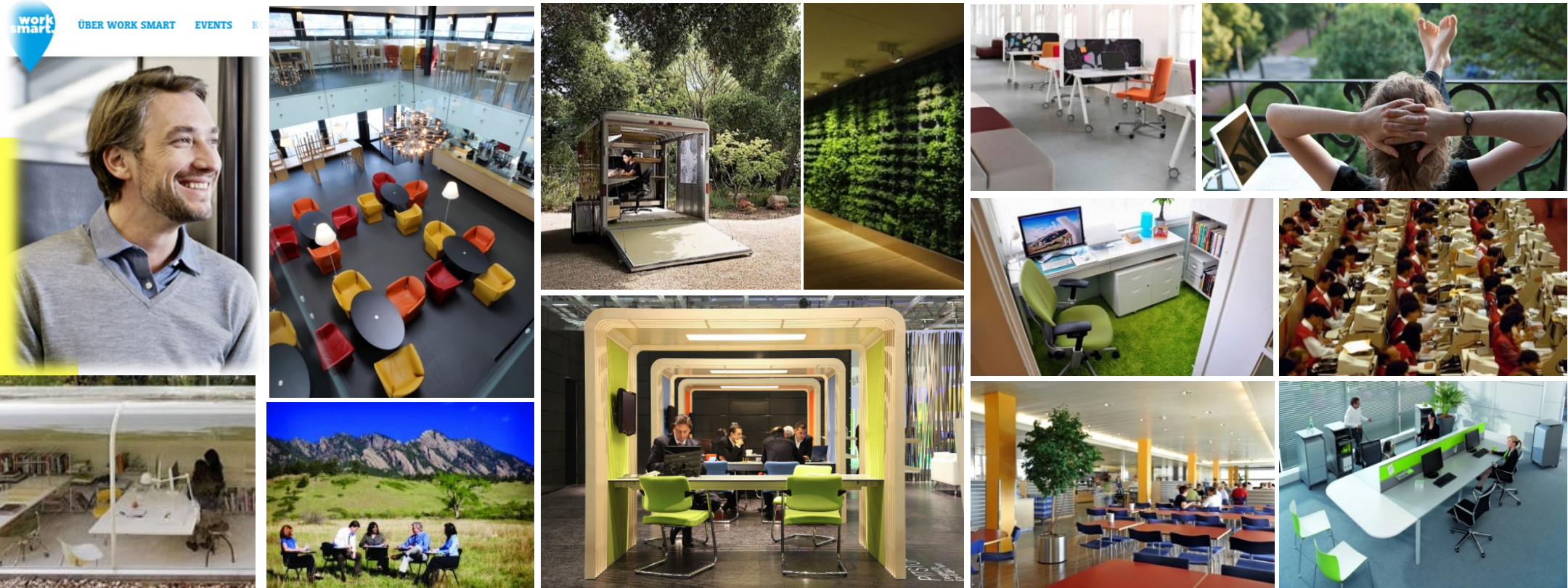


Mobil-flexibles Arbeiten in Bürolandschaften – Chancen und Risiken

HEM Focus Seminar 20. Oktober 2020, 17:00, Muttenz

Prof. Dr. H. Schulze, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW



Eigene Erfahrung mit Büroraum- und Arbeitsplatzgestaltung



- seit mehr als 10 Jahren: Multispace – Activity based Office
- aktiver Beteiligungs- und Verbesserungsprozess
- keine festen Arbeitsplätze
- Policy für mobil-flexible Arbeit
- im Outlook-Kalender: Anwesenheit am Standort (nicht Abwesenheit)
- formal-informelle Anlässe (u.a. Institutsmeetings mit anschließendem Mittagessen, Mitarbeitenden-Frühstücke, Hochschulkonferenzen etc.)
- Umsetzung Schutzmassnahmen: Distancing (50% der AP nutzbar), Home Office Empfehlung, Maskenpflicht (ausser am AP)

<https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/gestaltung-flexibler-arbeit/offene-und-flexible-bueros-waehrend-einer-pandemie>

Agenda

- **Begriffsklärung und Einführung**
- Sozio-technische Gestaltung von Büro- und Lehr-/Lernwelten
- Fazit

Begriffliche Klärung: Mobil-flexible Arbeit

Mobil-flexible Arbeit meint, dass

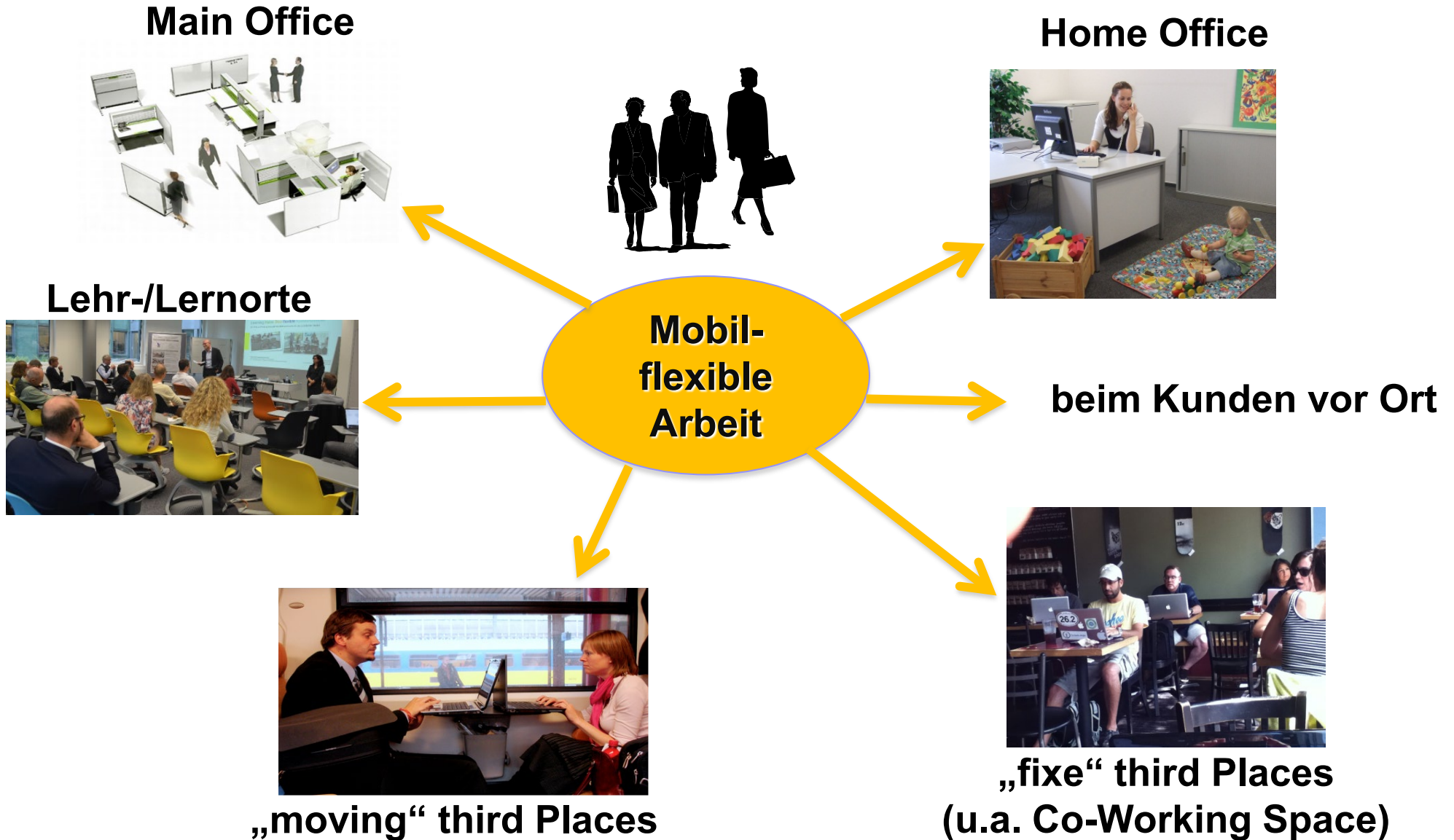
- nicht nur im Stammhaus an einem festen Arbeitsplatz gearbeitet werden muss, sondern auch an anderen Orten gearbeitet werden kann (örtliche Flexibilität),
- nicht stets zu den gleichen Arbeitszeiten gearbeitet werden muss, sondern Arbeitszeiten variieren und auch zu untypischen Zeiten gearbeitet werden kann (zeitliche Flexibilität) und
- dafür Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt werden.

Krause, Schulze & Windlinger, 2018, S. 77

Hybride Arbeitsform:

- *Verständnis 1: Perspektive Team/Abteilung: zu einem gegebenen Zeitpunkt arbeiten die Mitarbeitenden gleichzeitig an verschiedenen Standorten (z.B. einige vor Ort im Büro, andere im Home Office, unterwegs oder im Vorlesungsraum) – einige nennen dies auch «blended working»*
- **Verständnis 2: Perspektive Technologie: Integration «KI-Systemen» (z.B. Bots, Roboter) in die alltägliche individuelle oder Teamarbeit**

Trend: unsere Arbeitswelt wird «mobil-flexibel»



Corona als Herausforderung für Büros

MIGROS

Weniger Schreibtische, mehr Kreativzonen

WIE CORONA DAS BÜRO VERÄNDERT

Die Distanz- und Hygienemassnahmen und der Homeoffice-Trend haben in vielen Unternehmen Auswirkungen auf die Büroeinrichtung. Die wichtigsten Entwicklungen im Überblick.

<https://www.migros.ch/de/Magazin/2020/buero-der-zukunft.html>



Neue Zürcher Zeitung

INTERVIEW

Innenarchitektin Sevil Peach über die Zukunft von Büros: «Es geht um Identität, Austausch und Vertrauen. Deshalb wird es weiterhin Büros geben, nur in einer anderen Form»

Die Londoner Designerin vom Arbeit aus Distanz und davon, wie Räume kleiner werden müssen.

Sabine von Fischer
06.05.2020, 05:30 Uhr

Hören Merken Drucken Teilen

Offene Frage für Praxis und Wissenschaft: Welche Auswirkung hat «Infektions-Prävention» auf die Gestaltung von Arbeitsweise und Lehren/Lernen und die damit verbundenen Büro- und Lehr/Lernlandschaften?

Ihre Erfahrungen

Bitte gehen Sie auf www.menti.com und geben Sie den Code ein: **38 76 38**

- **Frage 1:**

Wie sieht für mich ein optimaler Mix aus Home Office und Arbeit vor Ort für mich aus, wenn ich frei wählen könnte?

HO - 0/100, 25/75, 50/50 75/25 100/0 – Präsenz vor Ort

- **Frage 2:**

Welche Veränderungen halte ich für die Büroräume nach Corona für notwendig?

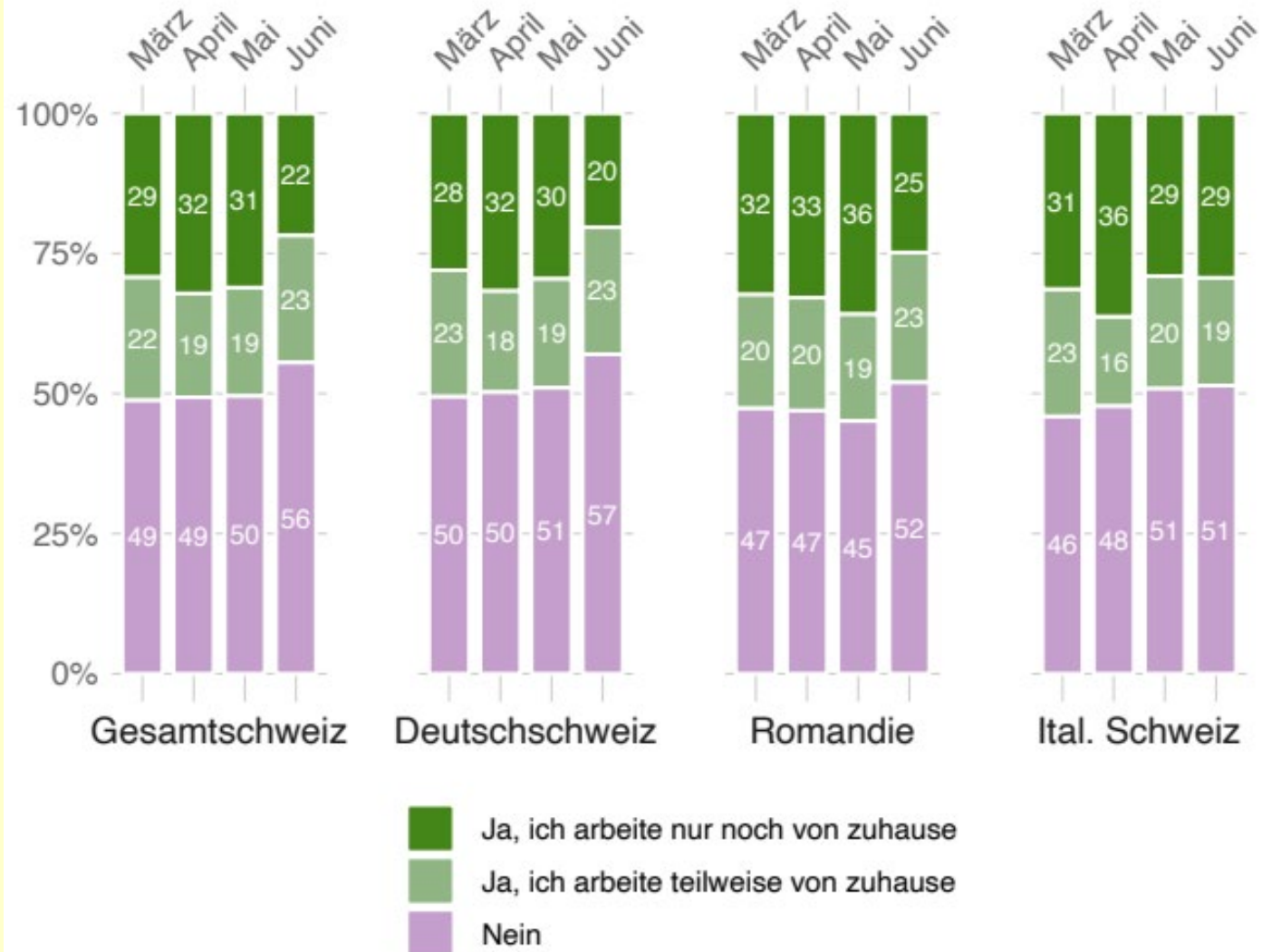
- **Frage 3:**

Welche Veränderungen halte ich für die Lehr-/Lernräume nach Corona für notwendig?

Anteil der Arbeit im Home Office nach Sprachregionen (N= 31'011)

(repräsentative Online Befragung für die Schweizer Wohnbevölkerung der Schweiz ab 15 Jahren)

- 44 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten auch nach Lockerungen der Schutzmassnahmen zumindest teilweise von zuhause aus.
- Ca. 300 Tausend mehr als vorher (knapp 40%)
- Ab Juni hat Home Office generell abgenommen – das reine Arbeiten vor Ort zugenommen
- Zwischen 45% und 56% arbeiten nicht im Home Office
- Entspricht eigenen Studien, nach denen HO für ca. 45% aller Tätigkeitsfelder möglich ist
- Je nach Tätigkeitsfeld der Erwerbstätigen unterscheidet sich dieses Bild.

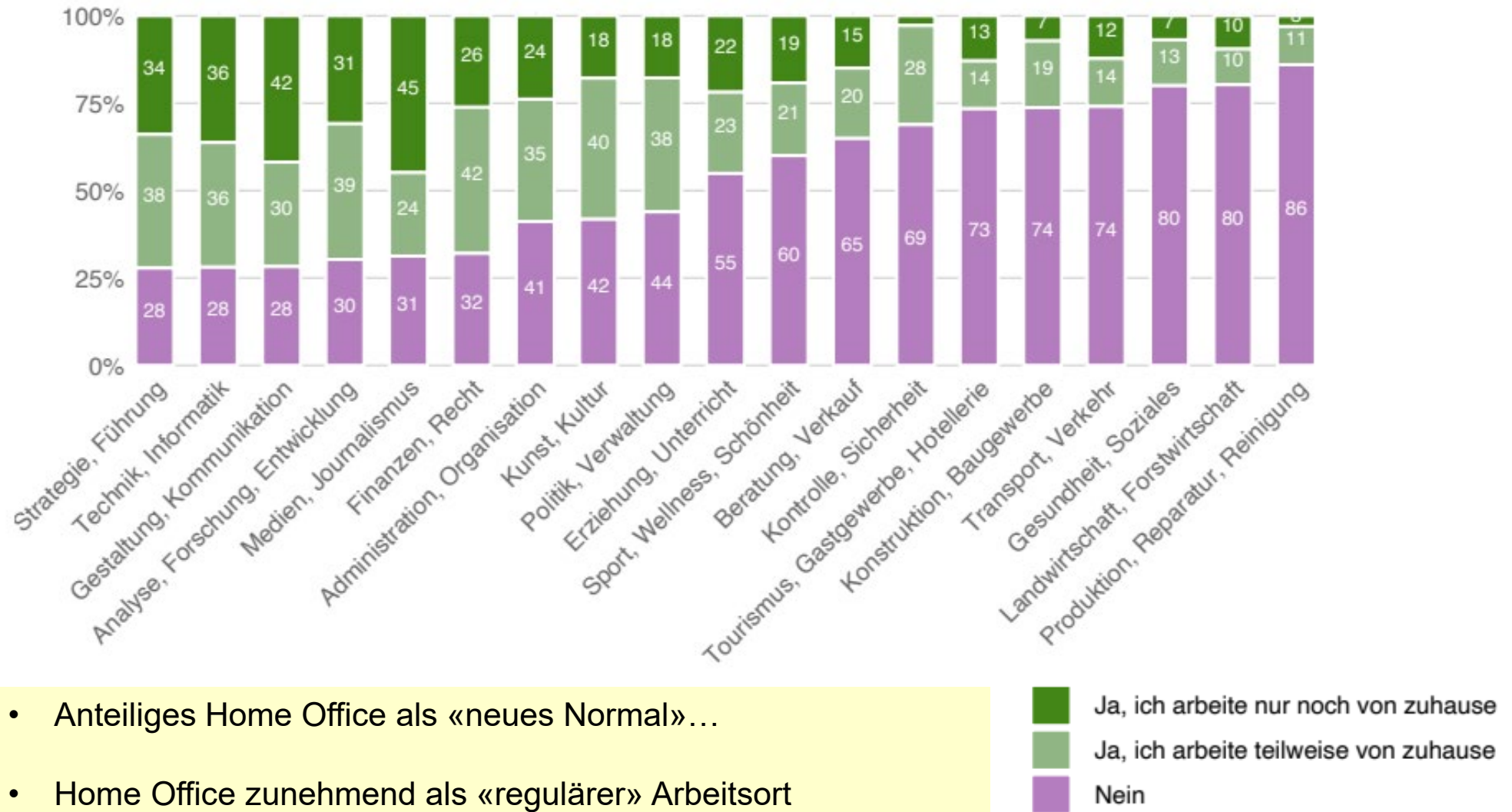


Bossardt et al, 2020

https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/06/SRG_sotomo_Monitoring_Coronakrise_W4.pdf

Arbeit im Home Office – nach Tätigkeitsfeld (N=31'011)

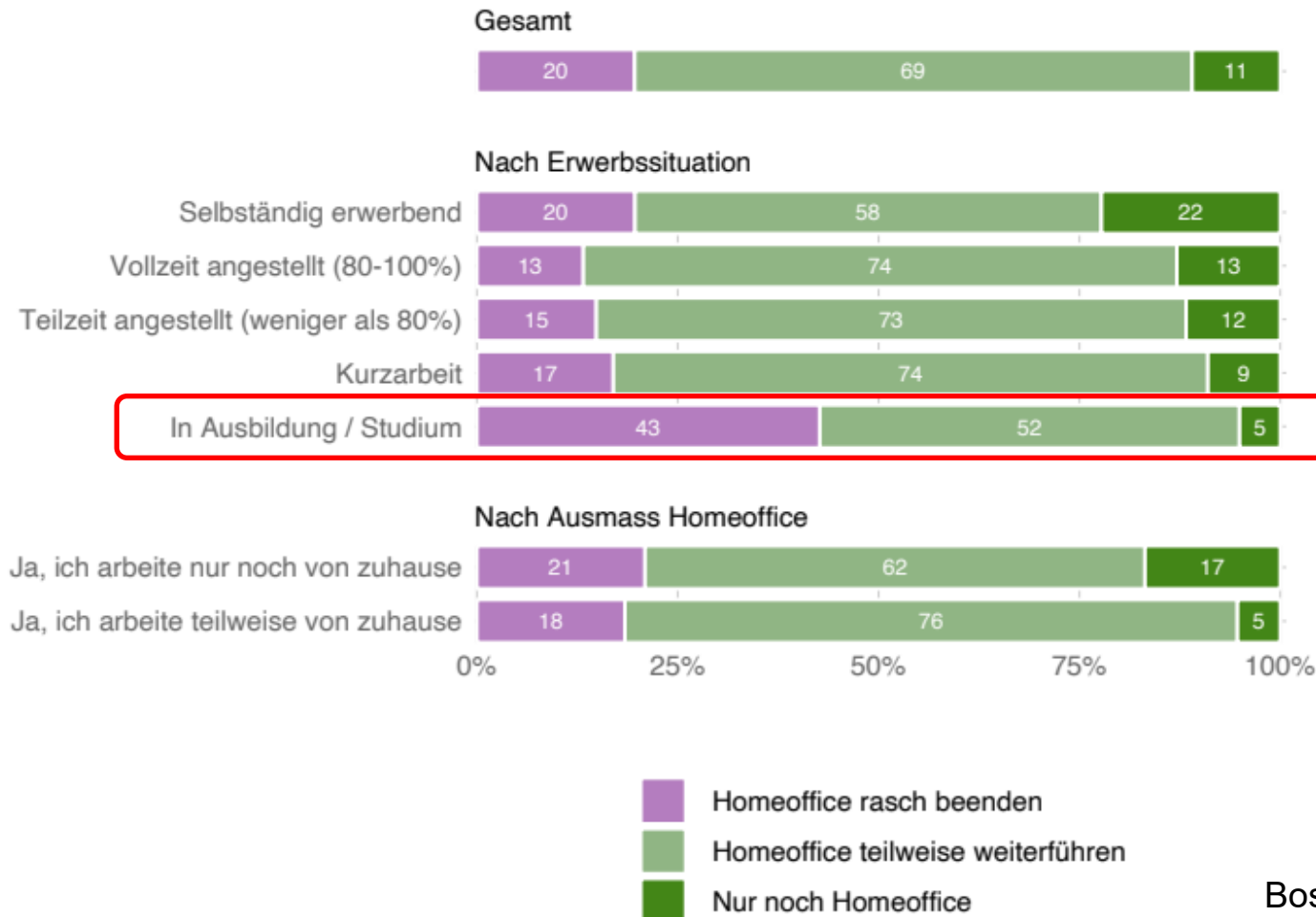
(repräsentative Online Befragung für die Schweizer Wohnbevölkerung der Schweiz ab 15 Jahren)



- Anteiliges Home Office als «neues Normal»...
- Home Office zunehmend als «regulärer» Arbeitsort

Wunsch nach Fortführung des Home Office (nur im HO Arbeitende)

(repräsentative Online Befragung für die Schweizer Wohnbevölkerung der Schweiz ab 15 Jahren)



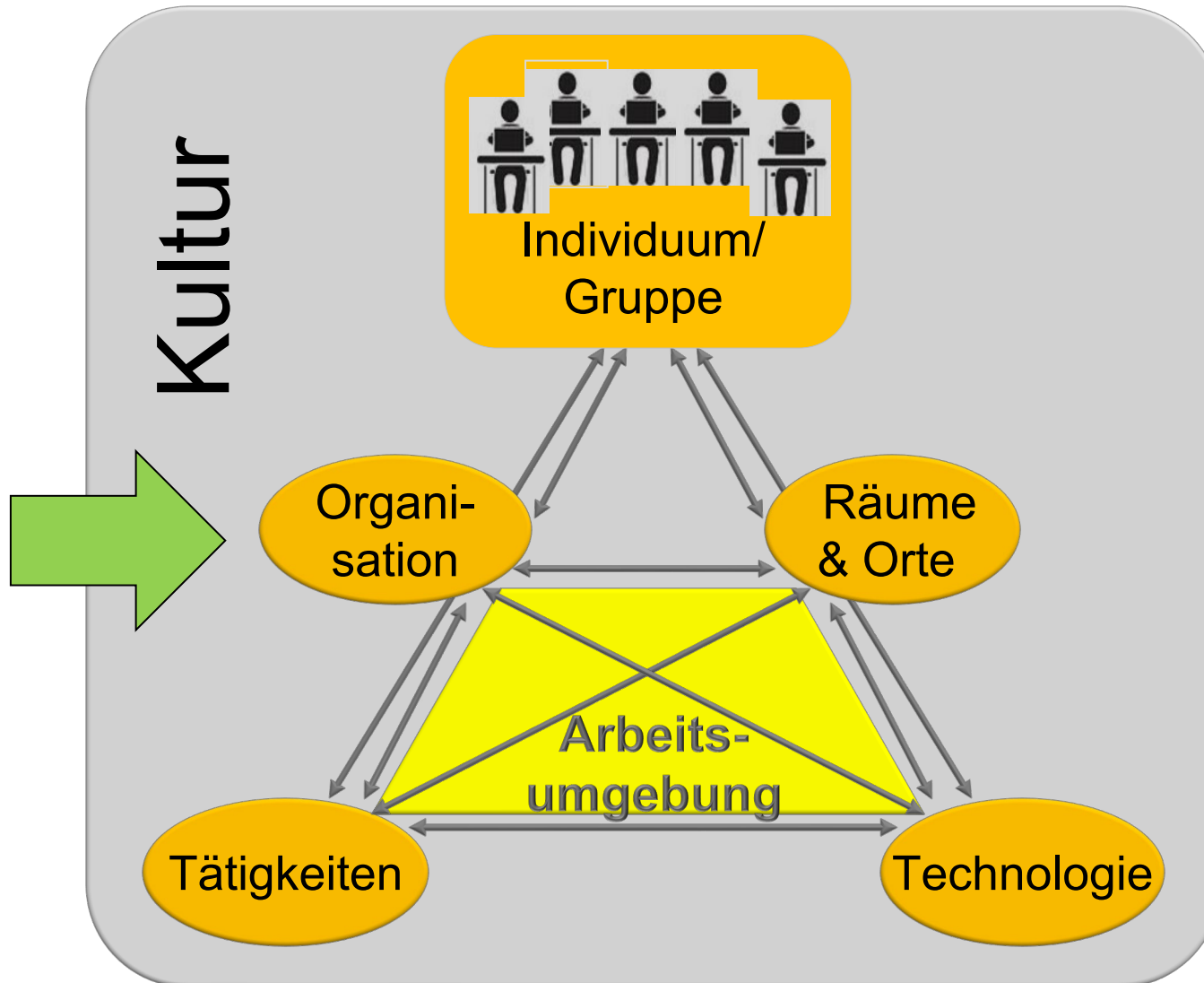
Bossardt et al., Juni 2020, S. 31

Auffällig ist, dass besonders Personen in Ausbildung ein Bedürfnis nach einem raschen Ende von Homeoffice haben. Präsenzunterricht und der intensive soziale Austausch an Ausbildungsstätten scheint sich offensichtlich nicht mit Zoom und ähnlichem substituieren lassen

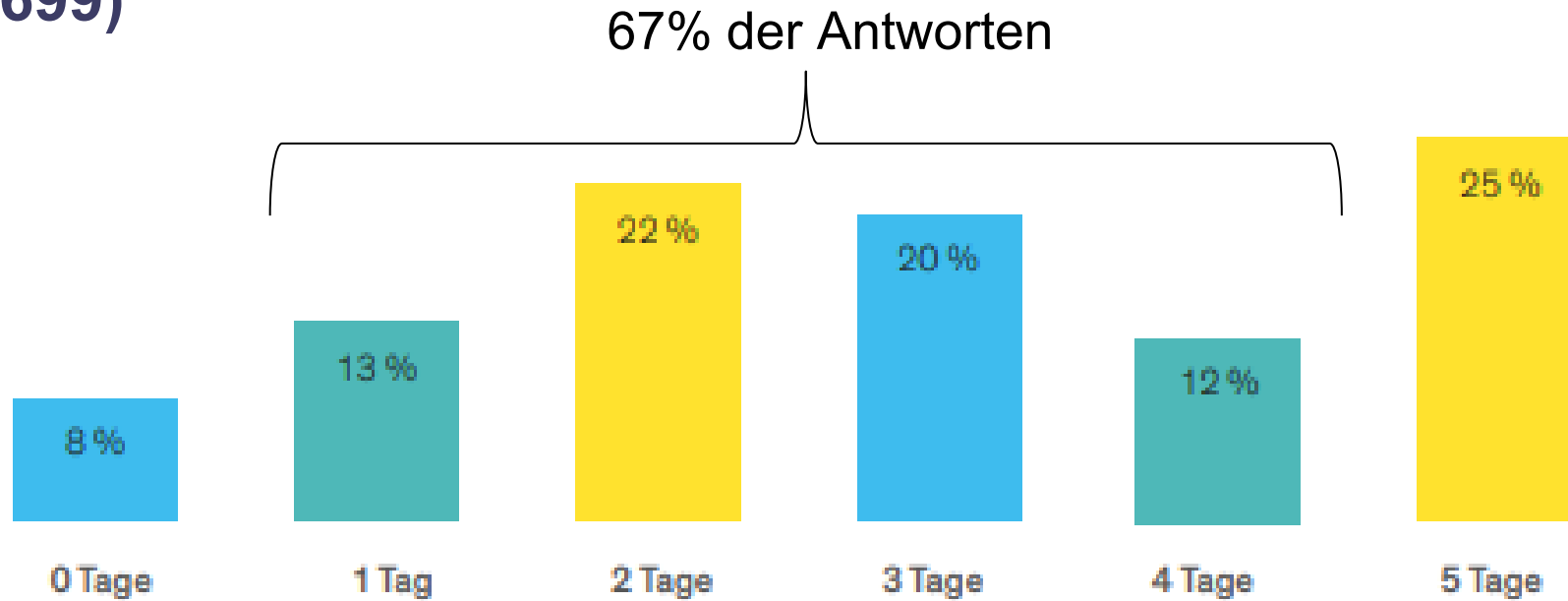
Agenda

- Begriffsklärung und Einführung
- **Sozio-technische Gestaltung von Büro- und Lehr-/Lernwelten**
- Fazit

Die Büroumgebung als sozio-technisches System

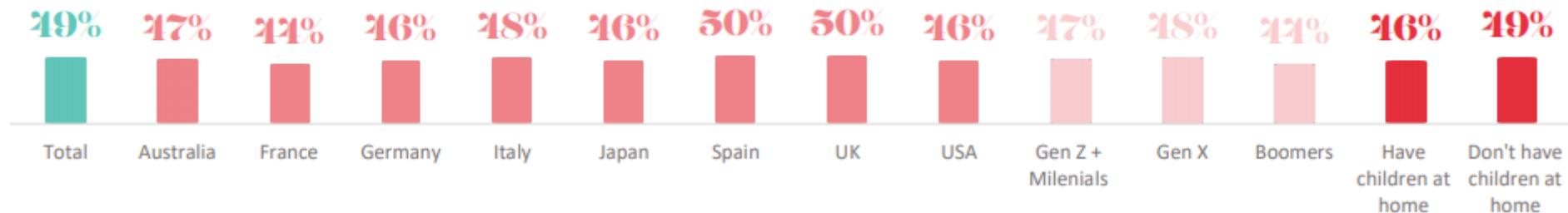


Gewünschte Zeit im Home Office, wenn Sie frei wählen könnten (N = 699)



Kunze et al., 2020, S. 4

% of working week workers want to spend working remotely after the Covid-19 pandemic

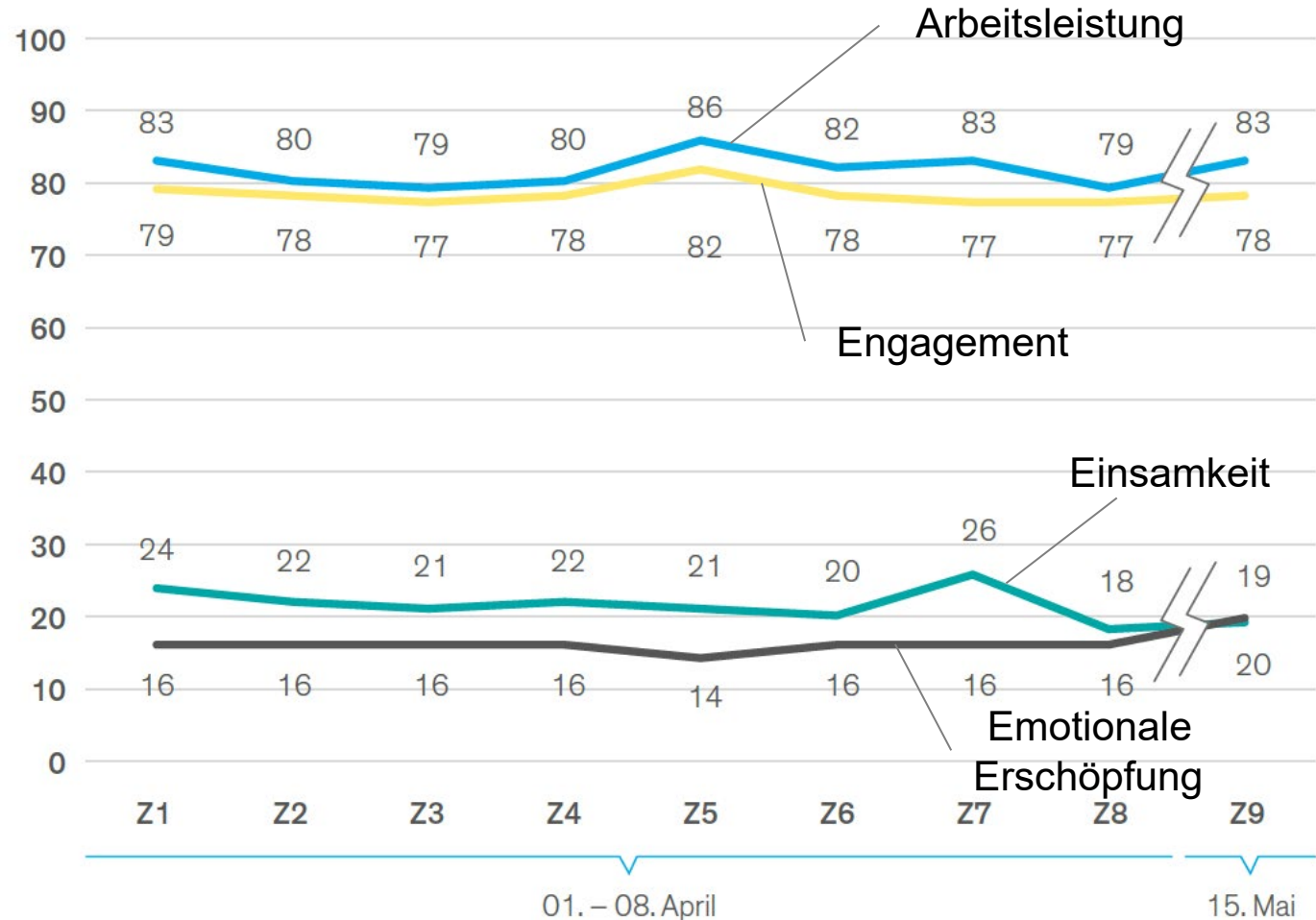


The Adecco Group, 2020, S. 6

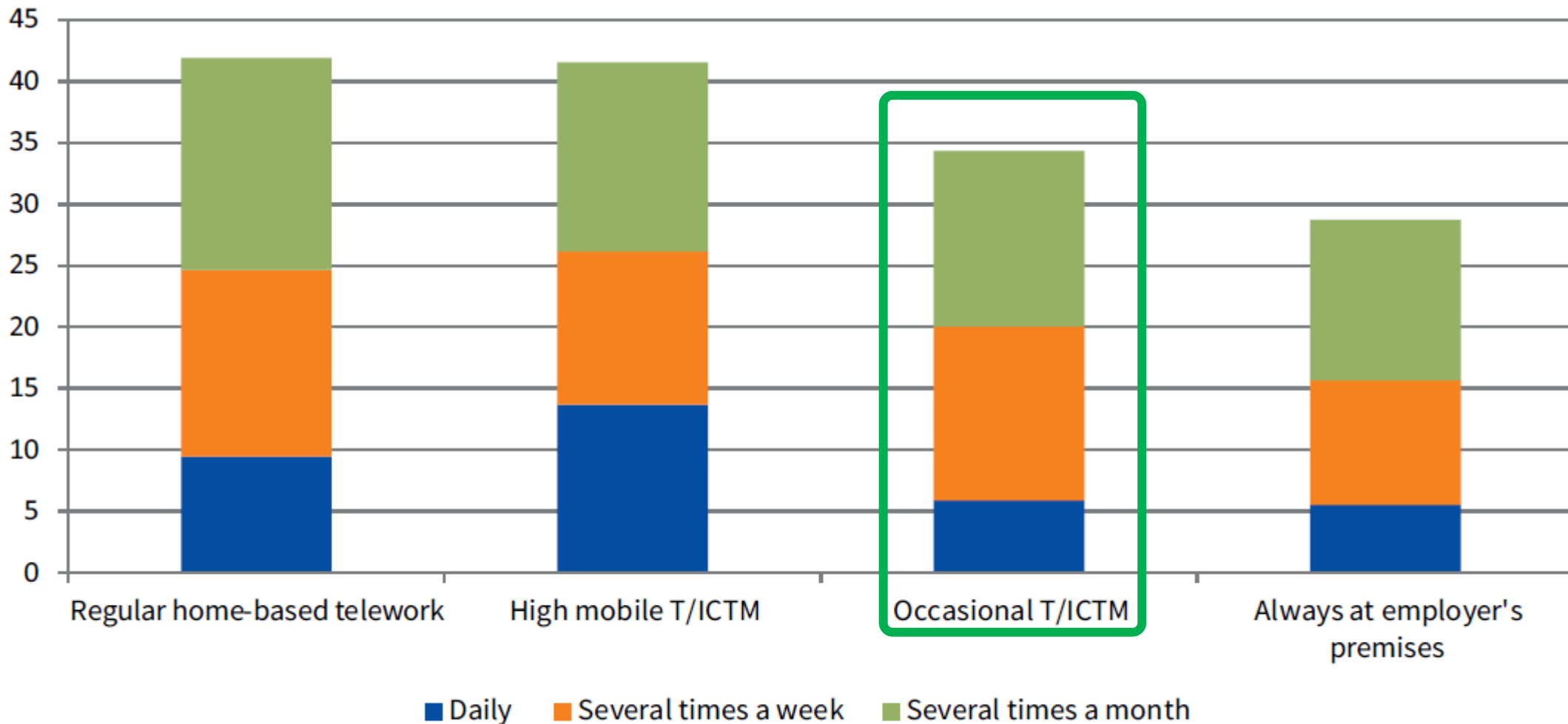
Einschätzung der Arbeit im Home Office in Deutschland zu 3 Zeitpunkten: März, April, Mai 2020, Befragungen und Tagebuchstudie (N=699)

(Prozentwerte geben Zustimmungsteile auf einer 5-er Skala an)

- Drei Viertel bis vier Fünftel der Befragten berichten, dass sie im Homeoffice sowohl engagiert als auch produktiv arbeiten.
- Die Zahl liegt 15 Prozent höher als in einer vergleichbaren Studie von 2015, in der fast alle Befragten in Präsenzform arbeiteten.
- Gleichzeitig äussern ca. 20% relativ konstant Einsamkeitsgefühle und emotionale Erschöpfung



Anteile von Werktätigen, die wiederholt während des Schlafens aufwachen (EU 28, %)

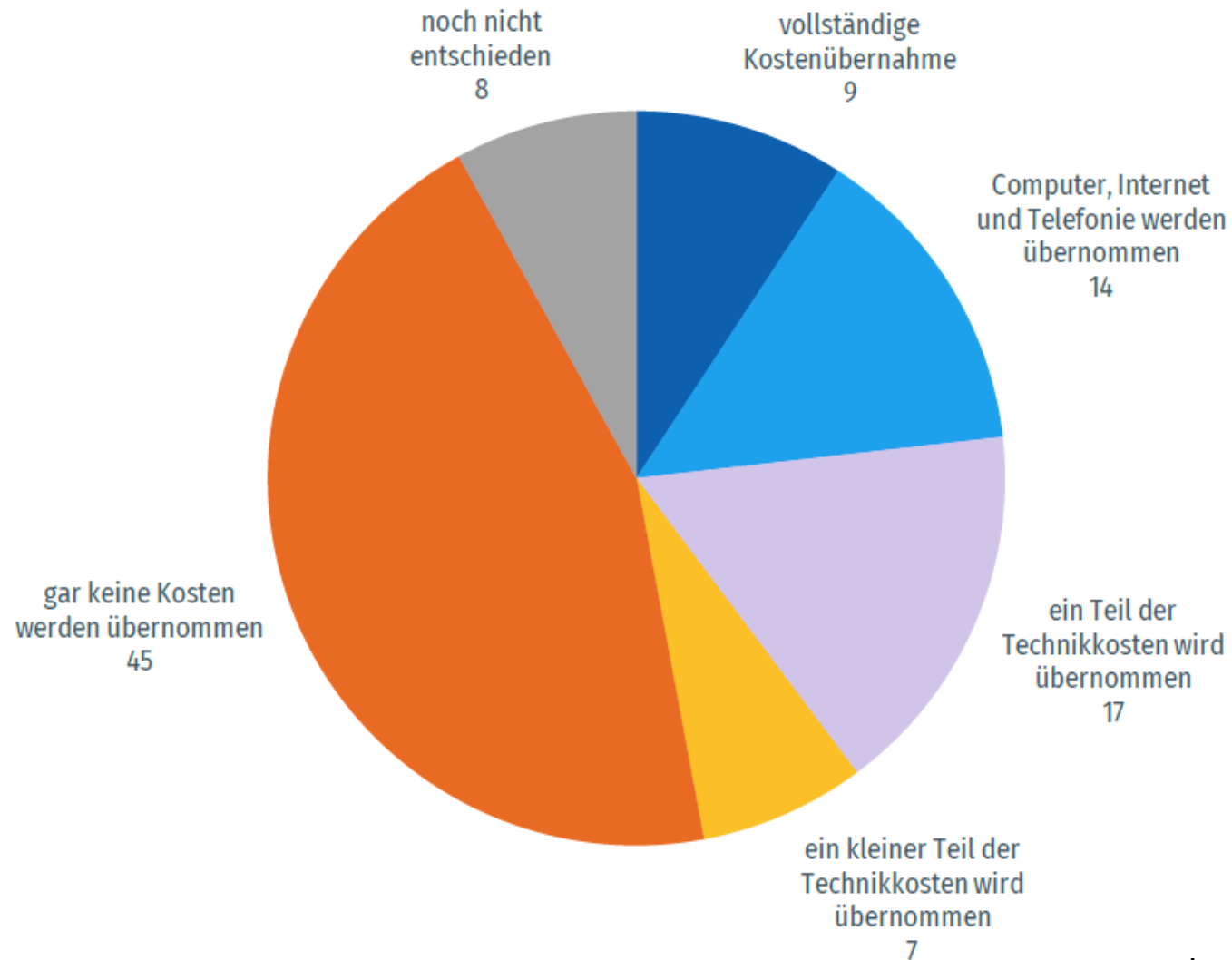


Note: Based on proxy of T/ICTM EWCS.

Source: EWCS 2015

Messenger et al, 2017, S. 39

Beteiligung Arbeitgeber an Kosten für Home Office (N=1126)



Ivankovic et al., Bern, 2020

Fazit zum Erfolgsfaktor «Organisation Home Office»

■ Unter «Normalbedingungen»:

- Dosierung hat einen Einfluss auf Produktivität und Wohlfühlen im Home Office
- Im Durchschnitt sinkt nach max. 2.5 ununterbrochenem Home Office die Produktivität und es stellen sich Gefühle der Einsamkeit ein (Gajendran & Harrison, 2007)
- Möglichkeit zum spontanen Wechsel des Arbeitsortes stellt eine Kontrollmöglichkeit für die Mitarbeitenden dar

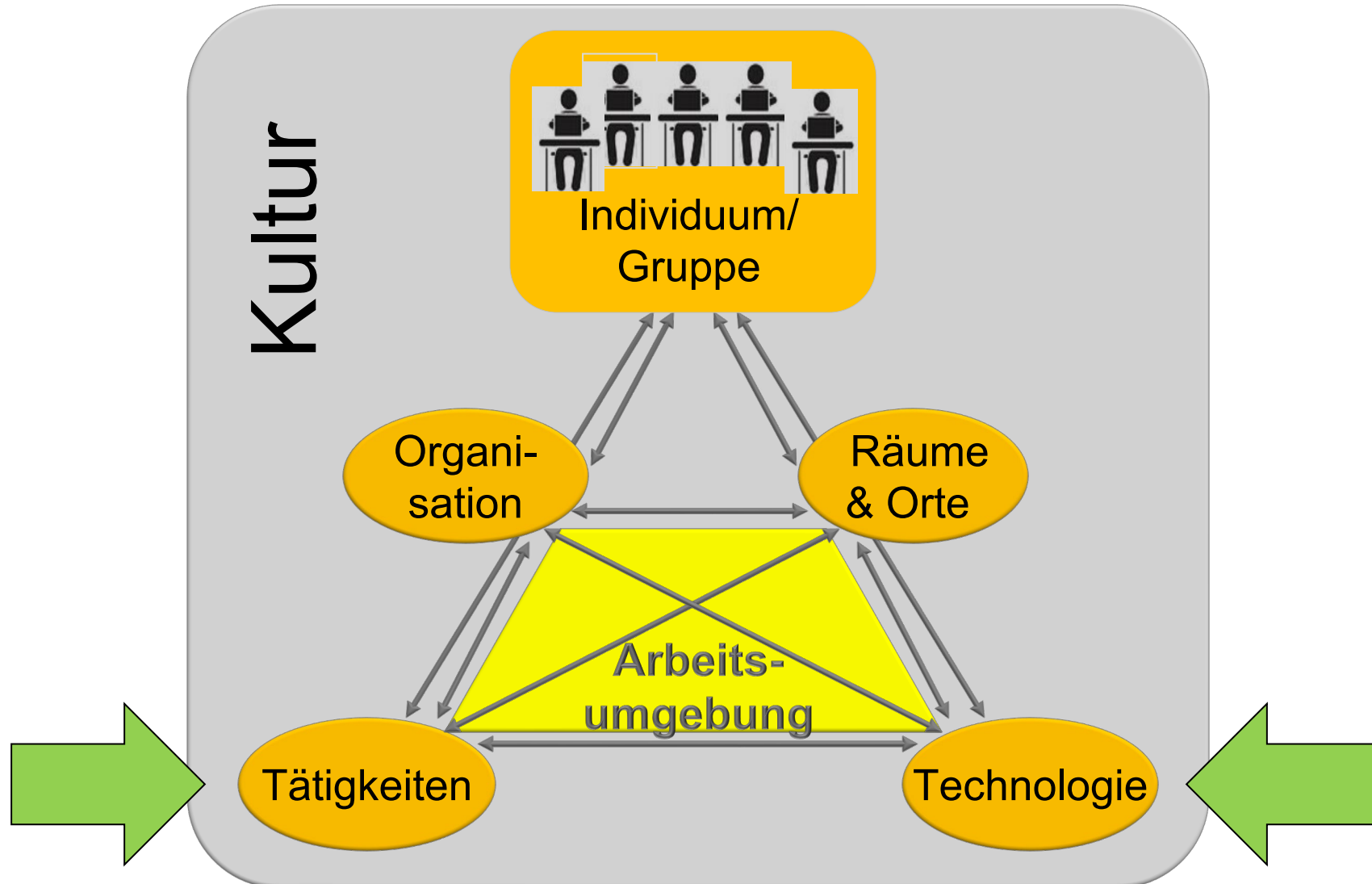
■ Unter «Pandemiebedingungen»:

- Zufriedenheit ist trotz «ununterbrochenem» Home Office recht hoch
- Es stellen sich Anforderungen an die Arbeitsplanung und Rhythmik
- Wechsel ist nicht möglich, dies bedeutet einen Kontrollverlust

■ Für «neue Normalität»:

- Nach max. 2.5-3 Tagen sollte aber Präsenz im Büro eingeplant werden
- Änderung des «psychologischen Vertrags»: Wenn Arbeitgeber Home Office erwartet, steigen Erwartungen an die Unterstützung durch den Arbeitgeber
- Policy für mobil-flexibles Arbeiten auf Teamebene wichtig

Die Büroumgebung als sozio-technisches System



Neue Kompetenzanforderungen im Kontext der Digitalisierung

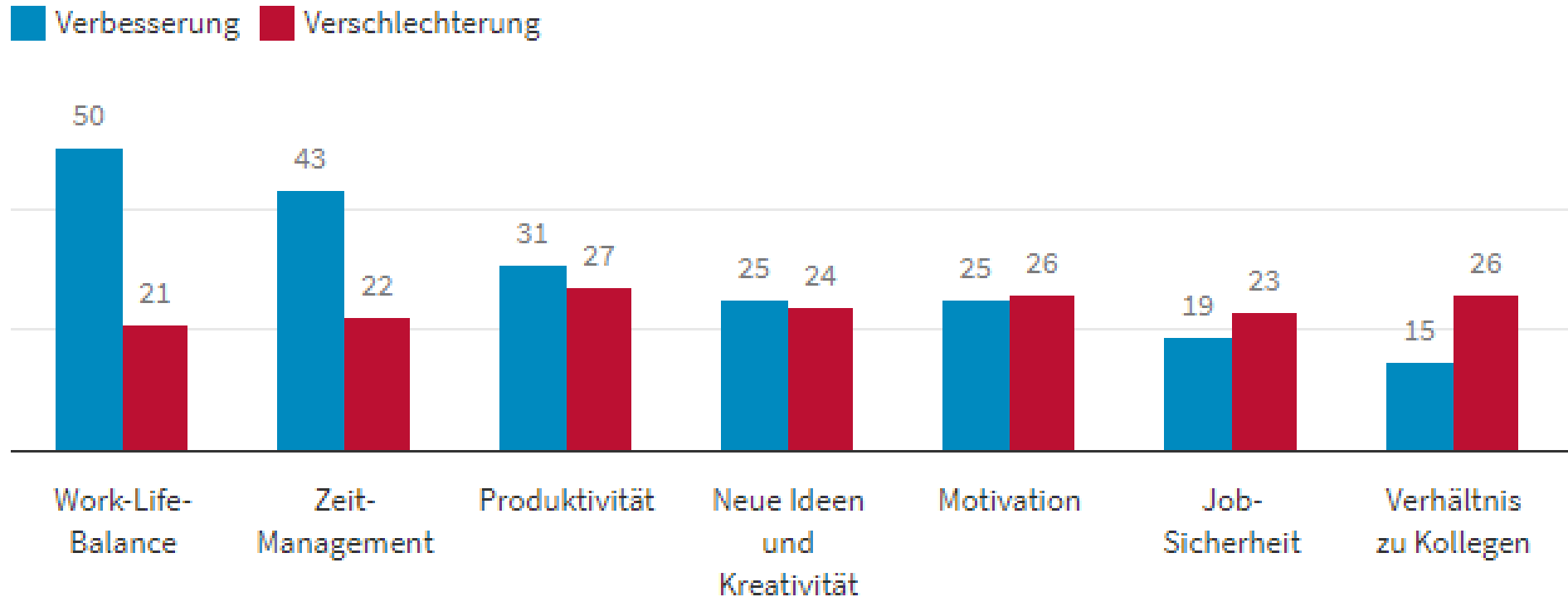
Kompetenz	Beschreibung
IT-Affinität	- Technologiewissen und Anwendungskompetenz
Analytische Kompetenzen	- Daten analysieren, beurteilen und interpretieren - Analytisches und kritisches Denken
Soft Skills	- Flexibilität, Anpassungsfähigkeit an Veränderungen - Kreativität, Innovationsfähigkeit und Out-of-the-Box Denken - Vernetztes und prozessorientiertes Denken - Umgang mit Unsicherheiten
Kundenorientierung und Kommunikation	- Individualisierte Kundenberatung und -betreuung - Führungs- und Präsentationskompetenzen - Umgang mit neuen Kommunikationstechnologien und den sozialen Medien

Aus: Bericht des Bundesrats zu Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen v. 8.11.2017
<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50248.pdf>

Steigende Anforderungen an den Umgang mit «Daten» → Deep Work
Steigende Anforderungen an kollaborative Interaktion → Deep Collaboration
Offene Frage: welchen Beitrag leistet hier Home Office?

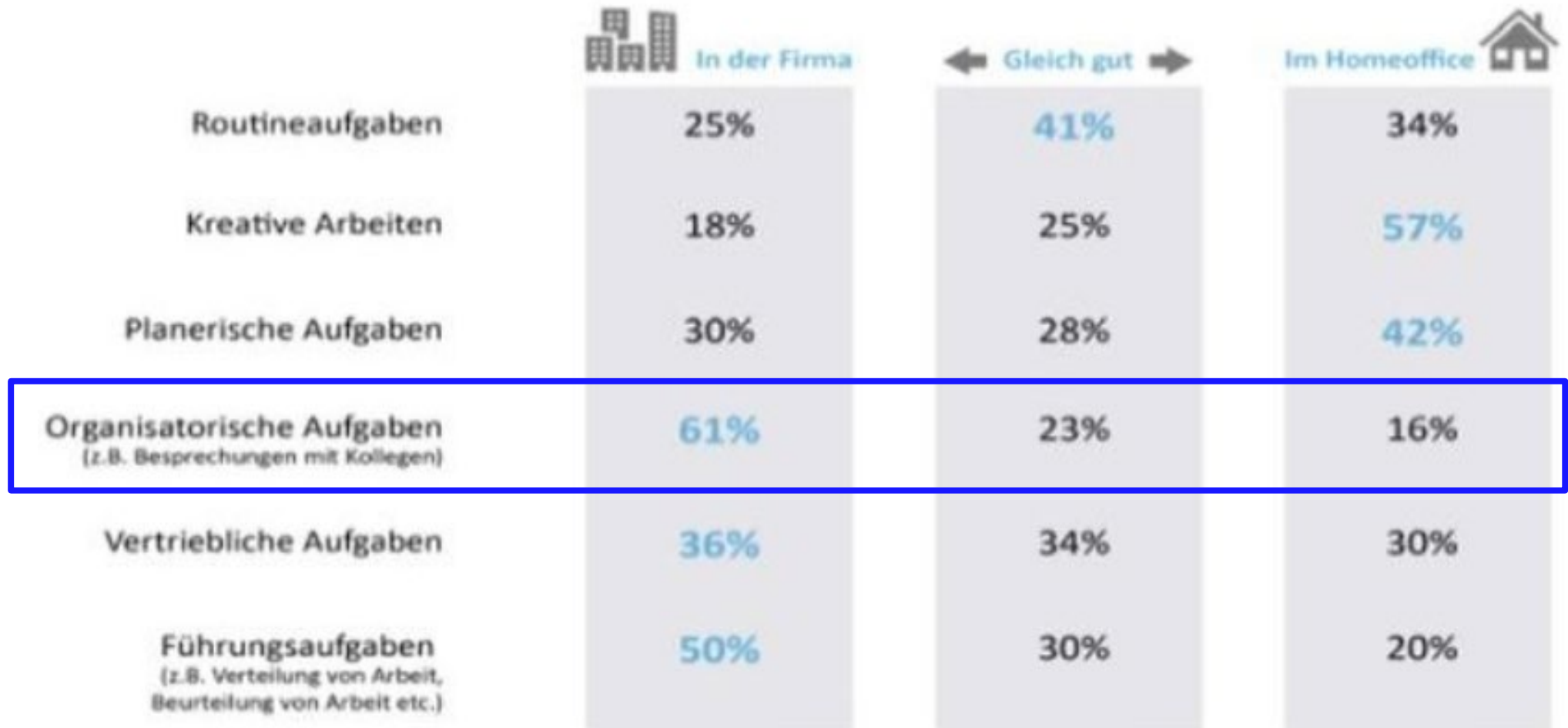
Auswirkungen von Home Office auf die Beschäftigten

N=8000 Büroangestellte aus verschiedenen Ländern, Adecco Group



<https://www.tagesanzeiger.ch/homeoffice-schadet-der-firmenkultur-829488927344>, 01.10.2020

Welche Arten von Arbeit können Sie besser in der Firma erledigen als im Home Office?

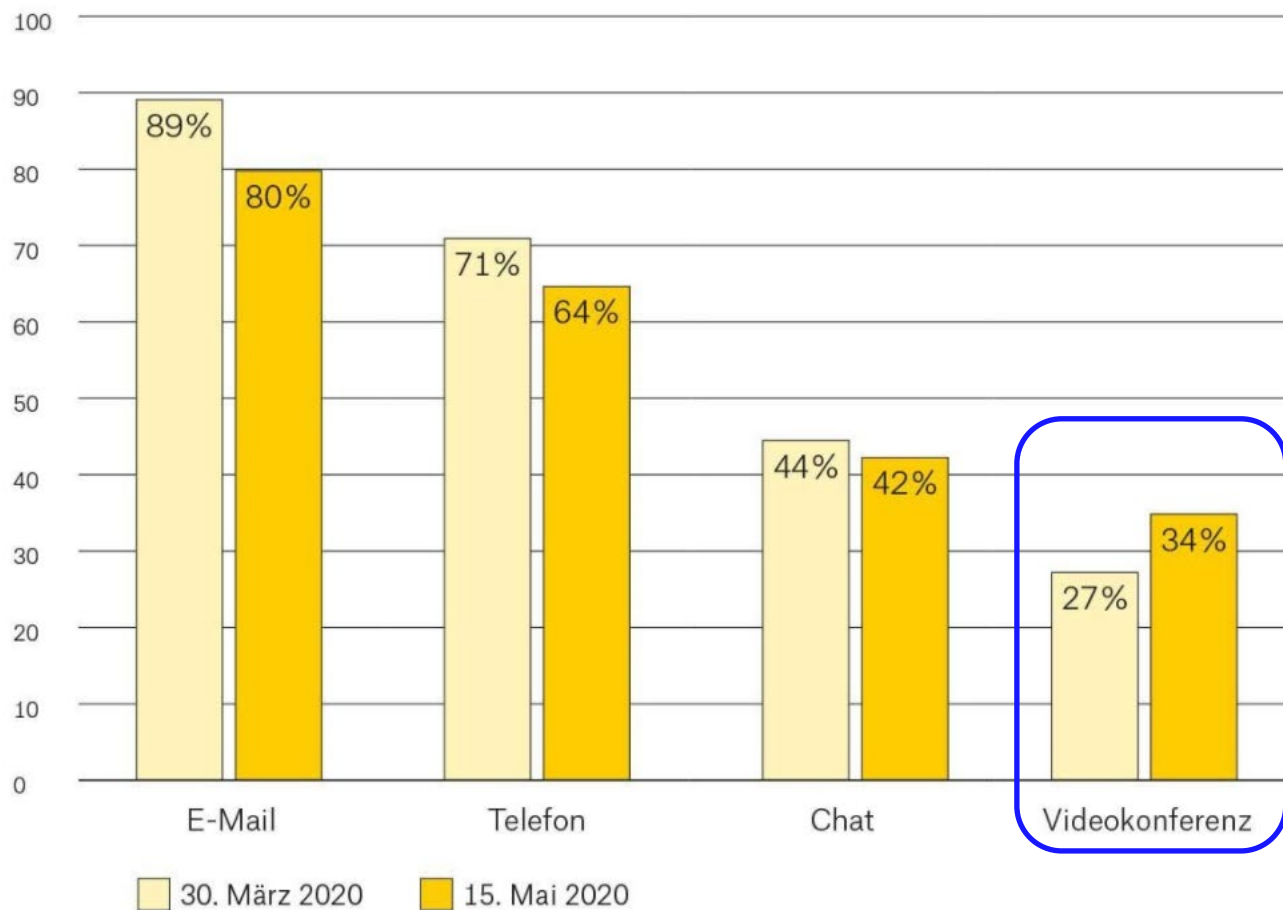


Quelle: mhplus Krankenkasse/SDK Süddeutsche Krankenversicherung, Studie "Gesundes Homeoffice" 2020

https://www.haufe.de/personal/hr-management/studie-homeoffice-in-der-corona-krise-vergleich-zum-buero_80_516216.html

Veränderungen in der Nutzung von Kommunikationstools

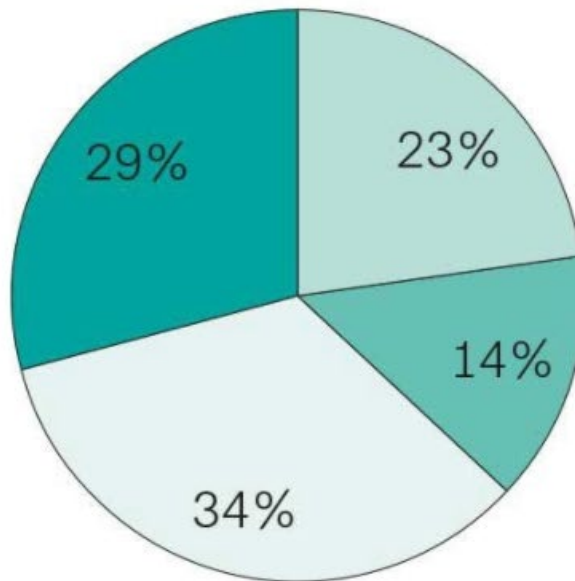
(Sehr) häufige Nutzung von Kommunikationstools



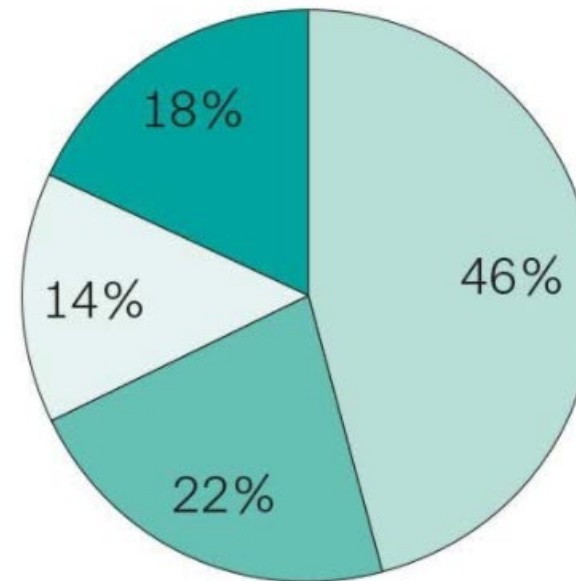
https://www.haufe.de/personal/hr-management/homeoffice-die-beliebtesten-kommunikationskanale-und-tools_80_521074.html

Videokonferenzen: werden als eingeschränkt produktiv, aber als belastend eingeschätzt

„Welches Kommunikationstool empfinden Sie am produktivsten für Ihre Arbeit?“



„Welches Kommunikationstool empfinden Sie persönlich am belastendsten?“



■ Videokonferenz ■ Chat ■ E-Mail ■ Telefon

Quelle: Prof. Dr. Florian Kunze, Universität Konstanz

https://www.haufe.de/personal/hr-management/homeoffice-die-beliebtesten-kommunikationskanaele-und-tools_80_521074.html

Förderung informeller Kommunikation im räumlich verteilten Setting



Flepp et al., 2017

Fazit zu Erfolgsfaktoren «Aufgaben-» & «Technologiepassung»

■ Unter «Normalbedingungen»:

- Home Office war und ist «Refugium für Stillarbeit»
- Home Office besonders gut geeignet für «Nachbereitung» oder «Vorbereitung» (da es häufig auch in geringerem Ausmass betrieben wird)
- Home Office weniger gut geeignet für Aufgaben, die Zusammenarbeit erfordern

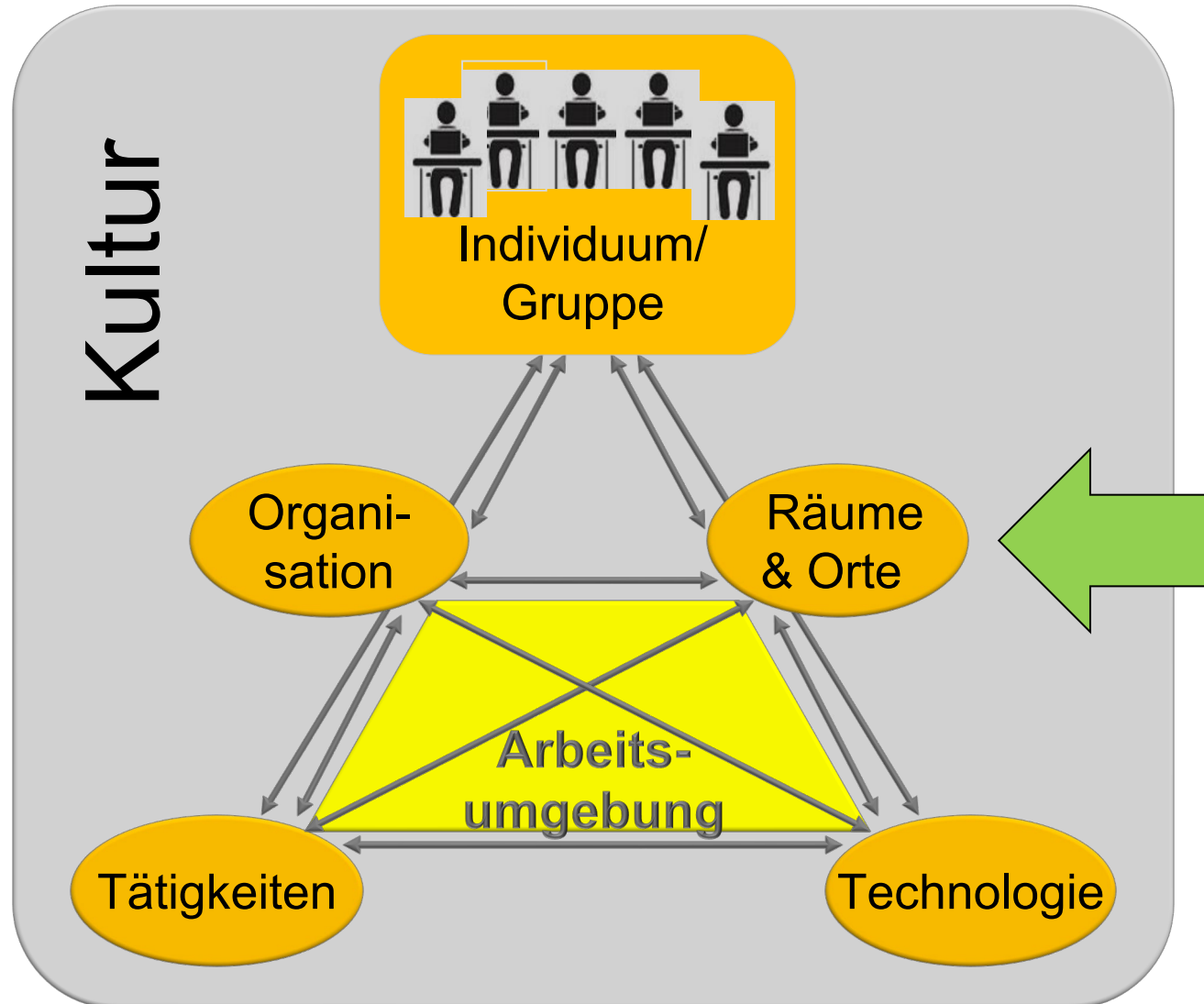
■ Unter «Pandemiebedingungen»:

- Home Office wird für alle Aufgaben gleichermassen eingesetzt
- V.a. koordinative Abstimmungen, Informationsaustausch gelingen in Online Meetings
- Learning: Online Meetings sind «anstrengender» («Zoom Fatigue»)
- neue Kanäle für «virtuell-informellen Austausch» wie z.B. Kaffeeecke

■ Für «neue Normalität»:

- Home Office und Büro im Stammhaus gezielt einsetzen nach der Art der Aufgaben
- Insbesondere «hybride Settings» sind eine Herausforderung
- Anspruchsvolle Teamarbeit erfordert Episoden mit physischer Präsenz vor Ort

Die Büroumgebung als sozio-technisches System



Vorher-/Nachher Studie

(Rolfö et al., 2018, Ergonomics)

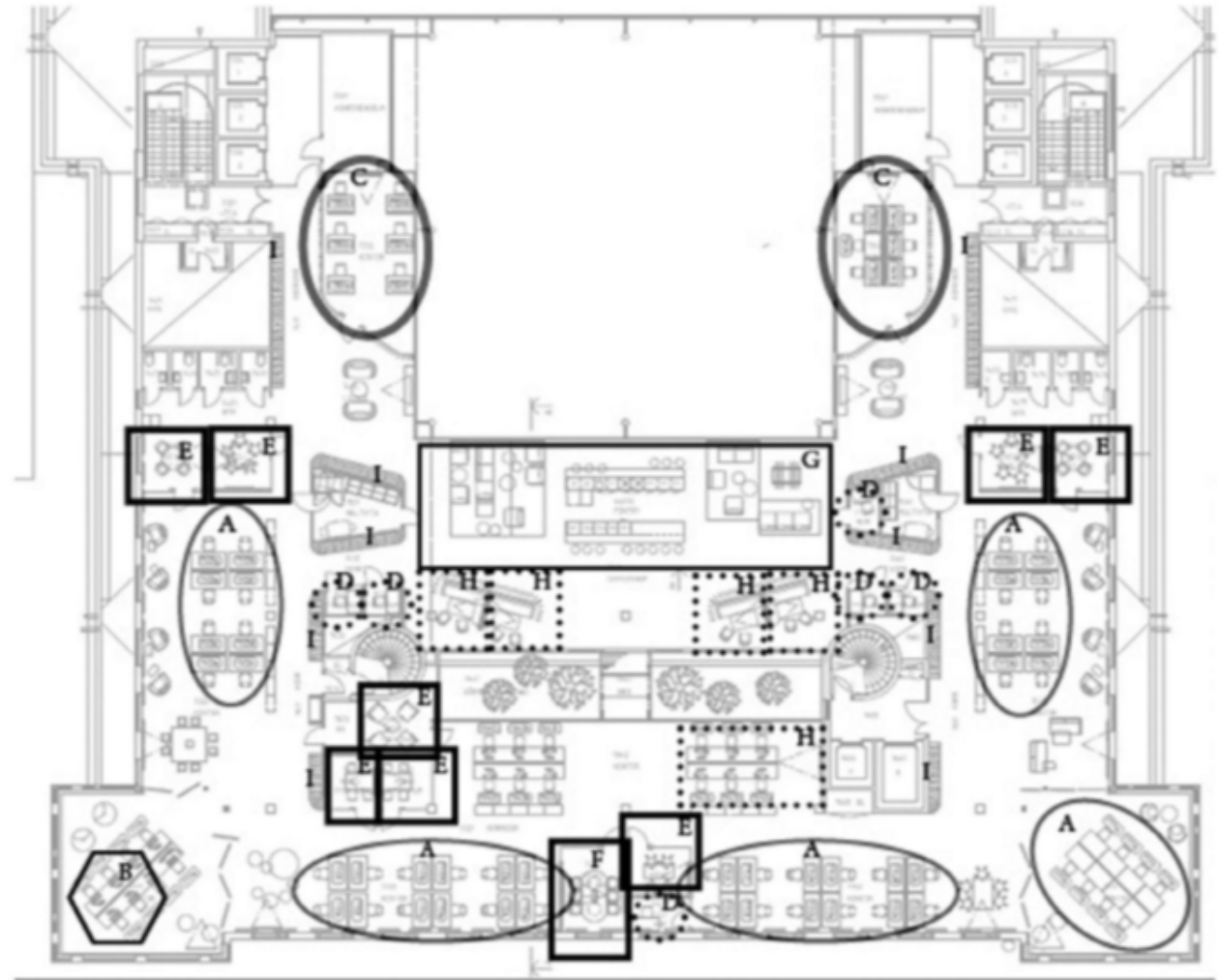
Vor Umzug: 2011

Nach Umzug: 2015

Ergebnisse:

- Eine deutliche Mehrheit präferierte ABW
- V.a. wegen geringerer Geräuschbelastung!
- und Wahlmöglichkeiten
- **28% «Nestingrate»**
- **Keine Verbesserung der Leistung**
- **Teams fanden keinen Platz...**
- **unklare Nutzungsregeln!**

Layout des Activity based offices



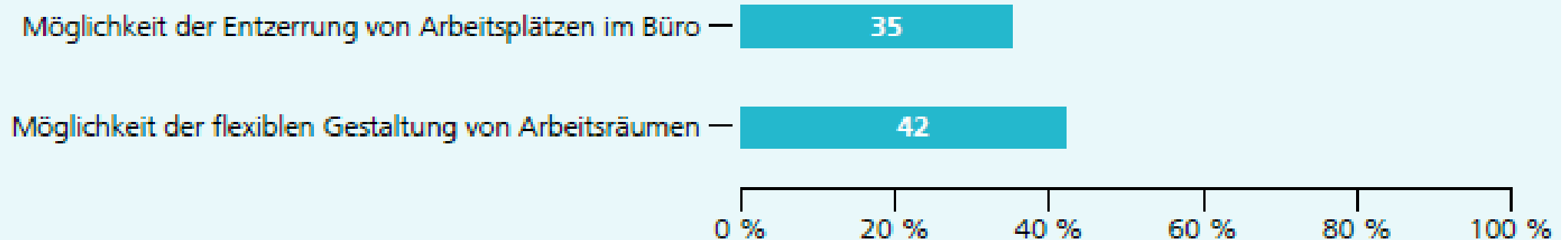
Rolfö et al., 2018, S. 646

Fraunhofer Studie zum Arbeiten in der Corona Pandemie

Befragung von 500 Unternehmen aus versch. Branchen, Mai 2020

„ist wichtig um künftig auf eine vergleichbare Situation effizienter zu reagieren; müssen wir noch etablieren“

Raumgestaltung



Hofmann et al., 2020, S. 21

Arbeitssettings für agile Teams

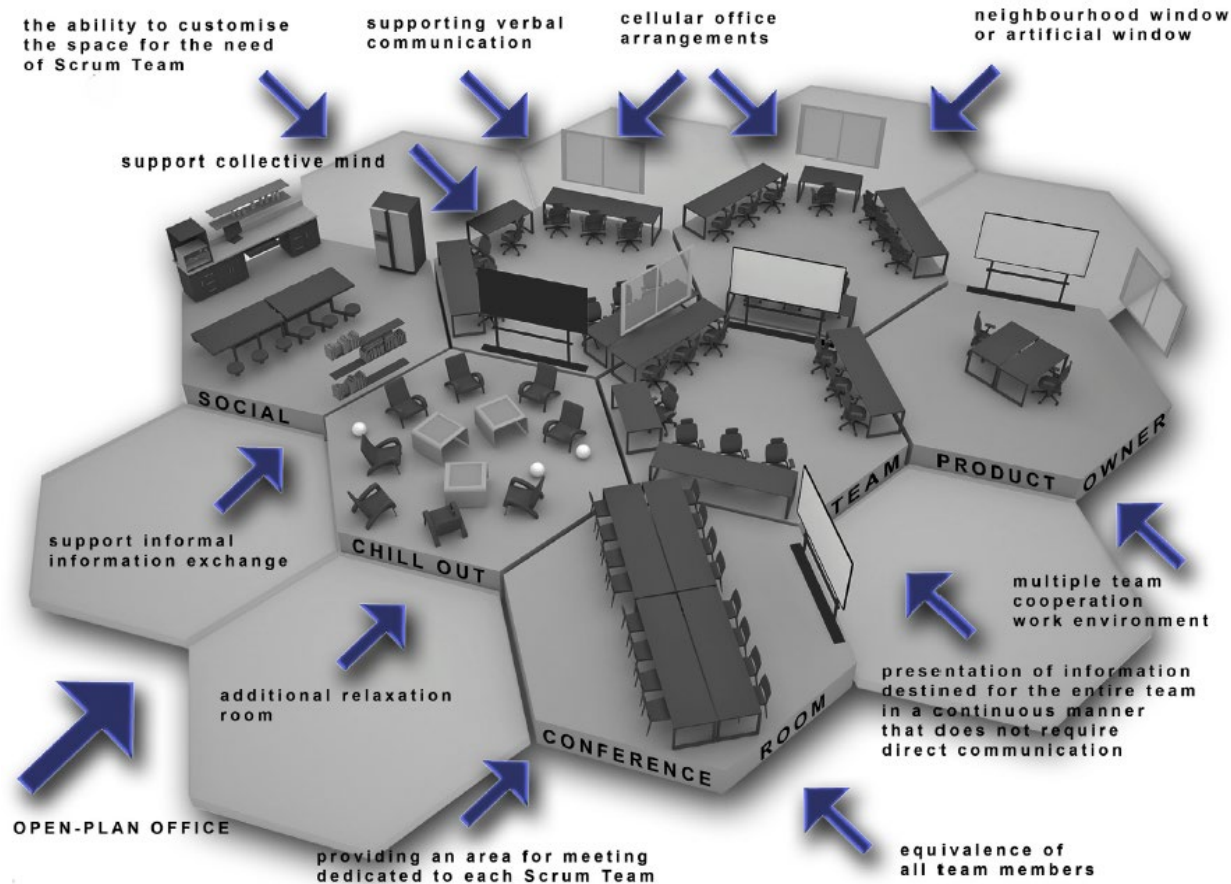


Fig. 1. 3-D conceptual model of the arrangement of the work environment for the Scrum team.

Rola, Kuchta & Kopezyk, 2016; S. 54

In der Lehre: räumliche Anordnungen mit «Node-Stühlen»



Zweck: Unterricht im Klassenverband

Perspektive Dozierende: Die Dozierenden steuern die Interaktionsprozesse sowie die Kommunikation. Eine Lehrer(-innen)zentrierte Unterrichtsform

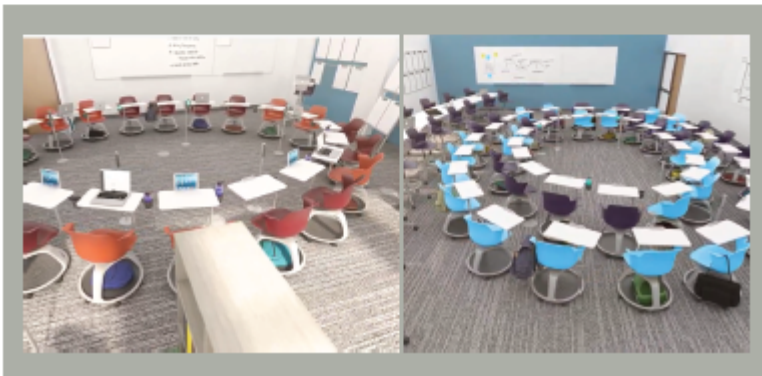
Perspektive Studierende: Konzentrierte Stillarbeit, Wissensvermittlung; jedoch geringe Einflussnahme.



Zweck: Aktives Lernen

Perspektive Dozierende: Die Dozierenden agieren als Moderatoren. Die Interaktionsprozesse sowie die Kommunikation werden durch die Gruppen gesteuert.

Perspektive Studierende: Gemeinsam mit anderen Studierende aktive und bewusste Wissensvermittlung.

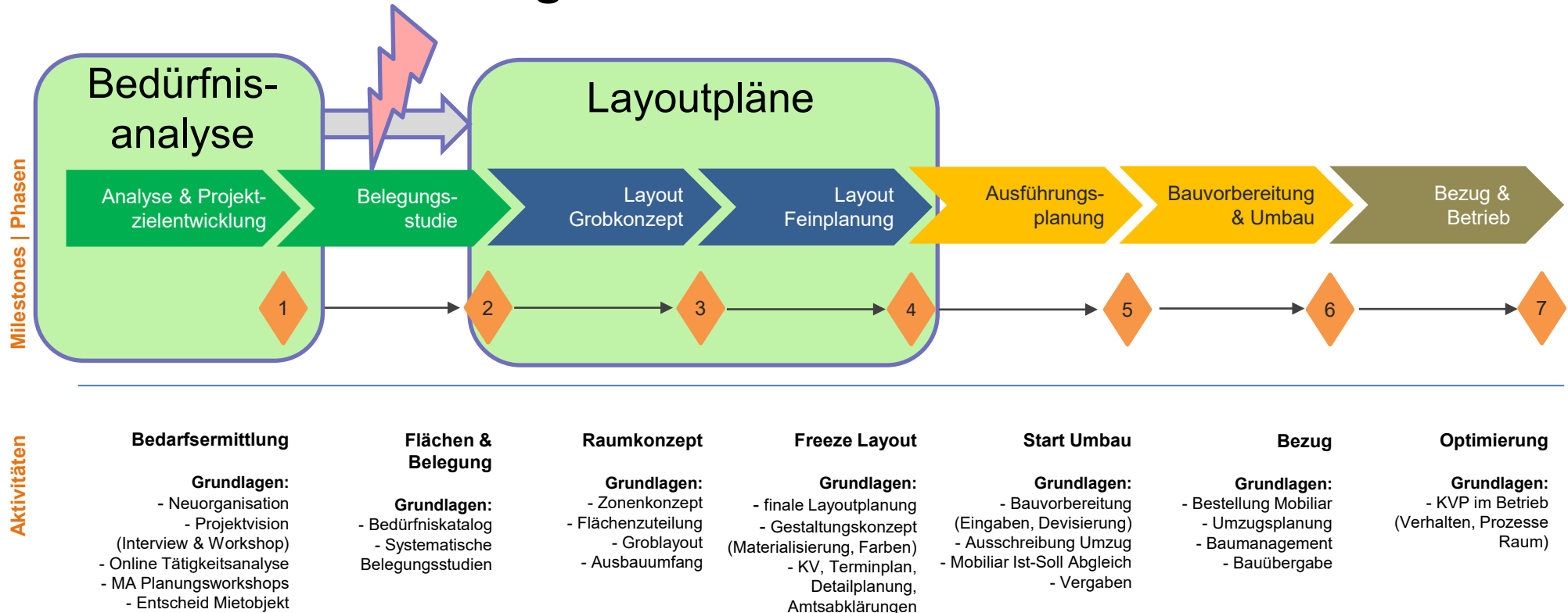


Zweck: Lernen durch Diskussion im Plenum

Perspektive Dozierende: Die Interaktionsprozesse sowie die Kommunikation werden durch das Plenum gesteuert, die Dozierenden sind Teil des Plenums.

Perspektive Studierende: Wissensvermittlung durch Diskussion und Perspektivenübernahme. Empathisches Lernen.

Die Herausforderung:



Wie können NutzerInnen an der Layoutplanung beteiligt werden?

Wie können sie in die Lage versetzt werden, nicht nur das zu replizieren, was sie schon kennen?

Beispiel für einen Layoutplan



<http://www.camenzindevolution.com/ger/layout/set/print/Office/Credit-Suisse-Zurich>

CREDIT SUISSE
Zurich, Switzerland



Die Crux mit Layoutplänen...

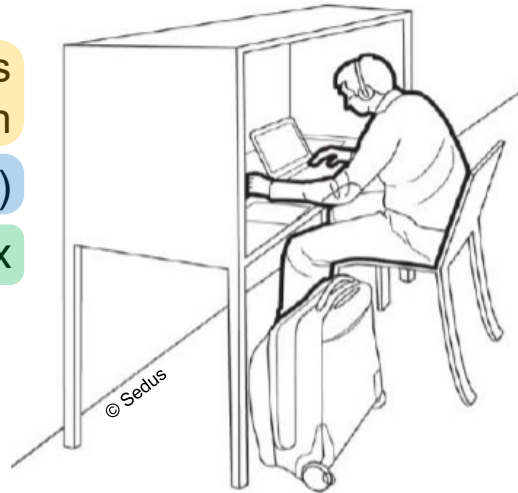
- NutzerInnen sind häufig überfordert mit solchen Layoutplänen
- Im Vordergrund steht häufig: «wo sitze ich?»
- NutzerInnen denken dann nur wenig an «Neue Arbeitsformen»

Was sind Behavior Settings im Büroraum? (in Anlehnung an Barker)

zwischen zwei Meetings
kurz Mails checken

alleine (aber ansprechbar)

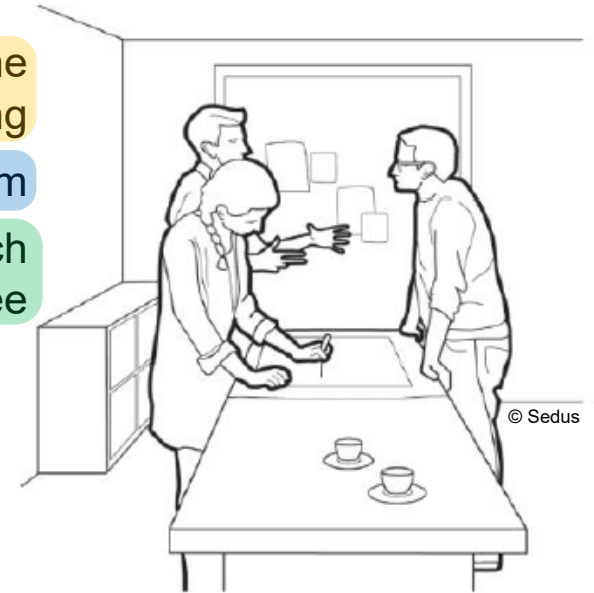
an Drop-in-Arbeitsbox



allmorgendliche
Besprechung

im Team

am Stehtisch
mit Kaffee



spontaner
Austausch

mit Projektpartner

in Raum-in-Raum-
Komponente



konzentriert einen
Bericht schreiben

alleine für sich

in Einzelbüro bzw.
Rückzugsraum



Bei Settings mit Menschen in typischen Haltungen kann man sich besser in sie hineinversetzen...

(statistisch signifikant, allerdings bei kleiner Stichprobe N=36, siehe Suter, Schulze et al., 2019)



Abbildung 2: „Behavior Setting“ für „Informelle Gespräche“ mit geringerem Detaillierungsgrad und Menschen. Quelle: ifk.



Abbildung 3: „Behavior Setting“ für „Informelle Gespräche“ mit Kontextinformationen aber ohne Menschen in typischen Haltungen. Quelle: vitra.com.

Fazit zu Erfolgsfaktoren «Raumsettings»

■ Unter «Normalbedingungen»:

- Bürolandschaft im Unternehmen war die «Norm»
- Im «activity-based office» sind Tätigkeiten und persönliche Bedürfnisse entscheidend für die Ortswahl
- Deep Work und Stillarbeit waren Herausforderungen im Main Office

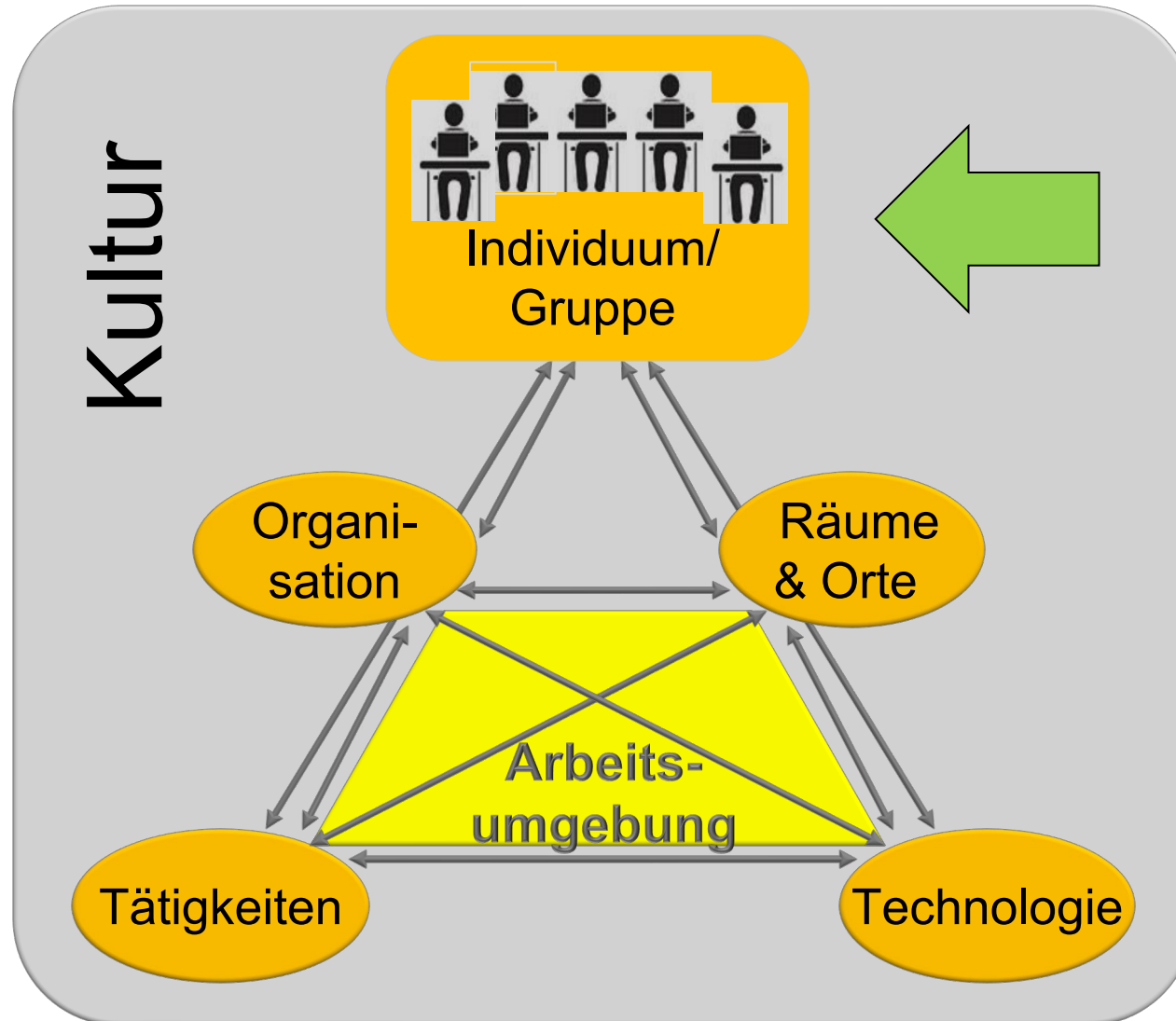
■ Unter «Pandemiebedingungen»:

- Mitarbeitende verbringen mehr Arbeitszeit im Home Office (oder in Co-Working Spaces) als im Büro
- Arbeitsplätze im Büro sind noch zu ca. 10-20% genutzt (vorher: ca. 45%)
- Insbesondere Zusammenarbeit und informeller Austausch werden vermisst

■ Für «neue Normalität»:

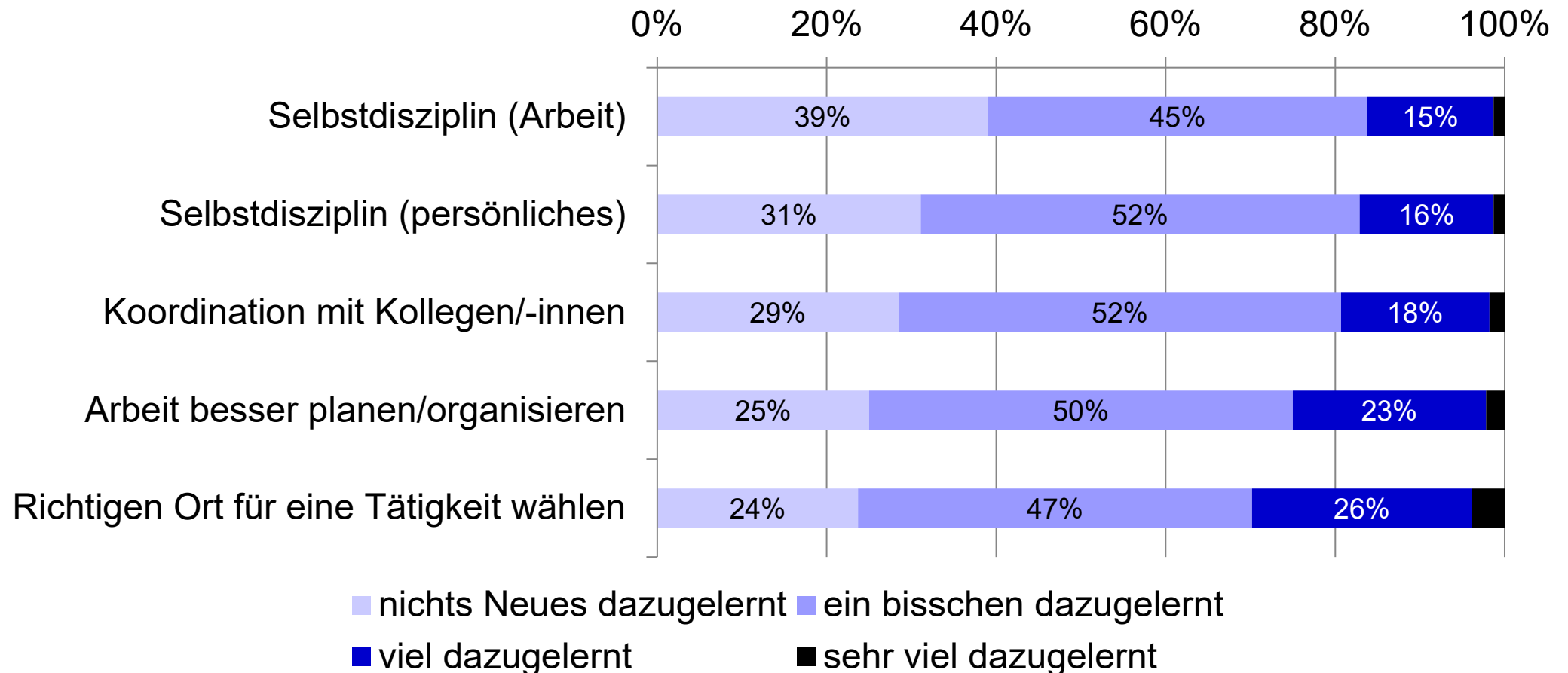
- Anspruchsvolle Teamarbeit erfordert Episoden mit physischer Präsenz vor Ort
- Dafür sind infrastrukturelle Massnahmen zu ergreifen
- Auch in Lehr-/Lernsettings sind kollektive Lern- und Austauschprozesse wichtig
- Beteiligung aller Akteure als Voraussetzung für «passende» Arbeits- und Lernwelten

Die Büroumgebung als sozio-technisches System



Bedingungen für den Erfolg: den richtigen Ort wählen...

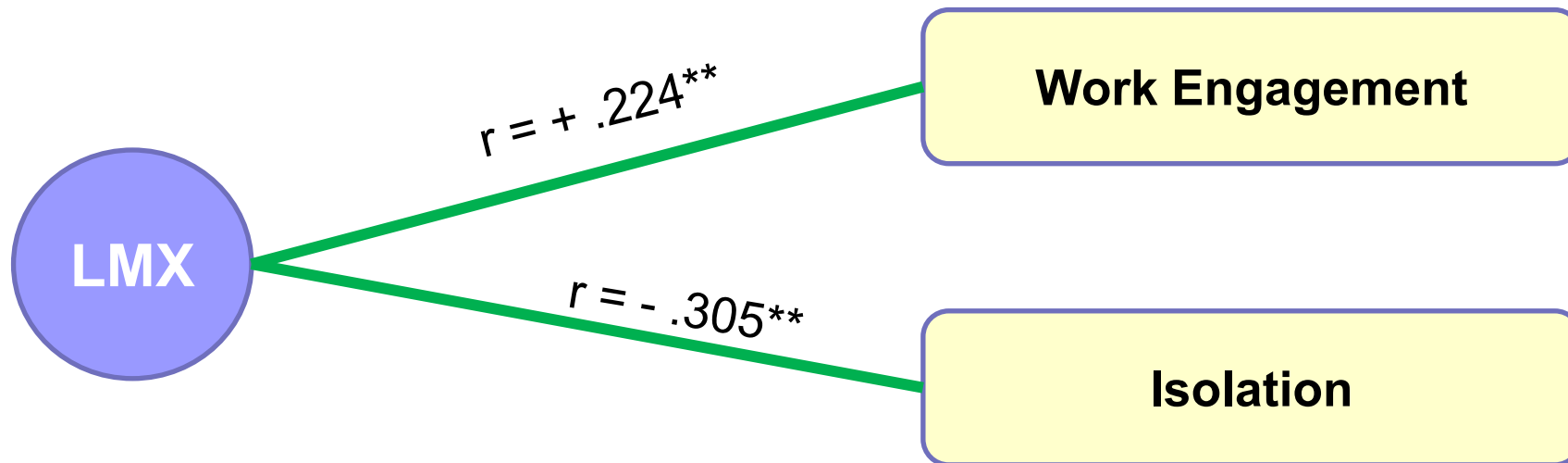
„Die Arbeit von zu Hause oder von unterwegs erfordert gewisse persönliche Fähigkeiten. In welchen Bereichen haben Sie persönlich während WorkAnywhere dazugelernt?“



Weichbrodt, et al., 2013

Leader Member Exchange (LMX) als Erfolgsfaktor mobil-flexible Arbeit

- Tagebuchstudie von de Vries et al. (2018): 61 Mitarbeitende einer holländischen Verwaltungseinheit füllten über 5 Tage einen Fragebogen aus (259 completed surveys)
- Beispielitem:
Wie würden Sie das Arbeitsverhältnis mit Ihrer Vorgesetzten beschreiben (1=sehr ineffektiv bis 5=sehr effektiv)

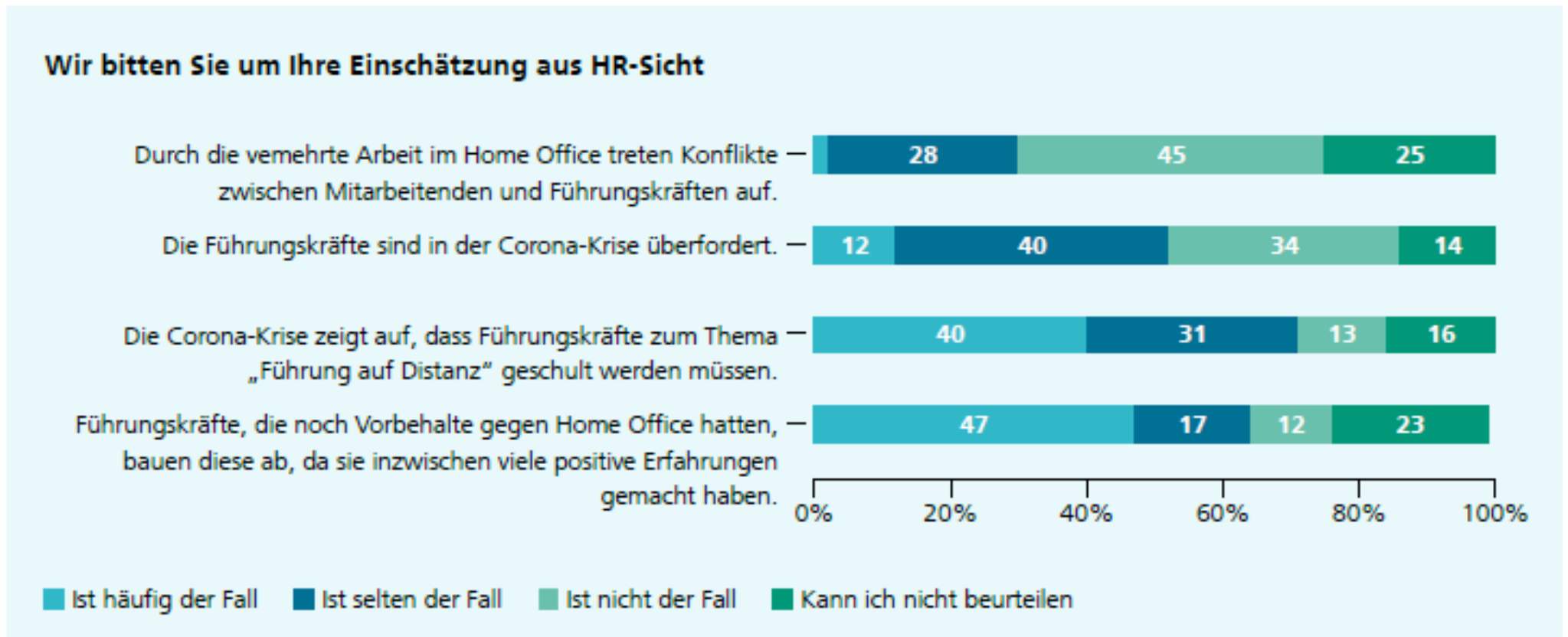


r = Korrelationskoeffizient

In Anlehnung an de Vries et al., 2018

Schulung von Führungskräften zum Thema «Führung auf Distanz» hilfreich

Befragung von 500 Unternehmen aus versch. Branchen, Mai 2020



Hofmann et al., 2020, S. 12

Fazit zu Erfolgsfaktoren in der Dimension Mensch und Gruppe

■ Unter «Normalbedingungen»:

- Räumliche Trennung von Arbeit und Freizeit hat Grenzziehung erleichtert
- Führung durch Präsenz

■ Unter «Pandemiebedingungen»:

- In Deutschland hat sich gezeigt: die Erfahrenen Home Office Nutzenden sind etwas zufriedener als die Unerfahrenen (Stürz et al., 2020)
- Belastungen treten v.a. bei Familien mit Betreuungsaufgaben auf (Kinder, Pflege älterer Angehöriger), aber auch bei Alleinwohnenden
- «Blending» von Arbeit und Freizeit als Herausforderung, v.a. für «Segmentierende»

■ Für «neue Normalität»:

- Digitale Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Mitarbeitende, Führungskräfte und für Studierende und Dozierende
- Systematischen Kompetenzerwerb und Austausch über Erfahrungen organisieren
- Führung über Vertrauen und gegenseitiges Feedback

Fazit

- Mobil-flexible Arbeitsweisen nehmen zu, Arbeit findet zunehmend an verschiedenen Orten statt (mobil-flexible Arbeitsweise)
- Präsenz wird immer mehr zum knappen Gut («quality time»)
- Angemessener «Mix» aus Home Office und Arbeit vor Ort hängt ab von u.a. Art der Aufgabe, Ausstattung Home Office, Bedürfnissen der Mitarbeitenden
- Es stellen sich «neue» Anforderungen für Teamarbeit und sozialen Austausch (u.a. Co-working)
- Die Rolle der Führungskraft verändert sich in Richtung Coach, als «Enabler», als Unterstützer
- Training und Weiterbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende ist wichtig
- Die Beteiligung aller Akteure als Voraussetzung, um die zukünftig relevanten Arbeits- und Lehr-/Lernwelten «passend» zu den Anforderungen gestalten zu können

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Forschungsgruppe «Gestaltung flexibler Arbeit»

hartmut.schulze@fhnw.ch



Prof. Dr. Hartmut
Schulze



Dr. Johann
Weichbrodt



Katrina Welge



Magdalena Mateescu



Livia Suter



Milena Sina
Wüschert



Dr. Theresia
Leuenberger



Ursina Bühler



<https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/gestaltung-flexibler-arbeit>

Literaturreferenzen

Aeppli, M., Angst, V., Iten, R., Kaiser, H., Lüthi, I., & Schweri, J. (2017). *Die Entwicklung der Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt im Zuge der Digitalisierung* (Arbeitsmarktpolitik No 47) (S. 105). Zollikofen, Zürich: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Bossardt, L., Bühler, G., Bütikofer, S., Craviolini, J., Hermann, M., Krähenbühl, D., Müller, E., & Wüest, B. (2020). *Die Schweiz und die Corona-Krise. Monitoring der Bevölkerung*. (S. 71). Forschungsstelle sotomo. https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2020/06/SRG_sotomo_Monitoring_Coronakrise_W4.pdf

Der Bundesrat (Hrsg.). (2017). Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/50248.pdf> (Zugriff am 20.11.2018)

Hofmann, J. Piele A. & Chr. Piele (2020). Arbeiten in der Corona Pandemie – auf dem Weg zum New Normal. Studie des Fraunhofer IAO in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung DGFP e.V. In: Bauer, W., Riedel O. & Rief, S. (Hrsg.). Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

Ivankovic, M., Golder, L., Burgunder, T., & Bohn, D. (2020). *Homeoffice_Barometer* (Menschen.Meinungen.Märkte, S. 17). gfs. bern. <https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/homeoffice-barometer-2020/>

Kunze, F., Hampel, K., & Zimmermann, S. (2020). *Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt?* (Nr. 02; Policy Paper, S. 9). Universität. https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2020/07/Studie_Home-Office-in-der-Corona-Krise.pdf

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Weiland, A., Blom G., A., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, R., Krieger, U., Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M., & Cornesse, C. (2020). *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in*

Schulze, H., Ryser, T., Steffen, M., Flepp, C., & Burkhard, R. (2017). *Akzeptanz von Settings für informelle Videocalls: Sozio-kulturelle Erfolgsfaktoren für virtuell-informelle Kommunikation zwischen verteilten Standorten*. In GfA (Hrsg.) Frühjahrskongress 2017

Suter, L., Schulze, H., Steffen, M., Schläppi, M., & Weichbrodt, J. (2019). Behavior Settings im Büroraum—Eine Methode zur Beteiligung von Mitarbeitenden an der Planung von Bürouräumen. In GfA (Hrsg.), *Frühjahrskongress 2019: Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten* (S. 6).

The Adecco Group (2020). *Resetting Normal. Defining the new era of work*. <https://www.adecgroup.com/reset-normal>. Zugegriffen am 12.10.2020

Studien zu flexiblen Arbeitsformen im ifk (Auswahl)



Befragung „Home Office 2012“ und 2013“

Im Rahmen des Schweizer Home Office Days umfangreiche Online-Befragungen von „Home Office Routiniers“

**SwissFlexWork
2014 u. 2016**

Schweizweite Umfragen „SwissFlexWork 2014, 2016, 2020“

Verbreitung von Home Office und mobilem Arbeiten - Repräsentativ Umfragen für die Schweizer Erwerbstätigen



Studien zum Flexwork Phasenmodell „GeMobAU“ 2014, 2016, 2018

Einschätzung der Flexibilität von Firmen und Organisationen – Repräsentative Fragebogenstudie und qualitative Interviewstudien zum Phasenmodell



Gebäudeevaluations 2014, 2016, 2020

Psychisches Wohlbefinden und subjektive Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Open Space – Online-Befragungen zu förderlichen und hinderlichen Faktoren der Büroraumgestaltung und –nutzung (auch: Vorher-Nachher Befragungen)



Wissenschaftliche Begleitungen (DBK SO, 2015-2020, BKS AG, 2018-2021)

Analyse, Bewertung und Gestaltung von Infrastruktur und Organisationsmodellen – Qualitative Interview- und Beobachtungsstudien sowie wiss. Beratung