



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Einflussfaktoren auf die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit

Beweggründe von Wissensarbeiter*innen unter der
Voraussetzung der freien Arbeitsortwahl auf Basis einer
qualitativen Studie

BACHELOR THESIS

2023

Autorin
Wendelspiess, Sina Joëlle

Begleitperson
Schulze, Hartmut

Praxispartnerin
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW,
Institut für Kooperationsforschung- und entwicklung

Kontaktperson
Mateescu, Magdalena

Mobil-flexible Arbeit: Einflussfaktoren der Arbeitsortwahl

Abstract

In der vorliegenden Tagebuch- und Interviewstudie (N=20) wurde untersucht, welche individuellen und tätigkeitsbezogenen Einflussfaktoren auf die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit entscheidend sind. Zur Beantwortung der Fragestellung wurden niedrig mobile Personen mit hoch mobilen Personen kontrastiert. Die wichtigsten personenbezogenen Einflussfaktoren waren eine verbesserte Work-Life-Balance, Flexibilität, Autonomie und der Wegfall der Pendelzeit. Im Rahmen der Tagebuchstudie wurde der Einfluss von fünf Tätigkeitsarten auf die Wahl des Arbeitsortes untersucht. Wie zu erwarten war, wählten Arbeitnehmende für kommunikative Arbeiten das Büro und für konzentrierte Arbeiten das Homeoffice als Arbeitsort. Die Ausnahme bildeten Videokonferenzen, welche besonders bevorzugt zu Hause durchgeführt wurden. Es war auch die Tätigkeitsart, die niedrig mobile Personen zum grössten Anteil im Homeoffice erledigten. Typisch im Homeoffice waren auch Einzelarbeiten. Die Sequenzen an konzentrierter Einzelarbeit waren bei den untersuchten Personen signifikant länger im Homeoffice als im Büro. Typisch im Büro war der informelle Austausch. Da die konzentrierte Einzelarbeit mit spontanem Austausch im Spannungsfeld steht, muss von Arbeitnehmenden in Absprache mit dem Team eine vorsichtige Abwägung der Arbeitsortwahl vorgenommen werden. Zudem sollten Organisationen Mobilitätsprofile verschiedener Berufsgruppen definieren, um eine nachhaltige mobil-flexible Arbeitsweise zu unterstützen.

Schlagwörter: Mobil-flexible Arbeit, aktivitätsbasiertes Arbeiten, privacy-communication-trade-off, Arbeitsgestaltung

Anzahl Zeichen inkl. Leerschläge (exkl. Anhang): 109'157

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
1.1.	Ausgangslage Schweiz	4
1.2.	Abgrenzung der Arbeit	4
1.3.	Aufbau der Arbeit.....	4
2	Theoretische Fundierung.....	5
2.1	Definition der mobil-flexiblen Arbeit	5
2.2	Einfluss von individuellen Faktoren bei der Wahl des Arbeitsortes	5
2.3	Tätigkeitsbezogene Einflüsse bei der Wahl des Arbeitsortes.....	9
2.4	Entscheidungstheoretische Grundlage.....	12
3	Methodisches Vorgehen	14
3.1	Fragestellung und Forschungsdesign	14
3.2	Begründung der Methodenwahl	15
3.3	Sampling-Auswahl	16
3.4	Datenerhebung.....	18
3.4.1	Tagebuchstudie.....	18
3.4.2	Interviewstudie	19
3.5	Datenauswertung	19
3.5.1	Tagebuchstudie.....	19
3.5.2	Qualitative Interviews	20
4	Ergebnisse	23
4.1	Quantitative Ergebnisse der Tagebuchstudie	23
4.1.1	Individuelle Einflüsse.....	23
4.1.2	Tätigkeitsbezogene Einflüsse	25
4.2	Qualitative Ergebnisse der Interviewstudie.....	34
4.2.1	Arbeitsinhalt	34
4.2.2	Zufriedenheit mit dem mobil-flexiblen Anteil	34
4.2.3	Persönliche Gründe für den gewählten mobil-flexiblen Anteil.....	34
4.2.4	Typische Tätigkeitsarten im Homeoffice & Büro	35
4.2.5	Konflikte zwischen Arbeitsaufgabe und -ort.....	37
4.2.6	Mobil-flexible Planung.....	37
4.2.7	Analyse des Arbeitsplatzes im Büro & Homeoffice	39
4.2.8	Reflexion durch Tagebuchstudie	40
5	Diskussion und Interpretation.....	41
5.1	Einfluss von individuellen Faktoren.....	41
5.2	Einfluss der Tätigkeit	41
5.2.1	Einflussfaktoren auf die Wahl von Homeoffice	42

Mobil-flexible Arbeit: Einflussfaktoren der Arbeitsortwahl

5.2.2	Einflussfaktoren auf die Wahl des Büros	42
5.3	Vergleich zwischen niedrig und hoch mobilen Arbeitnehmenden.....	43
5.4	Handlungsempfehlungen.....	44
5.4.1	Bestimmung eines Mobilitätsprofils.....	44
5.4.2	Arbeitsplatzgestaltung im Büro und im Homeoffice.....	44
5.5	Limitation und Ausblick.....	44
6	Literaturverzeichnis.....	45
7	Abbildungsverzeichnis	48
8	Tabellenverzeichnis.....	49

1 Einleitung

Mit der Beendigung der Pandemie und der flächendeckenden Einführung von Homeoffice müssen Entscheidungsträger*innen bestimmen, wie und wo wir zukünftig arbeiten wollen. Die Pandemie kann als grosses Experiment (des zeit- und ortsunabhängigen Arbeitens) verstanden werden, was für eine Generation einmalig ist (O'Rourke, 2021). Um optimale Gestaltungshinweise für eine hybride Arbeitsweise abzuleiten, kann erstmalig der Zustand vor, während und nach der Pandemie verglichen werden.

Generell fehlt ein Konzept, welches das Entscheidungsverhalten im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit erklären und voraussagen kann. Forschende haben erst vor kurzem angefangen, diese Mechanismen zu untersuchen. Die Eidgenössische Technische Universität (ETH) untersucht derzeit die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der Mobilität, um die Verkehrsströme vorausszusagen (Heimgartner, Schmid & Axhausen, 2022). Aus arbeitspsychologischer Perspektive ist es wichtig zu verstehen, wie und warum sich die Arbeit von verschiedenen Arbeitsorten aus Homeoffice und Büro zusammensetzt. Dies ist relevant, da der Arbeitsort einen Einfluss auf die Arbeitsleistung, -zufriedenheit und -gesundheit von Arbeitnehmenden hat. Das Verständnis dieser Arbeit hilft bei der förderlichen Gestaltung von mobil-flexibler Arbeit. Bisher war die psychologische Forschung der Arbeitsplatzgestaltung primär darauf fokussiert, das Entscheidungsverhalten anhand von verschiedenen Orten im Büro zu ergründen. Appel-Meulenbroek, Kemperman, van de Water, Weijs-Perrée und Verhaegh (2022) haben als erste Forschende im Bereich der Arbeitsplatzgestaltung das Homeoffice in ihre Studie integriert. Je nachdem, ob eine konzentrierte oder kommunikative Tätigkeit zu erledigen ist, ergeben sich andere Bedürfnisse. Diese werden durch das Verhalten der Arbeitnehmenden bzw. deren Wahl des Arbeitsortes befriedigt. Die Zufriedenheit mit der Wahl eines Arbeitsortes ergibt sich aus einer guten Passung zwischen Arbeitsort und Tätigkeit. Abschliessend werden individuelle Faktoren, welche zu einer mobil-flexiblen Arbeitsweise motivieren, beschrieben. Hier sind Aspekte wie bessere Work-Life-Balance, höhere Autonomie, mehr Flexibilität und stärkere Produktivität einzuordnen (vgl. Vargas-Llave, Mandl, Weber und Wilkens, 2020).

Um die Forschungslücke weiter auszuleuchten, wurde im Rahmen dieser Arbeit eine Tagebuch- und Interviewstudie bei zwei internationalen Grosskonzernen mit Sitz in der Schweiz durchgeführt. Das eine Unternehmen eignet sich besonders für die Untersuchung, da sie mobil-flexibles Arbeiten flächendeckend mittels verschiedener Arbeitsmodelle eingeführt haben. Mitarbeitende konnten im Vorfeld selbst ein Arbeitsmodell wählen, welches sich im mobil-flexiblen Anteil unterscheidet. Es bietet sich somit die Möglichkeit, verschiedene Mobilitätsprofile miteinander zu vergleichen. Dadurch können zusätzliche Erkenntnisse für die Arbeitsortwahl gewonnen werden.

1.1. Ausgangslage Schweiz

Schon vor Ausbruch der Pandemie war ein klarer Aufwärtstrend zu Homeoffice, wie Zahlen des Bundesamts für Statistik (2022) zeigen, zu verzeichnen. Vor der Pandemie im Jahr 2019 lag der Anteil an Personen, welche zumindest gelegentlich zu Hause gearbeitet haben, bei knapp 25% (Bundesamt für Statistik, 2022). Durch die Pandemie hat sich dieser Anteil zwei Jahre später auf knapp 40% erhöht (Bundesamt für Statistik, 2022). Durch das angeordnete Homeoffice hat sich gezeigt, dass in den Unternehmen deutliches Potential zur mobil-flexiblen Arbeitsweise vorhanden war (Weichbrodt, Bruggmann & Folie, 2020). Nun ist dieser Trend laut dem aktuellsten FlexWork-Survey zum ersten Mal leicht rückläufig (Weichbrodt & Soltermann, 2022). Dabei sind 70% der Arbeitnehmenden laut Weichbrodt und Soltermann (2022) mit ihrem jetzigen Ausmass an mobil-flexibler Arbeitsgestaltung zufrieden. 29% der befragten Personen in Grosskonzernen und 24% der befragten Personen in KMUs wünschen sich, mehr mobil-flexibel zu arbeiten. Für 15% der befragten Personen war Homeoffice sogar ein Muss-Kriterium bei der Stellensuche (Weichbrodt & Soltermann, 2022). Dies zeigt auf, dass das Thema für Arbeitnehmende in der Schweiz zentral ist.

1.2. Abgrenzung der Arbeit

Im Fokus dieser Arbeit steht eine mobil-flexible Arbeitsweise, die auf Freiwilligkeit basiert. Kaduk, Genadek, Kelly und Moen (2019) wiesen darauf hin, dass grundsätzlich eine Trennung zwischen freiwillig und unfreiwillig mobil-flexibel arbeitenden Personen vorzunehmen ist. Unfreiwillige mobil-flexible Arbeit ist mit einer Reihe von negativen Effekten wie Burnout, Stress und niedriger Arbeitszufriedenheit verbunden und ist daher nicht Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit. Weiter haben auch Persönlichkeitsmerkmale wie Extraversion einen Einfluss darauf, welche Arbeitsumgebungen bevorzugt werden (vgl. Wohlers & Hertel, 2017). Aufgrund des Umfangs der vorliegenden Arbeit wurde darauf verzichtet, ebenso den Einfluss der Persönlichkeit zu untersuchen.

1.3. Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Tagebuch- und Interviewstudie ist in fünf Teile aufgeteilt. Im Anschluss an die Einleitung werden in der Theoretische Fundierung relevante Theorien, Modelle und Konzepte vorgestellt, welche zum Verständnis der Thematik dienen. Anschliessend wird das im Hinblick auf die zu beantwortenden Fragestellungen verwendete Methodisches Vorgehen erläutert und begründet. Danach erfolgt die Präsentation der Ergebnisse. In der abschliessenden Diskussion werden die Ergebnisse zusammengefasst und in Bezug auf die Theorien reflektiert. Ziel ist es, konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Abgerundet wird die Arbeit mit einem Hinweis auf Limitationen und offen gebliebene Fragen.

2 Theoretische Fundierung

Im untenstehenden Kapitel werden die theoretischen Konzepte und Modelle erläutert, welche die Grundlage der vorliegenden Arbeit bilden. Zuerst wird der Begriff der mobil-flexiblen Arbeit definiert und von anderen Konzepten abgegrenzt. Anschliessend erfolgt die Erläuterung verschiedener Einflussfaktoren auf die Wahl des Arbeitsortes.

2.1 Definition der mobil-flexiblen Arbeit

Die Ausübung von Homeoffice ist der mobil-flexiblen Arbeitsform zuzuschreiben. Bei dieser Arbeitsform werden laut Definition von Schulze, Krause und Windlinger (2018) Tätigkeiten mittels technologischer Unterstützung ausserhalb des Büros, zusätzlich an anderen Orten wie zu Hause, bei Kundschaft oder im Co-Working Space ausgeführt und können von den typischen Bürozeiten abweichen. Diese Aspekte weisen eine Ähnlichkeit zum Begriff Telearbeit auf (vgl. Vargas-Llave, 2020); mobil-flexible Arbeit ist jedoch mit einer höheren zeitlichen und örtlichen Flexibilität verbunden.

2.2 Einfluss von individuellen Faktoren bei der Wahl des Arbeitsortes

In diesem Abschnitt werden wesentliche persönlichen Faktoren für eine mobil-flexible Arbeitsweise vorgestellt und die Bedeutung der einzelnen Aspekte wird skizziert.

Die Eurofund-Studie von Vargas-Llave et al. (2020) umfasst eine repräsentative Stichprobe von 43'850 Arbeitnehmenden und Selbstständigen. Vereinbarungen zu mobil-flexiblen Arbeiten sind für die Arbeitnehmenden in mehrerlei Hinsicht vorteilhaft im Vergleich zur traditionellen Arbeitsweise an einem einzigen Arbeitsplatz im Büro (Vargas-Llave, 2020). Es wurden aus den erhobenen Daten vier wesentliche Gründe für mobil-flexible Arbeit durch die Arbeitnehmenden ersichtlich: Grössere Autonomie, kürzere Pendelzeiten, höhere Produktivität und bessere Work-Life-Balance. Diese Ergebnisse sind mit Befunden von Weichbrodt et al. (2020) vergleichbar. Gemäss der repräsentativen Studie von Weichbrodt et al. (2020) ist die Autonomie der freien Ortswahl und Zeiteinteilung der wichtigste Faktor. Der zweitwichtigste Faktor ist der Zeitgewinn mit dem Wegfall der Reisezeit. Laut Schulze & Mateescu (2022) wünschen sich Arbeitnehmende mit mehr als 45 Minuten Arbeitsweg 9% zusätzliches Homeoffice. Bei der Untersuchung von Appel-Meulenbroek et al. (2022) war bei einem etwa einstündigen Arbeitsweg eine Präferenz für Homeoffice zu erkennen. Im Homeoffice nicht gestört zu werden oder produktiver und motivierter für die Arbeit zu sein, ist ebenfalls zentral (Weichbrodt et al., 2020). Eine eher geringere Rolle spielte in der Untersuchung von Weichbrodt et al. (2020) die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Arbeitnehmende unter und über 40 Jahren priorisieren Faktoren für mobil-flexibles Arbeiten mit Ausnahme der Work-Life-Balance ähnlich (Weichbrodt et al., 2020). Die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen ist nur für Personen unter 40 Jahren ein wesentlicher Faktor. Eine denkbare Erklärung ist laut Weichbrodt et al. (2020), dass die jüngeren Erwerbstätigen oft einen anderen Fokus haben als nur die Arbeit. Dies kann beispielsweise die

Ausübung eines Hobbys sein. Zusammenfassend zeigen die Erkenntnisse von Weichbrodt et al. (2020) und Vargas-Llave et al. (2020) auf, dass die zentralen Einflussfaktoren der Arbeitnehmenden für eine mobil-flexible Arbeitsweise eine erhöhte Autonomie, kürzere Pendelzeiten, höhere Produktivität und verbesserte Work-Life-Balance sind. Daher folgt untenstehend eine ausführlichere Erläuterung der genannten Konstrukte:

Autonomie am Arbeitsplatz bezieht sich laut Vargas-Llave et al. (2020) auf die Fähigkeit, die Aspekte der eigenen Arbeit selbst zu bestimmen. Sie beschreibt die eigene Kontrolle über Zeit und Ort bei der Ausübung der Tätigkeit (Demerouti, Derks, Brummelhuis & Bakker, 2014). Generell lässt sich die erhöhte Autonomie laut Vargas-Llave (2020) damit erklären, dass Arbeitnehmende mehr Einfluss auf ihre Arbeitsorganisation haben. Sie unterliegen weniger stark direkten Kontrollmechanismen, die normalerweise mit der physischen Anwesenheit an einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind. Der Grad dieser Autonomie hängt häufig von einer informellen Vereinbarung zwischen den Arbeitnehmenden und der vorgesetzten Person ab, die von der Einstellung der vorgesetzten Person zu mobil-flexibler Arbeit geprägt ist (Vargas-Llave, 2020).

Produktivität ist laut Rogers (1998) das Verhältnis von Output zu Input in einer bestimmten Produktionssituation. Steigende Produktivität bedeutet, dass entweder mehr Output mit dem gleichen Input produziert wird oder dass weniger Inputs erforderlich sind, um das gleiche Produktionsniveau zu erreichen. Die von Weichbrodt et al. (2020) identifizierten Beweggründe der Ungestörtheit im Home-Office, produktiveres Arbeiten, höhere Motivation bei der Arbeit sowie Wegfall des Arbeitsweges für die Arbeit hängen alle mit der Produktivität zusammen und weisen darauf hin, dass die Arbeitnehmenden einen positiven Effekt von mobil-flexibler Arbeit auf ihre wahrgenommene Produktivität empfinden. Die Arbeitnehmenden erleben laut Vargas-Llave et al. (2020) im Allgemeinen bessere Arbeitsbedingungen und Ergebnisse, wenn gelegentlich mobil-flexibel gearbeitet wird. Diese Erkenntnis stimmt mit früheren Ergebnissen von Golden (2006) überein, bei denen anhand von 294 mobil-flexiblen Personen untersucht worden ist, inwiefern die Produktivität und Arbeitszufriedenheit mit dem Ausmass an mobil-flexibler Arbeit zusammenhängen. Die Forschung konnte einen U-förmigen Zusammenhang dieser Variablen feststellen. Bei bis zu zweieinhalb Tagen Homeoffice pro Woche nahmen Arbeitszufriedenheit und Produktivität zu, stagnierten auf einem Plateau und sanken nach ca. drei Tagen wiederum ab. Daher empfiehlt die OECD (2020) einen Homeoffice-Anteil zwischen 30% und 60% zur optimalen Effizienz.

Work-Life-Balance definieren Greenhaus, Collings und Shaw (2003) als die ausgewogene Verteilung von zeitlichen und psychologischen Ressourcen auf das Arbeits- und das Nichtarbeitsleben bei gleichzeitiger Zufriedenheit mit dem Arbeits- und dem Nichtarbeitsleben. Sirgy und Lee (2018) haben aus verschiedenen Konzepten zur Work-Life-Balance ein integratives Modell der Work-Life-Balance vorgestellt (siehe Abbildung unten).

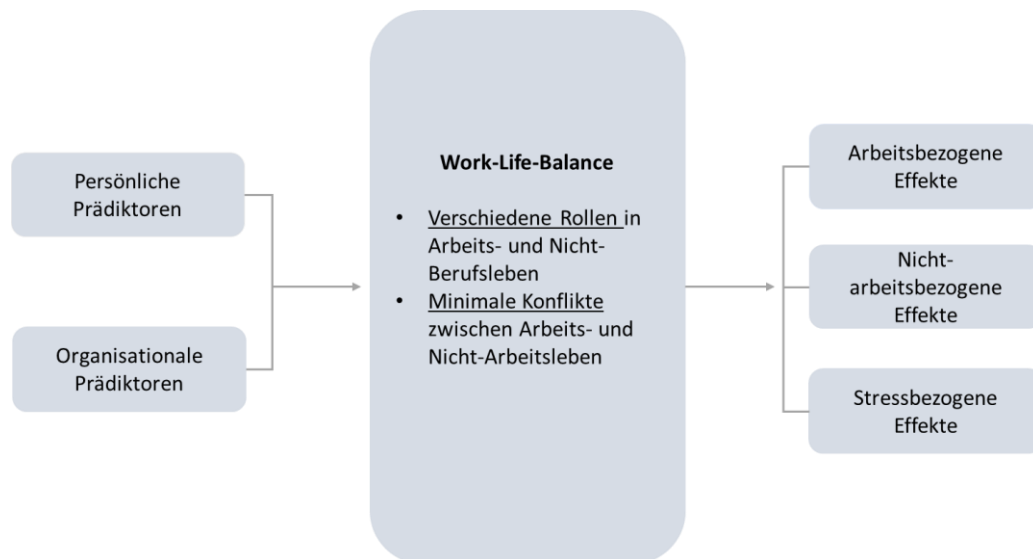


Abbildung 1. Integratives Work-Life Balance-Modell nach Sirgy und Dong-Jin (2018) (eigene Darstellung)

Die *Work-Life-Balance* setzt sich nach Sirgy und Lee (2018) aus der Ausübung von verschiedenen Rollen mit einem gleichzeitigen Zustand minimaler Rollenkonflikte zusammen. Dabei beeinflussen soziale und organisationale Prädiktoren, wie das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben empfunden wird. Beispiele dazu sind die Stärke der beruflichen oder familiären Einbindung, Persönlichkeitsmerkmale wie Neurotizismus, vorhandene Flexibilität und Autonomie der Arbeitsgestaltung, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit etc. (vgl. Sirgy & Lee, 2018). Diese empfundene Work-Life-Balance hat Einfluss auf die arbeitsbezogene, nicht-arbeitsbezogene und stressbezogene Ebene. Arbeitsbezogene Ergebnisse betreffen unter anderem die Arbeitsleistung, die Arbeitszufriedenheit und das «Commitment», während nicht-arbeitsbezogene Ergebnisse beispielsweise auf die Lebenszufriedenheit bezogen sind. Konzepte wie emotionale Erschöpfung oder Depression beziehen sich auf stressbezogene Aspekte. Die Literatur zeigt auf, dass die Work-Life Balance einen positiven Einfluss auf Arbeitsleistung, Arbeitszufriedenheit, Commitment und Karriereerfolg hat (vgl. Sirgy & Lee, 2018). Mobil-flexible Arbeit birgt laut Vargas-Llave et al. (2020) Risiken für das physische und psychische Wohlbefinden von Personen. Neben häufigerem Stresserleben und psychosozialen und körperlichen Problemen berichteten sie auch über ein neues Phänomen, das durch die Digitalisierung ermöglicht wird, nämlich den virtuellen Präsentismus. Laut Vargas-Llave et al. (2020) wird dabei von zu Hause aus gearbeitet, wenn eine Person krank ist, aber nicht so krank, dass sie nicht arbeiten kann. Ständige Erreichbarkeit und lange Arbeitszeiten im Homeoffice können die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben verwischen und die Arbeit intensivieren (Weichbrodt et al., 2020). Daher scheint die konkrete Gestaltung von mobil-flexibler Arbeit zentral zu sein. Während regelmäßiges Homeoffice und gelegentliches Homeoffice die Work-Life-Balance tendenziell verbessern, führt hochmobiles Homeoffice eher zu negativen Effekten (Vargas-Llave et al., 2020). Besonders bei der hochmobilen Untersuchungsgruppe ist der Anteil der Personen mit schlechter Work-

Life-Balance unter denjenigen, die Kinder haben, erheblich grösser als unter denjenigen, die keine haben (Vargas-Llave et al., 2020). Dies deutet darauf hin, dass die Vermischung zwischen Arbeit und Familie durch einen hohen Anteil Homeoffice tendenziell eher verstärkt wird und zu schlechterer Work-Life-Balance führt. Dabei ist die Fähigkeit, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu verhandeln und aufrechtzuerhalten unterstützend für die angestrebte Work-Life-Balance (Allen, Cho & Meier (2014). Strategien können physischer, zeitlicher, psychologischer oder verhaltensbasierter Natur sein (Allen et al., 2014). Beispiele von Massnahmen zur Trennung sind ein eigenes Arbeitszimmer, klar definierte Arbeitszeiten im Homeoffice, bewusst an etwas anderes denken (sich ablenken) oder das Tragen von anderer oder berufsspezifischer Kleidung bei der Arbeit.

Es lassen sich anhand der Forschung von Nippert-Eng (1996) drei Boundary-Typen feststellen: Segmentier-, Misch- und Integriertyp. Diese Typen unterscheiden sich auf einem Kontinuum, in welchem Grad sie das Berufs- und Privatleben ineinander integrieren oder segmentieren bzw. trennen wollen. Die meisten Personen lassen sich in der Mitte verorten (Nippert-Eng, 1996)

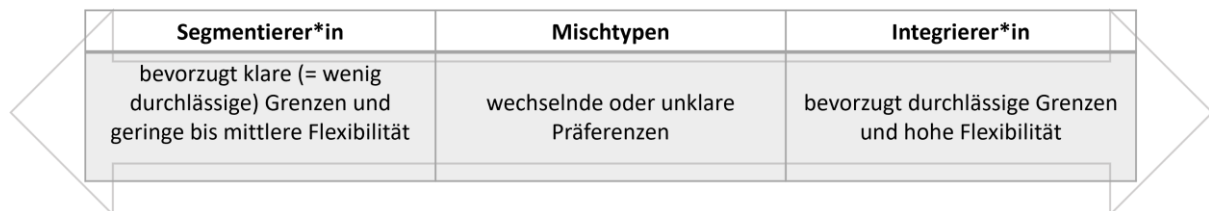


Abbildung 2. Kontinuum der Segmentierung und Integration in Anlehnung an Nippert-Eng (1996) (eigene Darstellung).

Diese Typen können einen Einfluss darauf haben, inwiefern überhaupt mobil-flexibles Arbeiten und eine Integration der Arbeit in das eigene Zuhause gewünscht wird. So bestimmen sie auch, ob Personen sich eher für mehr oder wenige Tage im Homeoffice entscheiden.

2.3 Tätigkeitsbezogene Einflüsse bei der Wahl des Arbeitsortes

In Anlehnung an die Person-Umwelt-Fit Theorie von Caplan et al., (1998) postulierten Wohlers und Hertel (2017), dass die wahrgenommene Passung von Personen umso höher ist, je mehr die Arbeitsumgebung ihre tätigkeitsbezogenen Bedürfnisse erfüllt. Empirische Studien haben gezeigt, dass eine hohe Passung einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit mit der Arbeitsumgebung (Hoendervanger, Van Yperen, Mobach & Albers, 2019), der Aufgabenleistung (Hoendervanger et al., 2019), der Teamzusammenarbeit (Gerdenitsch, Korunka & Hertel, 2017) und der positiven Arbeitseinstellung (Wohlers & Hertel, 2017) besitzt.

In einem aktivitätsbasierten Büro stehen Personen verschiedene Arbeitsorte zur Verfügung, die sie aufgrund ihrer Tätigkeit auswählen können (Becker, 1999). Nach diesem Konzept können Personen Passung herstellen, indem sie Arbeitsumgebungen nutzen, die zu ihren Arbeitstätigkeiten passen (Becker, 1999). Hoendervanger et al. (2019) stellten dazu ein Modell auf, welches untenstehend in leicht angepasster Form wiedergegeben wird.

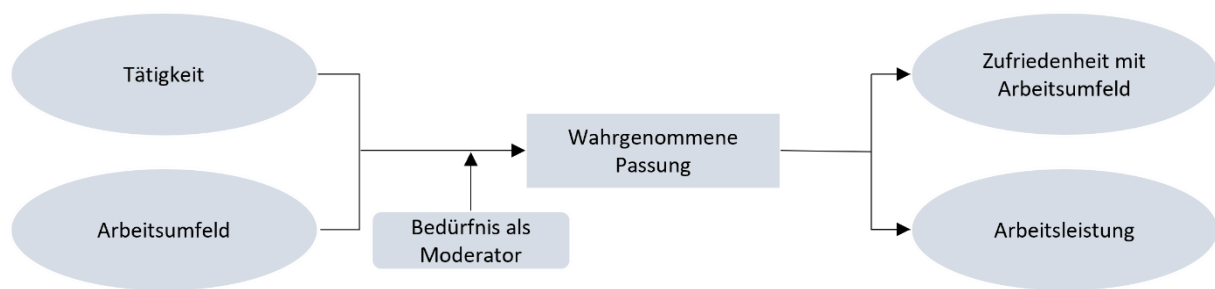


Abbildung 3. Wahrgenommene Passung zwischen Tätigkeit und Arbeitsumgebung in Anlehnung an Hoendervanger et al. (2019) (eigene Darstellung).

Wie im obenstehenden Modell ersichtlich, ergeben sich aus dem Zusammenspiel zwischen Tätigkeit und Arbeitsumgebung verschiedene Bedürfnisse. Grundsätzlich wird bei den Arbeitsumgebungen zwischen offenen und geschlossenen Räumen unterschieden (Wohlers & Hertel, 2017). Bei den Tätigkeiten wird eine Einteilung zwischen individueller und nicht-individueller Arbeit vorgenommen (Wohlers & Hertel, 2017; Hoendervanger et al., 2019). Unterschieden wird die individuelle Tätigkeit in eine hoch und niedrig komplexe Form, welche sich im Grad ihrer Konzentrationserfordernisse differenziert (Hoendervanger et al. (2019). Bei der nicht-individuellen Arbeit wird weiter zwischen einer formellen Form (geplante face-to-face Interaktionen) und informellen (ungeplante face-to-face-Interaktionen) differenziert. Dazu lassen sich zudem soziale Aktivitäten bei der nicht-individuellen Arbeit verorten (Hoendervanger et al., 2019). Die Bedürfnisse agieren als Moderatoren und beeinflussen, wie die Passung zwischen Tätigkeit und Arbeitsumgebung erlebt wird. Die Bedürfnisse setzen sich aus Territorialität, Autonomie, Privatsphäre sowie Nähe und Distanz zusammen. Diese werden nachfolgend erläutert.

Territorialität wird definiert als verhaltensbedingte Ausprägung von Besitzgefühlen (engl. feeling of ownership) gegenüber sozialen oder physischen Objekten (Brown, 2009; Brown, Lawrence & Robinson, 2005). *Privatsphäre* beinhaltet eine architektonische und psychologische Komponente, wobei die erstere die zweite beeinflusst (Wohlers & Hertel, 2017). *Architektonische Privatsphäre* beinhaltet eine Separation der Arbeitsumgebung beispielsweise durch Wände, welche einen Rückzug vor Störungen und Unterbrechung bieten. *Psychologische Privatsphäre* bezieht sich auf die Freiheit, eine Umgebung zu wählen, bei der Störungen und Unterbrechungen untersagt sind. *Nähe und Sichtbarkeit* beschreibt die physische Distanz zwischen Personen in einer Arbeitsumgebung (Wohlers & Hertel, 2017). Durch die Nähe ergeben sich Möglichkeiten zum informellen Austausch. Die Sozialisierung am Arbeitsplatz wird laut Vargas-Llave et al. (2020) weithin als entscheidende Komponente des Lernens am Arbeitsplatz und des Transfers von Organisationswissen anerkannt. Sie wird durch relationale Aspekte vorangetrieben, die sich auf die Schaffung und Weitergabe von implizitem Wissen am Arbeitsplatz auswirken, was wiederum die Weitergabe von explizitem Wissen beeinflussen kann (Vargas-Llave et al. (2020). Eine Studie von Appel-Meulenbroek, De Vries und Weggeman (2017) hat gezeigt, dass die Nähe und Sichtbarkeit von Personen einen positiven Effekt auf das Teilen von Informationen hat. Es entstehen aber auch Unterbrüche, die für konzentrierte Tätigkeiten hinderlich sind und von Arbeitnehmenden stark vermieden werden (Davis, Leach & Clegg, 2020; Appel-Meulenbroek et al., 2022). Dies wird Kim und Dear (2013) als «privacy-communication-trade-off» beschrieben. Die ständige Anwesenheit von Kollegen und Lärm kann es den Mitarbeitern erschweren, sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren und die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussen (Kim & Dear, 2013). Es geht also darum, das richtige Gleichgewicht zwischen der Förderung der Kommunikation und der Wahrung der Privatsphäre zu finden, um die allgemeine Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter zu gewährleisten. Es geht laut Kim und Dear (2013) darum, einen Kompromiss zwischen der Förderung der Kommunikation und der Wahrung der Privatsphäre zu finden, um die allgemeine Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Hoendervanger et al. (2022) fanden heraus, dass die wahrgenommene Passung der Personen höher war, wenn sie geschlossene statt offene Arbeitsumgebungen für individuelle hochkonzentrierte Arbeit nutzten. Diese Erkenntnisse stehen im Einklang mit früheren Studien, die ebenfalls darauf hindeuten, dass geschlossene Arbeitsumgebungen für konzentrierte Tätigkeiten besser geeignet sind als offene (Hoendervanger et al., 2019; Van den Berg, Appel-Meulenbroek, Kemperman, Sothwes, 2020). Hoendervanger et al. (2022) prognostizierten, dass sich durch pandemiebedingte Veränderungen die konzentrierte Einzelarbeit in das Homeoffice verschieben könnte, da mangelnde Privatsphäre eine grundlegende Herausforderung im Büro darstellt. Eine aktuelle Studie von Appel-Meulenbroek et al. (2022) konnte dies bestätigen. Sogar Personen, die grundsätzlich das Büro zur Tätigkeitsausübung präferierten, wählten für Arbeiten mit hohen Konzentrationserfordernissen das Homeoffice (Appel-Meulenbroek et al., 2022). Entgegen der Annahme von Appel-Meulenbroek et al. (2022), dass sich kommunikative Tätigkeiten eher in das Büro verschieben könnten, liess sich bei der hoch mobilen

Gruppe sogar eine Präferenz für das Homeoffice feststellen. Daher schlägt die Autorenschaft vor, genau zu untersuchen, welche kommunikativen Tätigkeiten überhaupt im Homeoffice ausgeführt werden können.

Schulze und Mateescu (2022) untersuchten in einer umfassenden Erhebung, wie die Faktoren «Tätigkeit», «Person», «Organisation» und «Ausstattung» die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit beeinflussen. Anhand dieser konnten insgesamt 29% der Unterschiede bei der Wahl von Homeoffice und Büro erklärt werden. Dies ist ein mittelstarker Effekt. 25% dieser Unterschiede sind auf die Ebene «Tätigkeit» zurückzuführen (Schulze & Mateescu, 2022). Nur ein geringer Anteil der Varianz, bezogen auf die Arbeitsorte, wird durch Einflussfaktoren der «Person», der «Organisation» und der «Ausstattung» erklärt. Es sind die Aspekte der Tätigkeit, die laut Schulze und Mateescu (2022) zentral für die Wahl von Homeoffice oder Büro vor Ort sind. In diesem Zusammenhang konnte der Berufsgruppe ein starker Einfluss auf die Wahl des Arbeitsortes nachgewiesen werden (Schulze & Mateescu, 2022). Berufsgruppen in den Bereichen Administration und Informatik wünschten sich einen bis zu 53% hohen Anteil an Homeoffice. Im technischen und wissenschaftlichen Bereich, der mit Tätigkeiten im Labor verbunden ist, wird ein ausgeprägter Anteil an Präsenz im Büro mit weniger Homeoffice (26% und 27%) gewünscht. Die Ergebnisse von Schulze und Mateescu (2022) zeigen auch, einen geringen Effekt der Einzelarbeit und der informellen Treffen auf die Wahl des Arbeitsortes haben. Erwerbstätige mit häufiger Einzelarbeit präferenzierten laut ca. 10% mehr Homeoffice. Diejenigen Erwerbstätigen, welche einen geringeren Anteil an informellen Treffen aufweisen, wollten laut Schulze und Mateescu (2022) zu ca. 20% mehr Homeoffice. Daraus folgend ist die Notwendigkeit von Präsenz am Arbeitsplatz ein entscheidender Motivator für die Wahl des Ortes (Schulze & Mateescu, 2022). Ein eigenes Arbeitszimmer im Homeoffice haben einen geringen Effekt auf die Wahl des Arbeitsortes. Haben Arbeitnehmende ein Arbeitszimmer, das sie alleine nutzen, führt dies zu 9% mehr Homeoffice (Schulze & Mateescu, 2022).

2.4 Entscheidungstheoretische Grundlage

Zu diesem Zeitpunkt existiert kein entscheidungstheoretisches Modell, welches Bezug auf die Arbeitsortwahl im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit nimmt. Nachdem die relevanten Einflussfaktoren in den vorherigen Kapiteln bestimmt wurden, kann die Dual-Process-Theory von Kahneman (2011) hinzugezogen werden, um das Verhalten bei der Arbeitsortwahl von Arbeitnehmenden erklären zu können.

Die Dual-Process-Theory nach Kahneman (2011) ist eine Theorie des menschlichen Denkens und Entscheidens, die besagt, dass unser kognitives System aus zwei unterschiedlichen Prozessen besteht. Der erste Prozess ist der intuitive Denkprozess, der schnell, automatisch und unbewusst abläuft (Kahneman, 2011). Der zweite Prozess ist laut Kahneman (2011) der reflektive Denkprozess, der langsamer, bewusster und anstrengender ist. System 2 erfordert bewusstes Nachdenken, Aufmerksamkeit und Anstrengung, um über die richtige Vorgehensweise und die bessere Entscheidung nachzudenken (Kahneman, 2011). Untenstehend werden die Dimensionen der Theorie vorgestellt.

Tabelle 1

Die zwei Dimensionen des Denkens nach Kahneman (2011)

System 1	System 2
automatisch/unwillkürlich	kontrolliert/willkürlich
unbewusst	bewusst
anstrengungslos	erfordert kognitive Anstrengung
schnell	langsam
holistisch	analytisch
assoziativ	regelbasiert
erfahrungsbasiert/konkret	symbolisch/abstrakt
hohe Kapazität	geringe Kapazität
emotional/affektiv	kognitiv/rational
parallele Verarbeitung	sequenzielle Verarbeitung
Stimulus-basiert	zielorientiert
implizit	explizit

Um Entscheidungsprozesse zu vereinfachen und die kognitiven Ressourcen zu schonen, verwenden Menschen laut Simon (1995) Das Modell nach Simon (1995) geht weiter von einer begrenzten

Rationalität der einzelnen Person aus, d. h., dass diese aufgrund der begrenzten Zeit, (kognitiven) Ressourcen nicht alle möglichen Optionen und Ergebnisse in Betracht ziehen können. *Heuristiken* sind mentale Abkürzungen oder Faustregeln, die es ihnen ermöglichen, schnelle und effiziente Entscheidungen zu treffen, ohne alle möglichen Optionen und Ergebnisse berücksichtigen zu müssen (Tversky & Kahnemann, 1974). Sie können in bestimmten Situationen nützlich sein, da sie einer Person ermöglichen, Entscheidungen schnell und effizient zu treffen. Sie können jedoch auch zu Voreingenommenheit und Fehleinschätzungen führen, wenn sie komplexe Probleme zu stark vereinfachen oder sich auf unvollständige oder ungenaue Informationen stützen (Tversky & Kahnemann, 1974). Im Alltag steuert System 1 die meisten Wahrnehmungen, Urteile, Entscheidungen und Verhaltensweisen (Kahneman, 2011). Es generiert kontinuierlich Eindrücke, Bewertungen und Interpretationen, die uns erfolgreich durch den Alltag bringen. Heuristiken und Intuition bildet die Grundlage dieses Denkmodus.

Wenn Schwierigkeiten auftreten oder komplexe Aufgaben vorliegen, wechseln wir automatisch in den Modus des Systems 2 (Kahneman, 2011). Jedoch tendieren kognitive Prozesse dazu, dem Prinzip des geringsten Aufwands zu unterliegen. System 2, das kontrollierte Prozesse beinhaltet, wird als anstrengend empfunden und erfordert Willenskraft. Aufgrund der beschränkten kognitiven Ressourcen neigen Menschen laut der Dual-Process-Theory nach Kahneman (2011) dazu, uns auf das System 1 zu verlassen, solange es uns ein hinreichendes Ergebnis liefert. Erst bei widersprüchlicher Evidenz oder Konflikten zwischen den intuitiven Einschätzungen des Systems 1 und den reflektiven Bewertungen des Systems 2 wird die kognitive Anstrengung aufgebracht, unsere ursprüngliche Einschätzung zu überprüfen und dementsprechend zu intervenieren oder zu korrigieren (Kahneman, 2011).

Bezogen auf die Entscheidungsfindung im Rahmen der Dual-Process-Theory von Kahneman (2011) kann der Aspekt des Referenzpunktes hinzugezogen werden. Der Referenzpunkt spielt eine Rolle in der Entscheidungsfindung, da er als Bezugsrahmen dient und die Bewertung von Optionen beeinflusst (Kahneman & Tversky, 1979). Im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit kann der Referenzpunkt die Vergangenheit vor, während und nach der Pandemie sein. Die gesammelten Erfahrungen dienen als Orientierungspunkte für die Bewertung von Optionen und beeinflusst die Präferenzen und Ziele bei der Entscheidung für eine mobil-flexible Arbeitsweise.

3 Methodisches Vorgehen

Untenstehend werden die zu überprüfenden Fragestellungen sowie die Methodik erläutert, welche die Grundlage der vorliegenden Arbeit bilden.

3.1 Fragestellung und Forschungsdesign

Es wurden in der Literatur verschiedene individuelle und tätigkeitsbezogene Einflussfaktoren für die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit identifiziert. Nach aktuellem Kenntnisstand der Autorin gibt es nur eine Studie von Appel-Meulenbroek et al. (2022), welche verschiedene tätigkeitsbezogene Einflussfaktoren zur Wahl zwischen Homeoffice und Büro untersucht. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung war diese noch nicht publiziert. Der Forschungsgegenstand weist durch seinen Gegenwartsbezug und Forschungsbedarf ein hohes Potential zur Erforschung auf.

Die vorliegende Arbeit hat den Anspruch, bestehende Faktoren zu validieren und falls möglich, weitere Faktoren zu identifizieren, die zur Wahl von Homeoffice oder Büro motivieren. Die untersuchten Personen arbeiteten in selbstgewählten niedrig mobilen und hoch mobilen Arbeitsmodellen, die sich im Ausmass an mobil-flexibler Arbeit unterschieden. Durch einen Vergleich dieser zwei Gruppen sollen zusätzliche Erkenntnisse generiert werden, welche Faktoren besonders stark zur Wahl des Arbeitsortes beitragen. Daher wurde dieser Aspekt ebenfalls in die Hauptfragestellung aufgenommen.

Die obige Erläuterung führt zu untenstehender Hauptfragestellung:

Hauptfragestellung:

- Welche Faktoren sind entscheidend für die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit und welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede existieren zwischen niedrig und hoch mobilen Personen?

Um die Hauptfragestellung herunterzubrechen, wurden folgende Unterfragestellungen formuliert:

Unterfragestellungen:

- Welchen Einfluss haben individuelle Faktoren auf die Wahl des Arbeitsortes?
- Welchen Einfluss hat die Art der Tätigkeit auf die Wahl des Arbeitsortes?
- Welche Präferenzen der Arbeitsortwahl ergeben sich aufgrund der Nutzungsdauer und Zufriedenheit der Tätigkeitsarten?

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurde zur Exploration ein qualitatives Forschungsdesign als Basis gewählt. Der Prozess des Vorgehens ist im untenstehenden Untersuchungsplan ersichtlich. Er setzt sich aus einer Literaturrecherche, einer Tagebuch- und Interviewstudie und deren Durchführung zusammen.

Untenstehend ist der Untersuchungsplan ersichtlich.

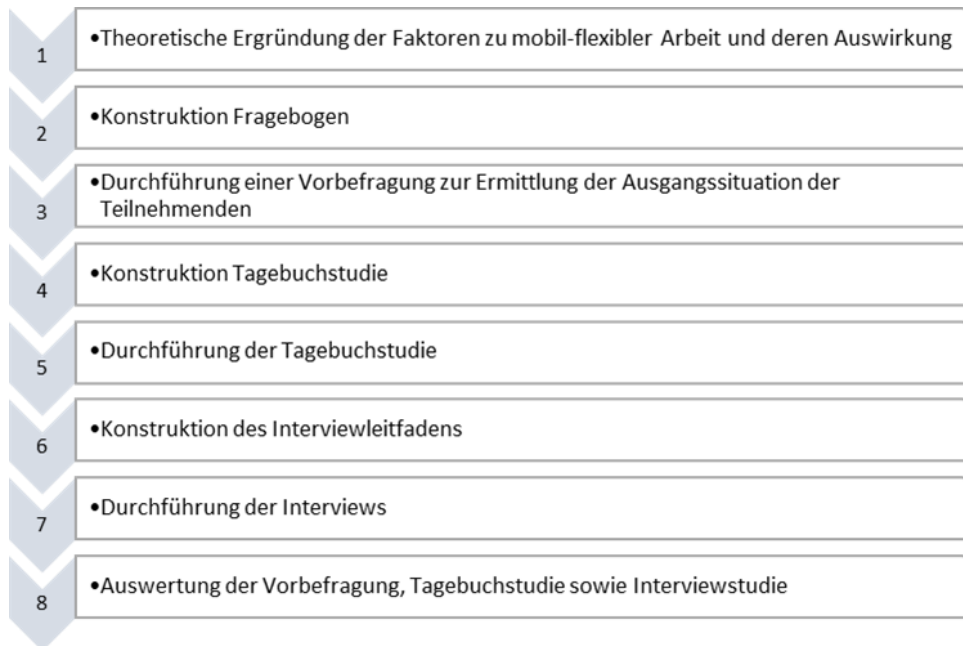


Abbildung 4. Untersuchungsplan (eigene Darstellung).

3.2 Begründung der Methodenwahl

Qualitative Forschung richtet sich gemäss Lamnek (2010) an die Realität der Teilnehmenden sowie deren subjektiven Erfahrungen, welche Kern dieser Arbeit sind. Mit Hilfe einer Tagebuchstudie können Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen im natürlichen Arbeitskontext sowie Merkmale der Arbeitssituation untersucht werden, die sich täglich ändern können. Um Einflussfaktoren bei der Wahl des Arbeitsortes im Kontext mobil-flexibler Arbeit zu begreifen, ist diese Form der Methode angemessen und zielführend. Dabei haben Tagebuchstudien den Vorteil, den Rückschaufehler zu umgehen, weil die Daten ereignisnah erhoben werden (Reis & Gable, 2010). Dies trägt zur Validität der Ergebnisse bei. Die im Rahmen der Interviewstudie durchgeführten halbstrukturierten Interviews stellen zum einen eine Nachbesprechung der Tagebuchstudie dar, haben aber auch das Ziel, den subjektiven Wissensstand der Teilnehmenden zum Untersuchungsgegenstand offenzulegen (Flick, 2021). Ein grosser Vorteil der Methode ist die Flexibilität zum gewählten Untersuchungsgegenstand. Die Fragen werden zwar vordefiniert, gewisse Themen dürfen aber situativ vertieft und/oder angepasst werden (Flick, 2021). Es soll ein vertiefteres Verständnis über die Inhalte der Tagebuchstudie entwickelt werden sowie bezüglich der Einflussfaktoren bei der Wahl des Arbeitsortes. Im Weiteren sollte es möglich sein, ein differenziertes Bild zwischen niedrig- und hochmobilen Personen darzustellen. Abschliessend werden die Daten beider Methoden trianguliert, um eine Multiperspektivität auf den Untersuchungsgegenstand zu erreichen, welche die Validität der Ergebnisse erhöht (Flick, 2021).

3.3 Sampling-Auswahl

Anhand der Fragestellung und den Umständen kann die Angemessenheit der Stichprobe bestimmt werden (Flick, 2021). Im untenstehenden Abschnitt werden die Samplings für die Tagebuch- und Interviewstudie erläutert.

Die Untersuchung wurde in zwei internationalen Industriekonzernen durchgeführt. Die Mitarbeitenden des ersten untersuchten Unternehmens im Energiebereich unterschieden sich im Ausmass des mobil-flexiblen Anteils durch ein vorab von ihnen gewähltes Arbeitsmodell. Die Arbeitsmodelle werden auf einen 100%-Beschäftigungsgrad bezogen und in Traditional (100% vor Ort), Traditional Plus (20% Homeoffice), Flex (20%-80% Homeoffice) und Homeoffice Only (ab 80% Homeoffice) unterteilt. Bei der Stichprobe handelte es sich um ein Convenience Sampling nach Flick (2021). Dies hatte den Vorteil, dass alle interessierten Personen Zugang zur Studie erhielten. Partizipation stellt eine wichtige Komponente im Workplace Change dar (vgl. Ulbrich, Mateescu & Schulze, 2022). Nach einem internen Aufruf zur Studie haben sich insgesamt 18 Personen zur Teilnahme angemeldet. Vor dem Start der Untersuchung haben vier Personen ihre Teilnahme wieder zurückgezogen. Eine Person war englischsprachig und konnte daher an der deutschsprachigen Studie nicht teilnehmen. Es wurde aber ein mündliches Gespräch mit ihr in Englisch geführt, welches zugleich auch den Einstieg ins Feld eröffnete (Flick, 2021). Von 13 Personen kamen 11 Personen für die Durchführung der Tagebuchstudie in Frage, da sie mindestens einen Tag Homeoffice hatten und der Wechsel zwischen Homeoffice und Office für die Ergründung der Einflussfaktoren der Arbeitsortwahl zentral war. Zwei Personen waren laut Rückmeldung ausschliesslich im Büro vor Ort oder zu Hause arbeitend. Durch die Vorbefragung wurde später festgestellt, dass eine sie einen von fünf Tagen im Büro vor Ort verbringt und somit doch zwischen verschiedenen Orten wechselte. Das dies erst nach dem Abschluss der Tagebuchstudie festgestellt wurde, liegt von dieser Person kein Aktivitätenprotokoll vor.

Nach Abschluss der Interviews bestand das Sampling aus vier niedrig- und neun hochmobilen Personen. Damit wurde erkennbar, dass ein Nach-Sampling von niedrigmobilen (Flick, 2021) angebracht war, um Fälle kontrastieren zu können. Im Energieunternehmen konnten nach einer zweiten Anfrage vier niedrigmobile Personen für die Teilnahme gewonnen werden. Daneben wurde auch ein internationales Baustoffherstellungsunternehmen angefragt, um die Fälle auf ein ausgeglichenes Niveau zu bringen. Durch die Akquise konnten zwei niedrig- und eine hochmobile Person zur Teilnahme gewonnen werden. Insgesamt bestand das Sampling schliesslich aus 10 niedrig- und 10 hochmobilen Personen.

Untenstehend ist die Abbildung des Samplings ersichtlich. Aufgrund vereinbarter Anonymität mit den Teilnehmenden wird auf eine detailliertere Beschreibung verzichtet.

Tabelle 2

Variationsstruktur des Samplings (eigene Darstellung)

Befragte Person	Mobilitäts- profil	Geschlecht	Tagebuch ja/nein	Interview ja/nein	Nach- Sampling ja/nein
Befragte Person 1	Traditional	M	nein	ja	nein
Befragte Person 2	Traditional Plus	M	ja	ja	nein
Befragte Person 3	Traditional Plus	M	ja	ja	nein
Befragte Person 4	Traditional Plus	W	ja	ja	nein
Befragte Person 5	Traditional Plus	M	ja	ja	ja
Befragte Person 6	Traditional Plus	M	ja	ja	ja
Befragte Person 7	Traditional Plus	W	ja	ja	ja
Befragte Person 8	Traditional Plus	M	ja	ja	ja
Befragte Person 9	Traditional Plus	W	ja	ja	ja
Befragte Person 10	Traditional Plus	W	ja	ja	ja
Befragte Person 11	Flex	W	ja	ja	ja
Befragte Person 12	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 13	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 14	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 15	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 16	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 17	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 18	Flex	M	ja	ja	nein
Befragte Person 19	Flex	W	ja	ja	nein
Befragte Person 20	Homeoffice Only	M	nein	ja	nein

Das Sampling setzt sich aus 20 Personen zusammen. Davon sind 14 männlich und 6 weiblich. Das durchschnittliche Alter der befragten Personen liegt bei 44 Jahren (SD=13.55). Das Mindestalter liegt bei 20 und das Höchstalter bei 63 Jahren. 17 von 20 Personen waren im Energieunternehmen und 3 Personen im Baustoffherstellungsunternehmen tätig. 65% der befragten Personen arbeiten in einem

offenen Grossraumbüro und 35% der befragten Personen in einem geschlossenen Gruppenbüro. 60% der Personen stand ein Arbeitszimmer und 25% der befragten Personen stand eine feste Arbeitsecke im Wohnbereich zur Verfügung. Die restlichen 15% verteilen sich auf andere Orte. Die Auswahl an Arbeitsplätzen ist zwischen den niedrigen und hoch mobilen Personen nahezu identisch.

3.4 Datenerhebung

Im untenstehenden Abschnitt wird die Art und Weise der Datenerhebung erläutert.

3.4.1 Tagebuchstudie

In der vorliegenden Arbeit wurde eine Tagebuchstudie durchgeführt mit dem Ziel, die Einflussfaktoren für Homeoffice oder Büro im natürlichen Arbeitskontext zu erforschen. Dafür haben die Teilnehmenden zwischen 2. Mai 2022 und 28. Januar 2023 eine typische Arbeitswoche protokolliert und eine dazugehörige Vorbefragung ausgefüllt. Die Online-Vorbefragung hatte das Ziel, die sozio-demographischen Daten sowie die Arbeitsumgebung im Homeoffice zu erfassen. Daneben wurde bereits nach der Wichtigkeit diverser bekannter Einflussfaktoren auf die mobil-flexible Arbeitsweise gefragt sowie ein offenes Textfeld angeboten, in dem die Wahl des Arbeitsmodells begründet werden konnte.

Die Konstruktion der durchgeführten Tagebuchstudie orientierte sich an einer aktuellen Studie von Becker, Soucek, Gunkel, Lanfer und Göritz (2021), welche eine Tagebuchstudie zu aktivitätsbasierten Büros durchgeführt haben, um die Passung zwischen Arbeitsort und Arbeitsaufgabe zu untersuchen. Die Forschenden erhoben jeweils einen Messzeitpunkt am Ende des Tages. Sie erfragten während einer Woche am Ende eines jeden Arbeitstages, wo und woran die Versuchspersonen gearbeitet hatten und liessen auf einer Skala bewerten, wie gut sie die Passung zwischen ihrer Tätigkeit und Arbeitsaufgabe erlebt hatten. Der Autorin erschien ein Datenpunkt, der sich jeweils nur auf die letzten Tätigkeiten am Abend fokussierte als zu wenig valide für allgemeingültige Aussagen. Daher wurde ein eigenes Erhebungsinstrument «Aktivitätenprotokoll» im Excel konzipiert, welches diese Schwächen eliminierte, in dem alle Tätigkeiten während des Tages erfasst werden konnten. Die Teilnehmenden konnten alle Tätigkeiten aufschreiben und mittels Drop-Down-Box nach der Tätigkeitsart kategorisieren. Die Tätigkeitsarten umfassten Kommunikation wie Telefonie und Videokonferenzen (Komm), intensive Zusammenarbeit (Intens), informeller Austausch (Inform), routinierte Einzelarbeit (ERout) sowie konzentrierte Einzelarbeit (EKon). Diese Klassifikation von Tätigkeiten orientierte sich nach den in der Literatur beschriebenen Tätigkeitsarten und konnte von der Praxispartnerin übernommen werden. Für jeden Tag wurden anfänglich die Starttätigkeit mit kurzer Beschreibung, deren zeitlicher Beginn sowie die Zufriedenheit mit der Wahl des Arbeitsortes erfragt. Wurde der Arbeitsort gewechselt (auch über die Tage hinaus), wurden die Teilnehmenden um eine Begründung für den Wechsel sowie eine Neubewertung der Zufriedenheit gebeten. Bei der Bewertung der Zufriedenheit wurde eine 5-

stufige Likert-Skala mit 1 als schlechtester und 5 als bester Ausprägung verwendet. Die Zufriedenheit ist der Indikator für die Passung zwischen Arbeitsaufgabe und -ort.

Am Ende der Protokollierungen wurden die Aktivitätenprotokolle an die Autorenschaft gesandt. Die Ergebnisse sollten Erkenntnisse liefern, wie viel Zeit sie an einem Ort für einen Tätigkeitstypen verbrachten, wie oft sie zwischen Tätigkeiten wechselten und wie zufrieden sie mit der Ausübung einer Tätigkeitsart, bezogen auf den Arbeitsort, waren.

3.4.2 Interviewstudie

Die Daten wurden zwischen 11. Mai 2022 und 1. Februar 2023 erhoben. Für eine höchstmögliche Flexibilität beider Seiten wurden die Interviews online durchgeführt.

Der Leitfaden der qualitativen Interviews, welcher im Anhang (**Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.***Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.* 9.2) zu entnehmen ist, wurde nach Helfferich (2011) entwickelt. Dieser schlägt zur Erstellung der Leitfragen die SPSS-Methode vor, welche sich aus sammeln, prüfen, sortieren und subsummieren zusammensetzt. Daher wurden in einem ersten Schritten Fragen gesammelt, welche sich nach dem Untersuchungsgegenstand richteten. Anschliessend wurde überprüft, ob die jeweiligen Fragen offen und zielführend waren. Bei diesem Schritt wurden mehr als ein Drittel der Fragen aus dem Katalog gestrichen. Um den Leitfaden zu strukturieren, wurden die übrigen Fragen in Themenblöcke sortiert. Im letzten Schritt wurden nach Helfferich (2011) beim Leitfaden verschiedene Spalten mit Funktionen integriert. Die Erzählaufforderung befindet sich in der ersten Spalte, in der zweiten Spalte ist eine Checkliste zu sehen. Anhand dieser kann sich die interviewende Person beim Nachfragen orientieren. Der dritten Spalte sind konkrete Fragen und der vierten Spalte sind Aufrechterhaltungs- und Steuerungsfragen zu entnehmen, welche zur Aktivierung des Gesprächs eingesetzt werden können. Der Leitfaden wurde am Schluss mit der Praxispartnerin besprochen und mit ihren Anregungen ergänzt.

3.5 Datenauswertung

Untenstehend wird die Art und Weise dargelegt, wie die Daten dieser Untersuchung analysiert worden sind.

3.5.1 Tagebuchstudie

Die Analyse der Vorbefragung wurde mittels der Statistik-Software SPSS vorgenommen. Die Aktivitätenprotokolle wurden mit Excel und SPSS analysiert. Im Fokus der quantitativen Analyse lag festzustellen, ob sich die Nutzung und Zufriedenheit gewisser Tätigkeitsarten, bezogen auf die Arbeitsorte, unterschieden. Zudem wurden die Unterschiede auf statistische Signifikanz getestet.

In einem ersten Schritt wurden alle 18 Aktivitätenprotokolle in einem Excel-Dokument vereint. Danach wurden die insgesamt elf Arbeitsorte in zwei zentrale Hauptarbeitsorte «Office» und «Homeoffice»

zusammengefasst. Weitere Variablen bildeten die fünf Tätigkeitsarten «EKon», «ERout», «Intens», «Inform» und «Komm», die «verbrachte Zeit» sowie die «Zufriedenheit» mit dem Arbeitsort. Gemäss Bühl (2018) wurde zur Überprüfung der Normalverteilung der Daten der Kolmogorov-Smirnov-Test angewendet. Die Auswertung dieses Tests ergab, dass die vorliegenden Daten nicht normalverteilt sind. Daher finden nicht parametrische Testverfahren für kleine Stichproben ihre Anwendung. Dafür müssen die Werte mindestens ordinalskaliert sein (Bühl, 2018). Durch die Anwendung nicht-parametrischer Tests können valide Schlussfolgerungen aus den vorliegenden Daten gezogen werden, ohne die Voraussetzung Normalverteilung beachten zu müssen. Mit dem Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben wurde getestet, ob sich die Zufriedenheit mit der Wahl und die Nutzungsdauer zwischen den Arbeitsorten (Homeoffice/Office) signifikant unterscheidet. In einem weiteren Schritt wurde untersucht, ob sich die Zufriedenheit und Nutzungsdauer zwischen niedrig- und hochmobilen Personen bei den ausgeführten Tätigkeitsarten, bezogen auf den Arbeitsort, unterscheidet. Um Gruppenvergleiche zwischen den beiden Mobilitätsprofilen vorzunehmen, wurde dazu der Mann-Whitney-U-Test für unabhängige Stichproben verwendet.

3.5.2 Qualitative Interviews

Das qualitative Material wurde mit dem Datenerhebungsprogramm MAXQDA nach den Regeln von Rädiker und Kuckartz (2019) transkribiert und ausgewertet. Die mehrstufige und auf die Fragestellung fokussierte Inhaltsanalyse ist besonders gut für leitfadengestützte Interviews geeignet (Rädiker & Kuckartz, 2019). Der Ablauf dieser Analyse wird untenstehend graphisch dargestellt.

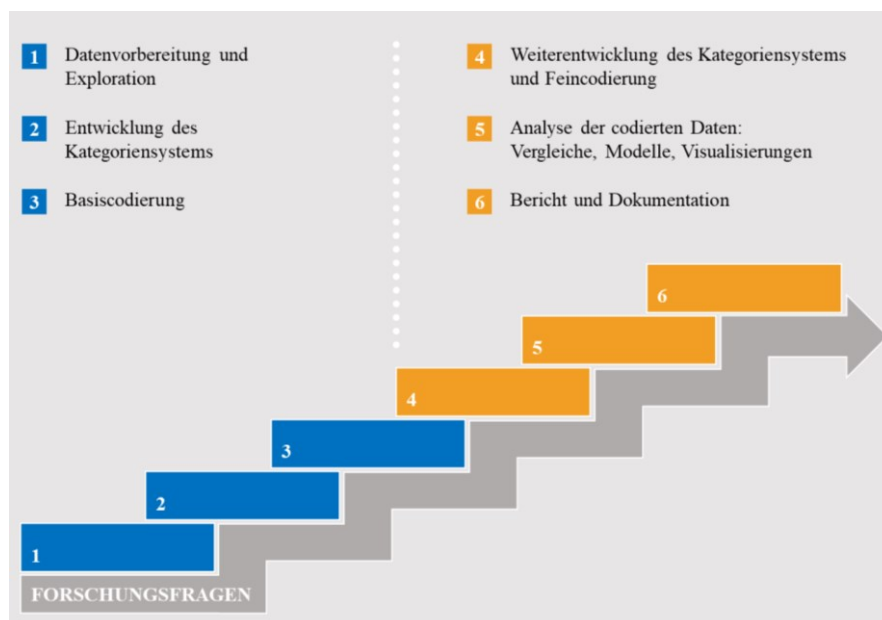


Abbildung 5. Fokussierte Inhaltsanalyse nach Rädiker und Kuckartz (2018) (eigene Darstellung)

Nach der Datenvorbereitung wurde im zweiten Schritt, orientiert am Leitfaden, ein erstes deduktives Hauptkategoriensystem erstellt. Dieses diente als Grundlage für den dritten Schritt der Basiscodierung, bei welcher Aussagen der Teilnehmenden den jeweiligen Hauptkategorien zugeordnet wurden. Durch

diesen Prozess konnten bereits erste induktive (aus dem Datenmaterial abgeleitete) Kategorien gebildet werden. Zudem wurde das Kategoriensystem im MAXQDA hinterlegt. Im vierten Schritt wurde das Datenmaterial in den jeweiligen Hauptkategorien gesichtet, um sich einen Überblick zu verschaffen. Nach Abschluss des Prozesses haben sich aus zentralen Aspekten innerhalb der Hauptkategorien neue Hauptkategorien gebildet. Nun wurde das Datenmaterial innerhalb der Hauptkategorien überprüft und entsprechende Stichpunkte zu den einzelnen Segmenten hinterlegt. Anhand dieser konnten die Segmente durch die Bildung von Subkategorien und weiteren Subkategorien verfeinert werden. Im fünften Schritt wurde das Datenmaterial kategorien- und fallbasiert (niedrig und hoch mobil) ausgewertet. Mit dem sechsten Schritt ist das Plausibilieren der Ergebnisse durch passende Zitate gemeint. Aus Gründen der Transparenz wurden die Aussagen jeweils mit ihrer Interviewnummer und der Position im Interview beschrieben. Zudem wurde der Forschungsprozess, Kategoriensystem und -definitionen dokumentiert. Es wurden 517 Segmente codiert, aus denen 11 Hauptkategorien entstanden sind. Untenstehend ist das Hauptkategoriensystem ersichtlich. Das komplette Kategoriensystem mit allen Sub-Kategorien ist dem Anhang (*Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*) zu entnehmen.

Codesystem		+ 517
> Berufsguppe (d)		26
> Zufriedenheit mit dem mobil-flexiblen Anteil (d)		25
> Individuelle Gründe für Arbeitsmodell (d)		87
> typische Tätigkeitsarten im Homeoffice (i)		44
> typische Tätigkeitsarten im Büro (i)		47
> Keinen Unterschied in der Ausübung von Tätigkeiten auf Ort (i)		12
> Konflikte von Passung zwischen Ort und Tätigkeit (i)		7
> Planung von Homeoffice (i)		51
> Analyse der Arbeitssituation im Büro (d)		114
> Analyse der Arbeitssituation im Homeoffice (d)		81
> Reflexion durch Tagebuchstudie (i)		23

Abbildung 6. Auszug der finalen Kategoriensystem aus MAXQDA

Untenstehend sind die Beschreibungen der Hauptkategorien ersichtlich.

Tabelle 3

Definitionen der Hauptkategorien

Hauptkategorie	Beschreibung der Kategorie
Arbeitsinhalt	Sie hat Anspruch, den Arbeitsinhalt der Teilnehmenden in Berufsgruppen einzuteilen.
Zufriedenheit mit dem gewählten mobil-flexiblen Anteil»	Sie hat den Anspruch, die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit ihrem gewählten mobil-flexiblen Anteil zu bestimmen.

Hauptkategorie	Beschreibung der Kategorie
Persönliche Gründe	Sie hat den Anspruch, wichtige individuelle Faktoren herauszukristallisieren, die zur Wahl des mobil-flexiblen Modells beigetragen haben.
Typische Tätigkeiten im Homeoffice	Sie hat den Anspruch, typische Tätigkeitsarten im Homeoffice zu identifizieren.
Typische Tätigkeiten im Büro	Sie hat den Anspruch, typische Tätigkeitsarten im Büro zu identifizieren.
Keinen Unterschied in der Ausübung von Tätigkeit auf Ort	Sie hat den Anspruch, Aussagen zusammenzufassen, die im mit keinen Präferenzen für die Ortswahl zusammenhängen.
Konflikte der Passung zwischen Arbeitsort und -aufgabe	Sie hat den Anspruch, Konflikte aufzuzeigen, die mit der Wahl des Arbeitsortes und der dort ausgeübten Tätigkeitsart entstanden sind.
Mobil-flexible Planung	Sie hat den Anspruch aufzuzeigen, zu welchem Zeitpunkt Personen entscheiden, im Homeoffice oder Büro zu arbeiten. Auch Aspekte der Organisation im Team wird unter dieser Kategorie erfasst.
Analyse des Arbeitsplatzes im Homeoffice	Sie hat den Anspruch, den Arbeitsplatz im Homeoffice zu erfassen und zu bewerten.
Analyse des Arbeitsplatzes im Büro	Sie hat den Anspruch, den Arbeitsplatz im Büro zu erfassen und zu bewerten.
Reflexion durch Tagebuchstudie	Sie hat den Anspruch, die Reflexion der Teilnehmenden durch die Tagebuchstudie zu erfassen.

4 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Analyse der vorliegenden Tagebuch- und Interviewstudie vorgestellt.

4.1 Quantitative Ergebnisse der Tagebuchstudie

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Umfrage vorgestellt. Danach erfolgen Ergebnisse der Zufriedenheit und Nutzung, bezogen auf Arbeitsort. Abschliessend erfolgen die Resultate für die untersuchten Mobilitätsprofile.

4.1.1 Individuelle Einflüsse

Bei der Vorbefragung im Rahmen der Tagebuchstudie gewichteten die 20 befragten Personen verschiedene Einflussfaktoren zur mobil-flexiblen Arbeitsweise. Untenstehend werden die Ergebnisse zu den zentralen Einflussfaktoren der Arbeitsortwahl präsentiert.

Tabelle 4

Fragenkatalog bezüglich Einflussfaktoren für den gewählten mobil-flexiblen Anteil (5-stufige Likert-Skala)

Fragen	M	SD
Meine persönlichen Präferenzen haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.8	1.4
Meine Arbeitstätigkeiten haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.8	1.4
Die Arbeitsplätze im Homeoffice und im Büro haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.5	1.4
Mein berufliches Umfeld hat meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.3	1.3
Mein persönliches Umfeld hat meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.2	1.4

Die befragten Personen bewerteten die Arbeitstätigkeit (M=3.8, SD=1.4) und die persönlichen Präferenzen (M=3.8, SD=1.4) als wichtigsten Einflussfaktor für den gewählten Anteil an mobil-flexibler Arbeit. Allerdings sind die Unterschiede geringfügig. Untenstehend sind die Ergebnisse der niedrig mobilen Personen (N=10) im traditionelleren Arbeitsmodell ersichtlich.

Tabelle 5

Fragenkatalog bezüglich Einflussfaktoren für den gewählten mobil-flexiblen Anteil (5-stufige Likert-Skala)

Fragen	M	SD
Meine persönlichen Präferenzen haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.3	1.6
Meine Arbeitstätigkeiten haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.2	1.6
Mein persönliches Umfeld hat meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.2	1.4
Die Arbeitsplätze im Homeoffice und im Büro haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.0	1.5
Mein berufliches Umfeld hat meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	2.7	1.4

Keine der abgefragten Einflussfaktoren hatte einen starken Einfluss auf die Wahl des mobil-flexiblen Anteils. Der wichtigste Einflussfaktor war die persönliche Präferenz (M=3.3, SD=1.6). Untenstehend sind die Ergebnisse der hoch mobilen Personen (n=10) im flexibleren Arbeitsmodell ersichtlich.

Tabelle 6

Fragenkatalog bezüglich Einflussfaktoren für den gewählten mobil-flexiblen Anteil (5-stufige Likert-Skala)

Fragen	M	SD
Meine Arbeitstätigkeiten haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	4.4	0.7
Meine persönlichen Präferenzen haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	4.3	1.1
Die Arbeitsplätze im Homeoffice und im Büro haben meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.9	1.2
Mein berufliches Umfeld hat meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.9	0.9

Mein persönliches Umfeld hat meine Entscheidung für das gewählte Arbeitsmodell beeinflusst.	3.2	1.4
---	-----	-----

Die hoch mobilen Personen bewerteten die Arbeitstätigkeit (M=4.4, SD=0.7) als wichtigsten Einflussfaktor für den gewählten Anteil an mobil-flexibler Arbeit. Als zweitwichtigster Faktor konnte die persönliche Präferenz (M=4.3, SD=4.3) identifiziert werden. Dieser war auch für die Personen im eher traditionellen Arbeitsmodell bedeutsam.

4.1.2 Tätigkeitsbezogene Einflüsse

Insgesamt wurden von 18 Personen rund 600 Arbeitsstunden im Homeoffice oder im Büro, kategorisierbar in fünf verschiedene Tätigkeitstypen (vgl. *Kapitel 3.4.1*), erfasst. Die jeweils neun Personen des niedrigen und hoch mobilen Mobilitätsprofils verbrachten 324 Stunden im Büro und knapp 276 Stunden im Homeoffice. Mit rund 312 Stunden ist die «EKon» der häufigste Tätigkeitstyp, gefolgt von «ERout» mit knapp 111 Stunden, «Komm» mit rund 84 Stunden, «Intens» mit rund 66 Stunden und «Inform» mit knapp 27 Stunden.

Tabelle 7

Vergleich des Zeitaufwands zwischen den Arbeitsorten (aufgeteilt nach Tätigkeitsart)

	Homeoffice	Office
Komm	44.12	39.92
Intens	29.00	37.42
Inform	5.73	20.93
ERout	51.33	59.17
EKon	145.55	166.57
Gesamt	275.73	324.00

Die zeitlichen Unterschiede zwischen den Arbeitsorten wurden auf Signifikanz überprüft. Die Ergebnisse des Wilcoxon-Tests sind untenstehend zu entnehmen.

Tabelle 8

Ergebnisse des Wilcoxon-Tests

	EKon_O –	ERout_O –	Inform_O –	Intens_O –	Komm_O –
	Ekon_HO	Erout_HO	Inform_HO	Intens_HO	Komm_HO
Z	-1,449 ^b	-,357 ^c	-1,342 ^b	-1,483 ^b	-,178 ^c
Exakte Sig. (2-seitig)	,156	,770	,500	,188	,882

b. Basiert auf negativen Rängen.

c. Basiert auf positiven Rängen.

Die verbrachte Zeit war bei den untersuchten Tätigkeitsarten nicht signifikant unterschiedlich zwischen Homeoffice und Büro. Untenstehend kann die Sequenzdauer für alle Tätigkeitsarten, auf den Arbeitsort bezogen, entnommen werden.

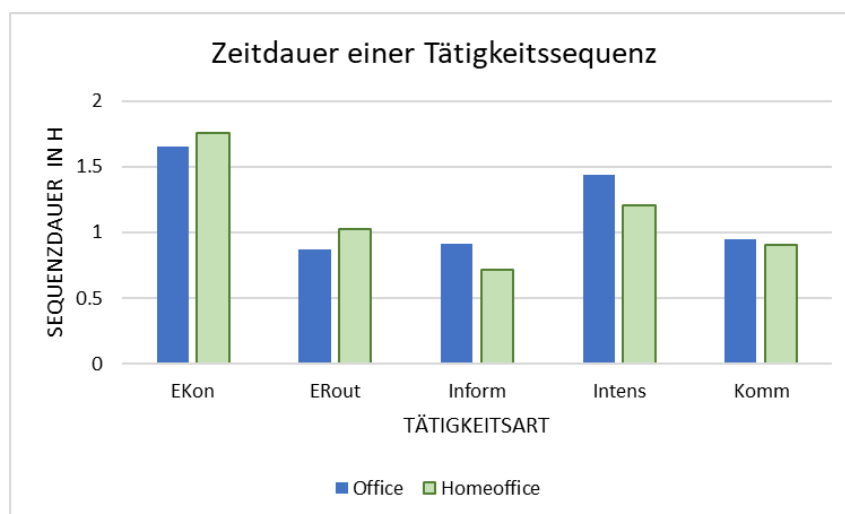


Abbildung 7. Durchschnittliche Sequenzdauer einer Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort

Wie nach der Fit-Theorie zu erwarten war, konnten die Teilnehmenden in der ungestörten Arbeitsumgebung im Homeoffice leicht längere Sequenzen an konzentrierter oder routinierter Einzelarbeit ausüben. Dahingegen waren Sequenzen mit einem kommunikativen Charakter im Büro leicht länger. Die Unterschiede wurden auf Signifikanz überprüft. Die Ergebnisse des Wilcoxon-Tests können untenstehend entnommen werden.

Tabelle 9

Ergebnisse des Wilcoxon-Tests

Teststatistiken^a

	EKon_O – EKon_HO	ERout_O – ERout_HO	Inform_O – Inform_HO	Intens_O – Intens_HO	Komm_O – Komm_HO
Z	-2,223 ^b	-,622 ^b	-1,604 ^c	-1,214 ^c	-,459 ^b
Exakte Sig. (2-seitig)	,025	,577	,250	,313	,695

b. Basiert auf positiven Rängen.

c. Basiert auf negativen Rängen.

Die verbrachte Zeit am Stück mit «EKon» unterschied sich signifikant zwischen Homeoffice (Mdn=1.73) und Büro (Mdn=1.35; exakter Wilcoxon-Test: $z = -2.22$, $p = .25$, $n = 18$). Die Effektstärke liegt bei $r = .52$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt. Bei den restlichen vier untersuchten Tätigkeitsarten ergaben sich keine signifikanten Unterschiede.

4.1.2.1 *Zufriedenheit mit dem Arbeitsort*

Die Gesamtzufriedenheit mit der Arbeitsausführung im Homeoffice ($M=4.7$, $SD=0.72$) sowie auch im Büro vor Ort ($M=4.2$, $SD=0.90$) war hoch. Die Zufriedenheit im Homeoffice war durchschnittlich um 0.5 Skaleneinheiten höher. Der Unterschied zwischen der Zufriedenheit der Wahl von Homeoffice (Mdn= 4.94) und dem Büro wies auf keinen signifikanten Unterschied hin (Mdn= 4.25; exakter Wilcoxon-Test: $z = -1.85$, $p = .68$, $n = 18$).

4.1.2.2 *Zufriedenheit mit Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort*

Wie in untenstehender Abbildung ersichtlich ist, unterscheidet sich die Zufriedenheit mit der Ausübung der untersuchten Tätigkeitsarten hinsichtlich der Arbeitsorte.

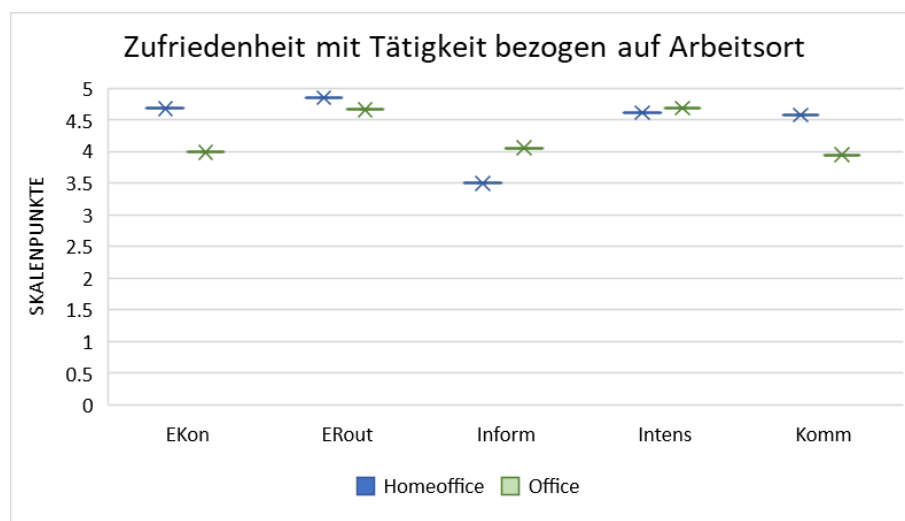


Abbildung 8. Durchschnittliche Zufriedenheit mit Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort

Die untersuchten Personen waren mit den Einzelarbeiten im Homeoffice zufriedener. Im Gegensatz dazu waren sie mit den kommunikativen Tätigkeitsarten im Büro zufriedener. Die Ausnahme in dieser Gruppe bildete die Tätigkeitsart «Komm», deren Ausübung im Homeoffice deutlich höher bewertet wurde. Die Unterschiede wurden mittels eines Wilcoxon-Tests auf Signifikanz überprüft. Die Ergebnisse sind untenstehend zu entnehmen.

Tabelle 10

Ergebnisse des Wilcoxon-Tests

	Zufr_O_EKon	Zufr_O_ERout	-Zufr_O_Inform	-Zufr_O_Intens	-Zufr_O_Komm
	Zufr_HO_EKon	Zufr_HO_ERout	Zufr_HO_Inform	Zufr_HO_Intens	Zufr_HO_Komm
Z	-1,486 ^b	-1,051 ^b	-,447 ^c	-1,000 ^b	-2,033 ^b
Exakte Sig. (2-seitig)	,160	,344	1,000	1,000	,047

b. Basiert auf positiven Rängen.

c. Basiert auf negativen Rängen.

Die Zufriedenheit mit «Ekon», «ERout», «Inform» und «Intens» weist auf keinen signifikanten Unterschied zwischen den Arbeitsorten Homeoffice und Büro hin. Die Zufriedenheit mit «Komm» weist einen signifikanten Unterschied zwischen den Arbeitsorten Homeoffice (Mdn= 5.00) und Büro auf (Mdn= 4.33; exakter Wilcoxon-Test: $z = -2.03$, $p = .047$, $n = 18$). Die Effektstärke liegt bei $r = .48$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt. Die Zufriedenheiten der restlichen vier Tätigkeitsarten weisen auf keinen signifikanten Unterschiede zwischen Homeoffice und Büro hin.

4.1.2.3 Unterschiede anhand Mobilitätsprofils

Wie in untenstehender Abbildung ersichtlich ist, ergaben sich Unterschiede in der Verteilung der Tätigkeitsarten, bezogen auf den Arbeitsort, zwischen niedrig- und hoch mobilen Personen.

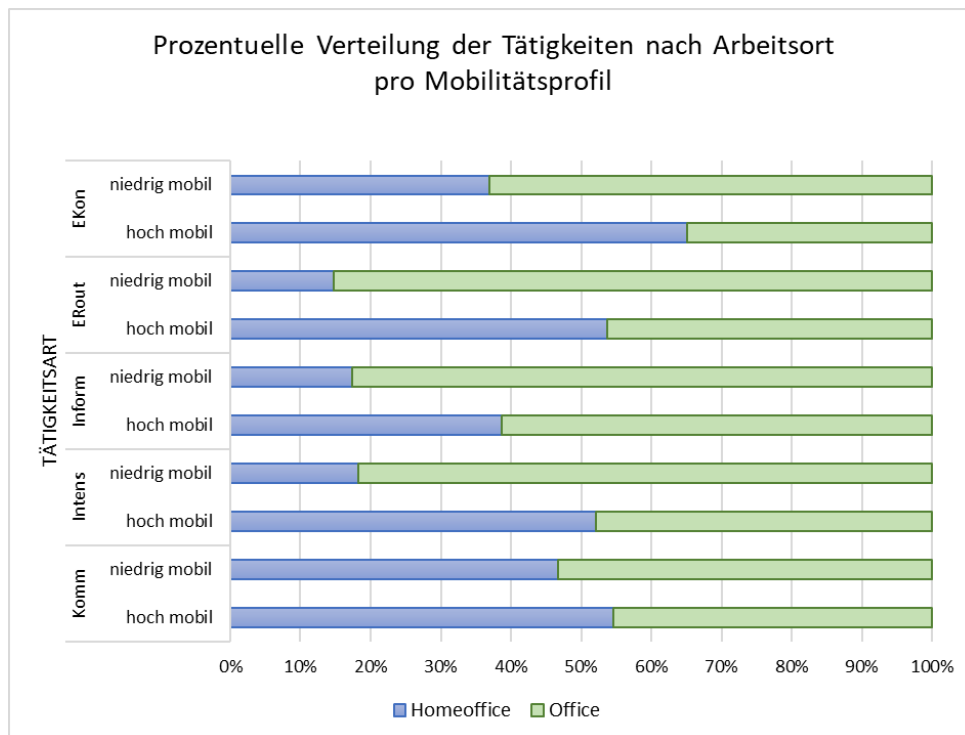


Abbildung 9. Vergleich der prozentualen Verteilung der Arbeitsorte, bezogen auf Tätigkeitsart, zwischen niedrig- und hochmobilen Personen nach Tätigkeitsart

Im Vergleich zwischen den Mobilitätsprofilen haben sich bei hoch mobilen Personen bei allen Tätigkeitsarten höhere prozentuale Werte für deren Ausübung im Homeoffice ergeben als bei niedrig mobilen Personen. Bei der hoch mobilen Gruppe wurde «Inform» mit knapp 40% als einzige Tätigkeitsart grösstenteils im Büro und nicht im Homeoffice erledigt. Bei niedrig mobilen Personen wurden alle Tätigkeitsarten mehrheitlich im Büro ausgeführt. Die prozentuale Verteilung zwischen den Arbeitsorten bei «Komm» war fast ausgeglichen. In untenstehender Tabelle ist ersichtlich, wie sich die aufgewendete Zeit nach Arbeitsort und Tätigkeitsart hinsichtlich der Mobilitätsprofile zusammensetzt.

Tabelle 11

Vergleich des Zeitaufwands einer Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort (nach Mobilitätsprofil)

	niedrig mobil			hoch mobil		
	Homeoffice	Office	Gesamt	Homeoffice	Office	Gesamt
EKon	75.63	129.07	204.70	69.92	37.50	107.42
ERout	3.00	17.42	20.42	48.33	41.75	90.08
Inform	3.73	17.77	21.50	2.00	3.17	5.17
Intens	3.00	13.50	16.50	26.00	23.92	49.92
Komm	10.37	11.83	22.20	33.75	28.08	61.83
Gesamt	95.73	189.58	285.32	180.00	134.42	314.42

Im Vergleich zwischen den beiden Mobilitätsprofilen war ein ähnlich hoher Zeitaufwand für «EKon» feststellbar. Bei «Inform» ergab sich kein grosser Unterschied im Homeoffice zwischen den Mobilitätsprofilen. Von hoch mobilen Personen wurden deutlich mehr Stunden an «Intens» erfasst als von niedrig mobilen. Ebenso war dies bei «EKon» und «ERout» zutreffend. Die Unterschiede wurden mittels eines Mann-Whitney-U-Tests auf Signifikanz überprüft (siehe *Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*). Die Ergebnisse werden im folgenden Abschnitt, aufgeteilt nach Arbeitsort, vorgestellt.

Zuerst wird näher auf die Arbeitssituation im Homeoffice eingegangen. Im Homeoffice wurde für «ERout» signifikant mehr Zeit von den hoch mobilen (Mdn=5.34) als den niedrig mobilen Personen (Mdn=0.50) aufgewendet; exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 4.000, p = .018$. Die Effektstärke liegt bei $r = .55$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt. Ebenso wurde für «Komm» signifikant mehr Zeit von den hoch mobilen (Mdn=5.34) als den niedrig mobilen Personen (Mdn=0.50) aufgewendet; exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 4.000, p = .018$. Die Effektstärke liegt bei $r = .55$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt. Bei den restlichen Tätigkeitsarten ergaben sich keine signifikanten Unterschiede

Bei der Arbeitssituation im Büro ergab sich ein deutlich höherer Zeitaufwand für «EKon» bei der niedrig mobilen Gruppe als bei der hoch mobilen. Der Unterschied der verbrachten Zeit mit «EKon» ist zwischen niedrig (Mdn=14.75) und hoch mobilen Personen (Mdn=3.75) signifikant; exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 7.000, p = .008$. Die Effektstärke liegt bei $r = .61$ und entspricht nach Cohen (1992) einem sehr starken Effekt. Auch die verbrachte Zeit mit «ERout» unterscheidet sich signifikant zwischen den hoch (Mdn=5.92) und niedrig mobilen Personen (Mdn=1.45); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 8.500, p = .04$. Die Effektstärke liegt bei $r = .48$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt. Die restlichen Tätigkeitsarten unterschieden sich nicht signifikant zwischen niedrig mobilen und hoch mobilen Personen.

Untenstehend kann die Sequenzdauer für alle Tätigkeitsarten, auf den Arbeitsort bezogen, entnommen werden. Die untenstehende Abbildung zeigt die Unterschiede zwischen den Mobilitätsprofilen auf.

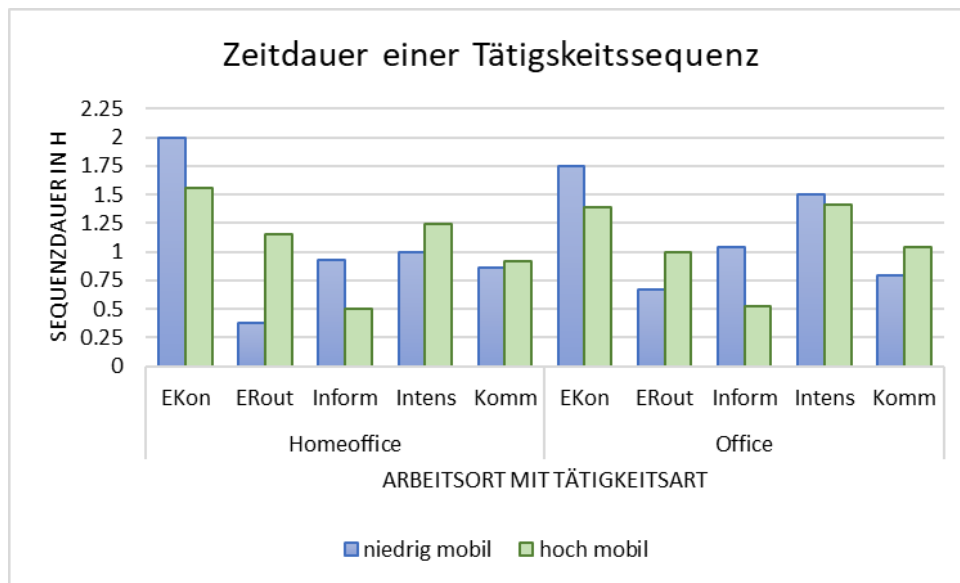


Abbildung 10. Durchschnittliche Sequenzdauer einer Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort (aufgeteilt nach Mobilitätsprofil)

Niedrig mobile Personen hatten im Homeoffice fast um eine knappe halbe Stunde längere Sequenzen an «EKon». Ihre Sequenzen an «EKon» waren auch im Büro länger. Dahingegen haben hoch mobile Personen sowohl im Homeoffice wie auch im Büro längere Sequenzen an «ERout» verbracht. Die Zeitdauer der Tätigkeitsart «Inform» war bei den niedrig mobilen sowohl im Homeoffice wie auch im Büro bedeutsam länger. Hoch mobile Personen haben im Homeoffice leicht länger (15 Minuten) mit der Tätigkeitsart «Intens» verbracht, wohingegen die niedrig mobilen im Büro vor Ort leicht länger (6 Minuten) am Stück intensiv zusammengearbeitet haben. Auch bei der Tätigkeitsart «Komm» ergaben sich um 15 Minuten längere Sequenzen der niedrig mobilen im Büro vor Ort. Einzig bei «Komm» im Homeoffice hat sich kein Unterschied ergeben. Die Unterschiede wurden mittels eines Mann-Whitney-U-Tests auf Signifikanz überprüft (siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**). Die Ergebnisse werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

Ein signifikanter Unterschied ergab sich bei der routinierten Einzelarbeit. Personen des hoch mobilen Mobilitätsprofils (Mdn=0.75) haben signifikant längere Sequenzen an routinierter Einzelarbeit im Homeoffice verbracht als diejenigen im niedrig mobilen (Mdn=0.375); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 0.500, p = .002$. Bei den restlichen neun Kombinationen aus Tätigkeitsart, bezogen auf den Arbeitsort, ergaben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen niedrig und hoch mobilen Personen.

Wie in untenstehender Tabelle ersichtlich, ergaben sich aus den vier möglichen Kombinationen aus Mobilitätsprofil und Arbeitsort hohe Zufriedenheitswerte.

Tabelle 12

Zufriedenheit im Vergleich zwischen Arbeitsorten und -profilen

	Homeoffice	Office	Gesamtergebnis
Hoch mobil	4.9	4.4	4.7
Niedrig mobil	4.2	4.1	4.1
Gesamt	4.6	4.2	4.4

Die Zufriedenheit mit jeweils Homeoffice und Büro wurden mittels eines Wilcoxon-Tests auf signifikante Unterschiede zwischen niedrig mobilen und hoch mobilen Personen überprüft. Hochmobile Personen waren im Homeoffice signifikant zufriedener (Mdn=5.00) als niedrigmobile Personen (Mdn=4.08); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 18.000, p = .050$. Die Effektstärke nach Cohen (1992) liegt bei $r = .49$ und entspricht einem starken Effekt. Umgekehrt sind beim Arbeitsort im Büro keine signifikanten Unterschiede erkennbar zwischen niedrig mobilen Personen (Mdn=4.00) und hoch mobilen Personen (Mdn=4.80); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 27.000, p = .231$.

4.1.2.3.1 Zufriedenheit zwischen den Mobilitätsprofilen (mit Tätigkeit/Ort)

Untenstehend ist ersichtlich, wie sich die Zufriedenheit mit Tätigkeitsart, bezogen auf den Arbeitsort, zwischen den Mobilitätsprofilen unterscheidet.

Tabelle 13

Zufriedenheit mit Tätigkeitsart bezogen auf Arbeitsort (nach Mobilitätsprofil)

	Homeoffice	Office	Gesamtergebnis
Niedrig mobil	4.9	4.4	4.7
EKon	5.0	4.3	4.7
ERout	5.0	4.7	4.9
Inform	2.5	5.0	3.8
Intens	4.7	4.8	4.8
Komm	4.8	4.0	4.4
Hoch mobil	4.2	4.1	4.1
EKon	4.3	3.9	4.0
ERout	4.4	4.6	4.5
Inform	4.0	3.9	3.9
Intens	4.0	4.5	4.4
Komm	4.1	3.9	4.0
Gesamt	4.6	4.2	4.4

Hochmobile Personen wiesen in 7 von 10 möglichen Kombinationen aus Tätigkeitsart und Arbeitsort eine überdurchschnittliche (grün markiert) Zufriedenheit auf. Dahingegen war bei niedrig mobilen Personen in 7 von 10 möglichen Kombinationen ein unterdurchschnittlicher (orange markiert) Wert feststellbar. Die Zufriedenheit war bei 9 von 10 Kombinationen bei niedrig mobilen Personen geringer als bei hoch mobilen. Die Ausnahme bildet «Inform», welche niedrig mobile Personen um 1.5 Skalenpunkten besser im Homeoffice bewertet haben. Diese Unterschiede wurden auf Signifikanz geprüft (siehe *Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.*). Die Ergebnisse werden im untenstehenden Abschnitt ausgeführt.

Die Zufriedenheit mit «EKon» im Homeoffice weist einen signifikanten Unterschied zwischen den niedrig mobilen (Mdn=4.25) und hoch mobilen Personen auf (Mdn=5.00); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 8.000$, $p = .007$. Die Effektstärke liegt bei $r = .68$ und entspricht nach Cohen (1992) einem sehr starken Effekt. Im Gegensatz dazu weist die Zufriedenheit mit «EKon» im Büro auf keinen signifikanten Unterschied zwischen niedrig mobilen (Mdn=4.00) und hoch mobilen Personen hin (Mdn=4.33); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 26.500$, $p = .993$. Die Zufriedenheit mit «ERout» im Homeoffice weist einen signifikanten Unterschied zwischen den Arbeitsprofilen niedrig mobiler (Mdn=4.67) und hoch mobilen Personen auf (Mdn=5.00); exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 7.000$, $p = .045$. Die Effektstärke liegt bei $r = .53$ und entspricht nach Cohen (1992) einem starken Effekt. Bei den restlichen acht Kombinationen aus Arbeitsort und Tätigkeitsart ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen niedrig mobilen und hoch mobilen Personen.

4.2 Qualitative Ergebnisse der Interviewstudie

Im folgenden Kapitel werden die qualitativen Ergebnisse kategorienbasiert vorgestellt. Fallbezogene Unterschiede wurden direkt in die kategorienbasierte Auswertung integriert.

4.2.1 Arbeitsinhalt

Zwei Personen arbeiteten im Bereich «Informatik», sechs Personen in der «Administration» und 12 Personen in der «Technik». Zwischen niedrig mobilen und hochmobilen Personen liessen sich keine Unterschiede bei den Berufsgruppen feststellen.

4.2.2 Zufriedenheit mit dem mobil-flexiblen Anteil

16 von 20 Personen waren (sehr) zufrieden mit ihrem mobil-flexiblen Anteil. Eine Person sagte: «Sehr zufrieden. Ich bin glücklich darüber, dass wir das nach der Pandemie weiterführen und dies auch vertraglich festgelegt wurde. Das macht die Arbeit sehr flexibel und angenehm als Mitarbeiter» (I8, Pos. 21). 4 von 20 Personen hätten sich mehr Homeoffice gewünscht. Bei ihnen war es aufgrund von gesetzlichen oder betrieblichen Bestimmungen oder aufgrund ihrer Arbeitsaufgabe (Labortätigkeit) nicht möglich, einen höheren mobil-flexiblen Anteil zu wählen und sie haben dementsprechend im traditionellen Modell gearbeitet.

4.2.3 Persönliche Gründe für den gewählten mobil-flexiblen Anteil

Der wichtigste Faktor ist mit 16 Nennungen von verschiedenen Personen die Work-Life-Balance. Dabei sprachen 14 von 20 Personen die Integration von Privat- und Berufsleben an. Wichtige Aspekte waren die freie Gestaltung von privaten Terminen, die Integration von Hobbies ins Arbeitsleben (beispielsweise Feuerwehr) und die Möglichkeit zur Teilnahme am Familienleben. Eine typische Aussage war wie folgt:

Dass man in dieser Zeit, wo man im Homeoffice ist, eine gewisse Flexibilität hat, die einen unterstützt und entlastet. Kinderbetreuung, wo man nicht extern schauen muss. Kinderbetreuung heisst nicht, dass ich von morgens um 8 Uhr bis abends um 17 Uhr für das Kind schauen muss, aber vielleicht schon nur das Mittagessen zu kochen oder wenn er von der Schule nach Hause kommt, dass jemand dort ist. Das heisst ja nicht, dass ich mit ihm zusammen sein muss, aber eben er wäre überwacht. (I9, Pos. 40)

Im Gegensatz dazu sprachen sich drei Personen für die Separation von Arbeits- und Berufsleben aus. Sie alle arbeiten im traditionellen Arbeitsmodell. Folgende Aussage einer Teilnehmerin unterstreicht diesen Aspekt:

Zuhause muss man auch Mittagessen abholen oder kochen und danach aufräumen. Dann hast du eine doppelte Tätigkeit zu Hause und die Mittagspause zum Beispiel ist nicht so entspannend wie im Büro, in der Kantine oder wenn man draussen essen geht. (I6, Pos. 15)

Aspekte der Autonomie und Flexibilität wurden von 12 Personen angesprochen. Die Autonomie und Flexibilität lassen sich in dieser Aussage verorten:

Ich bin sehr frei, kann wirklich selbst entscheiden, wann ich im Home Office bin und wann ich vor Ort bin. Ich kann mich bewusst für einen Arbeitsort entscheiden. Von daher bin ich mit meiner Wahl wirklich sehr zufrieden, da ich die Möglichkeit habe, flexibel zu entscheiden. (I3, Pos. 20)

Zehn Personen nannten zudem den Wegfall des Arbeitsweges als Einflussfaktor für die Wahl des mobil-flexiblen Anteils. Daneben spielte der Erfahrungswert aus der Pandemie eine zentrale Rolle. Sieben Personen sprachen sich für eine Balance zwischen der Anwesenheit im Homeoffice und Büro aus. Zwei Personen haben nach der Beendigung der Pandemie Homeoffice abgebaut und sich für das traditionelle Modell mit mehr Büro-Präsenz entschieden. Eine Person hatte den hohen mobil-flexiblen Anteil der Pandemiezeit beibehalten. Folgende Aussage illustriert die Balance zwischen Homeoffice und Büro:

Dadurch kommt der Punkt, bei dem ich die Vorteile des Homeoffice nutze, aber auch die Vorteile des Office, damit es eine Mischung gibt. Dann habe ich entschieden, dass etwa 50/50 passt, dass man die Arbeiten aufteilen kann nach. Was kann ich im Homeoffice machen und was kann ich besser im Büro machen? (I9, Pos. 6)

Für den deutlichen Abbau von Homeoffice war der fehlende «Kontakt zu den Arbeitskollegen» verantwortlich (I20, Pos. 25). Die Person hat sich dadurch «alleine, isoliert gefühlt», was einen negativen Einfluss auf ihre Konzentration hatte (I20, Pos. 25). Einer anderen Person fehlte der «Weg zur Arbeit», um sich entweder «auf den Arbeitsweg einzustellen» oder um den Arbeitstag «hinter sich zu lassen» (I7, Pos. 6). Aus diesen Gründen wählten sie eine traditionellere Form mit mehr Präsenz im Büro. Auf der anderen Seite entschied sich eine Person für einen höheren mobil-flexiblen Anteil, weil mithilfe der Abwechslung von Homeoffice und Büro die «Woche durchbrochen» wird. Dadurch hatte die Person am Freitag fast nie das Gefühl, «jetzt ist endlich Wochenende» wie «als wir 100% im Büro gewesen sind und fünf Tage anstrengend waren» (I4, Pos. 62). Eine Person erwähnte, dass er gemeinsam «mit seiner Freundin im Homeoffice arbeitet» (I1, Pos. 40).

4.2.4 Typische Tätigkeitsarten im Homeoffice & Büro

8 von 20 Personen gaben an, nicht darauf zu achten, welche Tätigkeitsarten sie an welchem Arbeitsort ausführten. Davon arbeiteten sechs auf eher traditionelle und vier Personen eher auf eine flexible Weise. Im weiteren Verlauf des Interviews gaben aber die meisten dieser Personen eine Präferenz für einen Arbeitsort für die Ausübung bestimmter Tätigkeitsarten an. Nur eine Person nannte gar keine Präferenz für einen Arbeitsort und achtete somit nicht auf die Passung zwischen Arbeitstätigkeit und -ort.

Wie nach der Fit-Theorie zu vermuten wäre, würden sich Tätigkeiten mit einem kommunikativen Aspekt eher ins Büro verlagern, da aber viele Teilnehmende in einem internationalen Umfeld arbeiten, können sie sich nicht immer face-to-face treffen. 14 von 20 Personen gaben Homeoffice als typischen

Ort für die Ausübung von Sitzungen oder Telefonie an. Viele Sitzungen sind international und werden daher sowieso virtuell ausgeführt, wie eine Person sagte: «Ich muss nicht ins Büro kommen und dann in einem Teams-Meeting mit jemandem auf der Welt sprechen» (I9, Pos. 6). Wichtig war zudem, dass die untersuchten Personen andere in ihrem Umfeld nicht stören möchten oder die Organisation von Sitzungen vereinfacht wird, wie die folgende Aussage unterstreicht:

Einen Tag voller Meetings verbringe ich am liebsten zu Hause. Ansonsten sitze ich im Büro an meinem Arbeitsplatz, störe gegebenenfalls die anderen, da ich die ganze Zeit am Sprechen bin oder ich muss ein Meetingzimmer buchen, von denen wir in Turgi zu wenige haben. (I1, Pos. 8)

12 von 20 Personen nannten die konzentrierte Einzelarbeit als typische Tätigkeitsart im Homeoffice. Für sie war wichtig, «wirklich ruhig zu arbeiten, ohne zufällige Diskussionen oder Leute» (I6, Pos. 25). Wie eine Person schilderte, «die konzentrierte Einzelarbeit geht schon im Grossraumbüro, aber dort ist Homeoffice besser, weil es ruhiger und bequemer ist» (I14, Pos. 70). Im Gegensatz dazu übte lediglich eine Person konzentrierte Einzelarbeit bevorzugt im Büro aus und unterstreicht damit, wie unterschiedlich individuelle Anforderungen an einen Arbeitsplatz sind. Dazu folgende Aussage:

Es ist nicht so, dass ich da (Büro) nicht abgelenkt werde, aber ich bin in einer Umgebung, in der mir die Ablenkung weniger etwas ausmacht. Zu Hause reagiere ich sensibler auf Geräusche, die auch privat wichtig sein können. Im Büro kann ich die Geräuschkulisse besser ausblenden. (I7, Pos. 36)

Wenn das Homeoffice vor allem für Kommunikation und konzentrierte Einzelarbeit im untersuchten Kontext Vorteile bringt, ist der «soziale Aspekt» ein anderer im Büro (I14, Pos. 37).

13 von 20 Personen gaben an, das Büro für den informellen Austausch zu nutzen. Dabei ging es darum, mit den Kolleg*innen persönlich in Kontakt zu bleiben und «beim Kaffee ein Schwätzchen» zu halten (I10, Pos. 10), keine Informationen zu verpassen, «weil man nicht nebeneinander sitzt» (I3, Pos. 10) oder es einen Grund geben muss, «um die Leute per Mail, Chat oder wie auch immer zu kontaktieren und es die Gründe häufig nicht gibt im Homeoffice» (I14, Pos. 37). Eine Person sagt dazu: «Wenn ein Feedback gebraucht wird, kann man auf die Person physisch zugehen und mit Teams kann ich mir die Benachrichtigungen anzeigen lassen oder nicht (I19, Pos. 61). Die Spontanität des Austausches wird mit folgender Aussage illustriert:

Da kommt einer und sag, du, ich hab ein Problem gehabt, hast du das einmal erlebt? Auf diese Weise bekommt man Nebeninformationen, was im Homeoffice in der Kaffeepause fehlt. Es sind diese Zusatzinfos. Diese gegenseitigen Befruchtungen, die extrem nützlich sind. Diese helfen, wenn man irgendwann vor einem Fall steht und denkt, das habe ich doch schon mal gehört. Der Kontakt mit anderen Mitarbeitenden ist extrem hilfreich. (I2, Pos. 15)

Führungspersonen gaben zudem an, dass sie Qualifikationsgespräche bevorzugt face-to-face durchführen und ihnen die Präsenz vor Ort die Möglichkeit bot, die Stimmung im Team zu erfassen.

Wie in der Forschung bereits bekannt, stehen die Bedürfnisse zwischen konzentrierter Einzelarbeit und dem kommunikativen Arbeiten im Spannungsfeld zueinander. Dazu sagte eine Person passenderweise: «Hat man mehr Störungen, hat man auch mehr Kontakt» (I11, Pos. 52).

4.2.5 Konflikte zwischen Arbeitsaufgabe und -ort

Probleme zwischen der Passung zwischen Tätigkeit und Arbeitsort entstehen hauptsächlich daraus, dass nicht zwischen den Arbeitsorten gewechselt wird/werden kann. So sagte eine Person: «Wenn ich einen Tag im Büro bin, dann bin ich im Büro. Ich kann dann nicht hin und her wechseln durch den Tag» (I9, Pos. 10). Im Homeoffice ergaben sich bei zwei Personen Probleme, weil sie zu Hause waren und in Ruhe arbeiten konnten, aber je einen persönlichen Austausch virtuell durchführten und dies als unbefriedigend erlebten, wie diese Aussage zeigt:

Eine hohe Bewertung gibt es, weil es eine konzentrierte Einzelarbeit ist. Beim Austausch war ich aber nur so halb zufrieden. Es fehlt schon der eine oder andere Punkt, wenn der Austausch direkt geschieht. Es fehlt die Körpersprache, es gibt Verzögerung, die Reaktionen können nicht gesehen werden, Kamera wird nicht immer eingeschaltet. Es können nicht alle Leute gleich angeschaut werden. (I14, Pos. 66)

Daneben war es für eine Person nicht ideal, im Grossraumbüro zu arbeiten, da sie aufgrund einer Abmachung mit dem Team an diesem Tag im Büro zur Verfügung stehen musste. Eine Person musste zwar aufgrund des traditionellen Arbeitsmodells vor Ort sein, aber es war niemand sonst anwesend. Sie sagte dazu: «Wenn es eine physische Diskussion gewesen wäre mit Mitarbeiter XY, dann könnte es eine hohe Bewertung gewesen sein, aber das hätte ich zu Hause machen können» (I18, Pos. 53).

4.2.6 Mobil-flexible Planung

Die Hälfte der Teilnehmenden hatte eher vorbestimmte Tage im Kalender für Homeoffice-Tage, die andere Hälfte eher eine laufende, spontane Planung anhand des Kalenders und zwei Personen gaben an, dass Homeoffice aufgrund ihrer Labortätigkeit nur sehr kurzfristig oder gar nicht möglich war. Es haben sich keine Unterschiede zwischen dem traditionellen und flexiblen Modell ergeben.

Bei der laufenden Planung entschied nur eine Person über einen Zeitraum von einer Woche hinaus, etwa zwei Wochen zuvor, an welchen Arbeitsorten sie woran arbeiten möchte. Die anderen neun Personen entschieden sich kurzfristiger (bis eine Woche vorher) für Homeoffice oder Büro. Eine Person, die Homeoffice nicht planen konnte und deswegen keinen mobil-flexiblen Anteil aufweist, beschreibt dies so:

Probleme, die ungefragt kommen. Man weiss nie, was kommt. Es ist egal, wo man ist, andersherum wäre es passender gewesen. Wenn ich im Büro bin, bekomme ich bestimmt Anfragen, bei denen ich ein Labor benötige. Andersrum bin ich schon eine ganze Woche im Büro gewesen und habe gedacht, diese Woche hätte ich zu Hause verbringen können. (I2, Pos. 17)

Eine weitere Person mit Labortätigkeiten, welche aber bis zu zwei Tage Homeoffice machte, meinte: «Ich kann nicht prognostizieren, was kommt. Es kann sein, dass plötzlich heute Abend ein Fall kommt, dem ich erste Priorität geben muss. Deshalb entscheide ich recht spontan, zum Beispiel am Wochenende, dass ich montags Homeoffice mache» (I6, Pos. 35). Es gab auch Personen welche, von «Woche für Woche schauen, an welchen Tagen sie im Büro sind und je nach dem, was für Meetings anfallen, sich entweder für das Büro oder für das Homeoffice entscheiden» (I3, Pos. 12).

Die Person, welche als einzige über zwei Wochen hinweg Homeoffice plante, erklärte:

Grundsätzlich gibt es keine Regel. Ich entscheide eher, wenn ich den ganzen Tag Meetings habe, zu Hause zu bleiben. Es bringt nichts, wenn ich im Büro sitze und den ganzen Tag in Meetings bin. Solche Tage kommen vor, aber im Grundsatz schaue ich, dass die Meetings eher an den Tagen sind, an welchen ich im Home Office arbeite. Ich weiss dies meistens zwei Wochen im Voraus und entscheide dann, ob ich ins Büro komme oder nicht. (I8, Pos. 13)

Im Kontrast dazu stehen Personen, welche mehrheitlich vorbestimmte Tage für Homeoffice und Büro haben, wie in dieser Aussage zu entnehmen ist:

Ansonsten gibt es nicht so klare Hinweise, wie ich das entscheide. Es ist im Moment relativ fix Dienstag und Donnerstag Büro und wenn es irgendwo brennt oder ich sehe, dass wir Probleme haben, komme ich auch am anderen Tag ins Büro. (I8, Pos. 15)

11 Personen berichteten von der Organisation im Team, davon haben acht Personen fixe Tage und drei Personen keine fixen Tage im Team definiert. Dies hat einen Einfluss darauf, ob im Homeoffice oder im Büro gearbeitet wird. Es war ersichtlich, dass hoch mobile Personen (6 Personen) deutlich mehr Absprachen haben als niedrig mobile Personen (2 Personen). Zwei Personen erwähnten, dass ihre Teammeetings jeweils hybrid durchgeführt werden, was die Zusammenarbeit zwischen Personen im Homeoffice und im Büro vereinfacht.

Schlussendlich ist bei der Planung «die Notwendigkeit ins Büro zu gehen in Absprache mit dem Team oder den Aufgaben» entscheidend. (I16, Pos. 26).

4.2.7 Analyse des Arbeitsplatzes im Büro & Homeoffice

Die Mehrheit der Personen fühlte sich gut von ihrem Arbeitsplatz im Büro unterstützt. Das Optimierungspotential vor Ort liegt bei der Verbesserung der IT-Infrastruktur (3 Personen), der Reduktion von Lärmbelastung (3 Personen), der Schaffung von Raum für Anschauungsobjekte und der Schaffung von Nähe zwischen Arbeitsplatz und Fabrikation (1 Person).

Es gab einige Tätigkeiten, die aufgrund der Infrastruktur nur im Büro möglich waren. «Laborarbeiten, sprich Mess- und Testaufgaben und Testaufbauten sind (im Homeoffice) klar nicht möglich. Es ist alles ausser das» (I14, Pos. 41). Fünf Personen hatten solche Laborarbeiten im Prüffeld, für das sie stark vom Büro abhängig waren. Zwei Personen gaben an, dass sie ins Büro kamen, um grössere Projekte bearbeiten zu können. Zu Hause hatten sie nur einen Laptop, der von der Grösse und Leistung nicht mit der Ausstattung im Büro mithalten konnte.

Zwei Personen äussersten zudem ihre Bedenken gegenüber dem Abbau eines festen Arbeitsplatzes in ihrem Betrieb. Bei beiden spielte der Aspekt des Suchens von Kolleg*innen oder Mitarbeitenden eine Rolle. Eine konkrete Aussage war folgende: «Ein fester Arbeitsplatz, bedeutet, dass ich nicht lang suchen muss, bis ich irgendwo jemanden finde» (I7, Pos. 8). Eine Person hatte zudem auch Bedenken damit, sich ständig neu einrichten zu müssen oder nicht einfach neben seinen Arbeitskolleg*innen sitzen zu können. Insgesamt wollten drei Personen ihren fest zugewiesenen Arbeitsplatz behalten und haben somit einen reduzierten Anteil mobil-flexibler Arbeit gewählt, bei dem im untersuchten Energieunternehmen weiterhin ein Anspruch auf einen festen Arbeitsplatz erhalten blieb.

Von ihrem Arbeitsplatz im Büro fühlte sich die Mehrheit der Personen gut unterstützt. Das grösste Optimierungspotential lag bei insgesamt fünf Personen, von denen vier Personen im traditionellen Modell arbeiteten, bei der Einrichtung zu Hause. Davon betroffen war mit vier Nennungen das nicht höhenverstellbare Pult. Zusätzlich fehlte bei zwei dieser Personen ein grosser Bildschirm und bei einer Person zudem ein bequemer Bürostuhl. Diese letztgenannte Person gehörte einem Unternehmen an, die ihren Mitarbeitenden keine finanzielle Unterstützung im Homeoffice bieten. Eine Person bemängelte lediglich ihren fehlenden Bildschirm.

Der wichtigste Grund der guten Unterstützung war, dass Personen eine höhere Kontrolle über Ablenkungen durch Arbeitskolleg*innen hatten (8 von 20 Personen). Zu tragen kam dabei vor allem der Aspekt der digitalen Abgrenzung, wie folgende Aussage zeigt: «Da (im Homeoffice) habe ich die Kommunikationskanäle im Griff. Ich kann das Telefon abschalten oder nicht abnehmen. Ich kann auf die Chats reagieren oder nicht. Ich werde nicht unterbrochen» (I5, Pos. 16). Eine andere Person beschrieb dies so: «Einfach Teams deaktivieren, den Mailverkehr abschalten und konzentriert an etwas arbeiten» (I13, Pos. 8). So sagte eine teilnehmende Person: «Das ist eigentlich das, was ich am liebsten mag im Homeoffice» (I5, Pos. 20).

Von den Teilnehmenden wurde auch der Aspekt der physischen Abgrenzung im Homeoffice geschätzt, wie folgende Person beschreibt: «Es steht nicht plötzlich jemand neben meinem Tisch und fragt mich was» (I5, Pos. 22). Für Personen mit einem eigenen Arbeitszimmer intensiviert sich dieser Aspekt nochmals. So die Aussage einer Person: «Ich kann die Türe zu machen und muss das Zimmer nicht mit jemandem teilen, ich werde nicht gestört» (I 9, Pos. 22). Auch Anforderungen an Raumtemperatur und Belüftung sind sehr individuell und werden daher von zwei Personen im Homeoffice als optimaler empfunden. Zwei Personen fanden es einfacher, Ordnung im Büro zu halten. Die technische Ausstattung war bei einer Person im Homeoffice deutlich besser als im Büro. Wohingegen bei der Einrichtung zu Hause der finanzielle Aspekt von Relevanz ist. Bei einer Person kam deshalb die Frage auf: «Möchte ich wirklich so etwas Teures langfristig anschaffen in der eigenen Wohnung oder kann ich nicht zukünftig wieder vermehrt ins Büro gehen?» (I3, Pos. 32).

4.2.8 Reflexion durch Tagebuchstudie

Fünf Personen bot die einwöchige Tagebuchstudie die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsinhalt. So ist sich eine Person bewusst geworden, «wie viel Zeit ich für die Kommunikation und wie viel Zeit ich für konzentrierte, ungestörte Arbeit benötige» (I11, Pos. 22). Dazu erhielten drei weitere Personen ein Bewusstsein über die Häufigkeit der Unterbrechungen. Dabei ist die Unterbrechung entweder auf fremd- oder eigengesteuerte Ablenkung zurückzuführen. Folgende Aussage zeigt die fremdgesteuerte Problematik auf:

Sicher ist, dass es mehr Unterbrechungen gibt in den konzentrierten Blöcken als mir lieb ist. Es ist mir bewusster geworden, wie oft ich zwischendrin unterbrochen wurde. Ich habe nicht alle Unterbrechungen erfasst, ansonsten wäre ich mehr am Protokoll Schreiben gewesen als an etwas anderem. (I15, Pos. 51)

Das Problem beschränkt sich nicht einzig auf die Arbeitsumgebung im Büro. Auch im Homeoffice war es herausfordernd, einen längeren Block ungestörter Arbeit zu verrichten. Eine Person schildert die Situation wie folgt:

Selbst bei ungestörter Arbeit im Homeoffice habe ich bemerkt, dass ich tatsächlich kaum einen Block von vier Stunden habe. Es gibt immer etwas dazwischen, wie eine Besprechung oder es kommt eine E-Mail. Das war mir nicht so bewusst, dass selbst Zuhause so viele Störungen kommen, wenn auch viel weniger als im Büro (I11, Pos. 22).

Eine Führungskraft nannte dies: «Ein Thema, das wir mit dem Team weiterhin anschauen müssen, wie wir miteinander als Firma umgehen» (I5, Pos. 39). So oft die Tätigkeit zu wechseln, führt auch zu Fehlern» (I5, Pos. 14).

5 Diskussion und Interpretation

Das Ziel der vorliegenden Arbeit besteht darin, entscheidende Einflussfaktoren auf die Wahl des Arbeitsortes im Kontext der mobil-flexiblen Arbeit zu identifizieren. Zur Beantwortung dieser Forschungslücke wurden drei Unterfragenstellungen gebildet. In diesem Kapitel werden die Erkenntnisse, bezogen auf die Unterfragestellungen, dargestellt sowie mit Bezug auf die theoretische Fundierung diskutiert. Daraus erfolgen konkrete Handlungsempfehlungen. Abgerundet wird die Arbeit mit einer Limitation der Ergebnisse und einem Ausblick auf offenstehende Fragen.

5.1 Einfluss von individuellen Faktoren

Die wichtigsten Faktoren für mobil-flexibles Arbeiten aus der Literatur wurde auch in den Interviews wiedergefunden. Entscheidend bei der Arbeitsortwahl war eine verbesserte Work-Life-Balance, Flexibilität, Autonomie sowie der Wegfall der Pendelzeit. Insgesamt wurden allerdings deutlich mehr Integrierer*innen als Separier*innen nach den von Nippert-Eng (1996) beschriebenen Boundary-Typen identifiziert. Generell hilft Homeoffice den Arbeitnehmenden, verschiedene Rollen aus Privat- und Berufsleben zu vereinen und verbessert dadurch die Work-Life-Balance von Arbeitnehmenden. Der Aspekt, ob eine andere Person mit ihnen im Haushalt im Homeoffice arbeitet, könnte ebenso einen Einfluss haben auf die Wahl des Arbeitsortes. Entscheiden sich Personen längerfristig für eine mobil-flexible Arbeitsweise, so zeigt sich, dass viele von ihnen die Zeit während der Pandemie als den von Kahneman (1979) beschriebenen Referenzwert betrachten. Aus der Pandemiezeit haben die Arbeitnehmenden Erfahrungen gesammelt, welche sie mit der Zeit vor der Pandemie vergleichen konnten. So konnten sie für sich selbst feststellen, in welchem Ausmass Homeoffice für sie und ihre Tätigkeit funktioniert hat. Dabei boten die Bedingungen vor und während der Pandemie eine einmalige Gelegenheit, zwei Extrempole der Mobilität zu kontrastieren. Das wäre zum einen die Zeit vor der Pandemie mit wenig mobil-flexiblen Möglichkeiten. Zum anderen die Zeit während der Pandemie mit teilweise ausschliesslicher Präsenz im Homeoffice. Nun gilt es, die Erfahrungen zu einem Arbeitsmodus zu integrieren. Die Integration ist ein wesentlicher Beweggrund für eine Mischung von Homeoffice und Präsenz vor Ort. So können die untersuchten Personen Vorteile beider Bedingungen optimal nutzen. Es gibt jedoch auch Personen die sich aufgrund der besseren Abgrenzung zur Arbeit bewusst für eine erhöhte Präsenz im Büro entscheiden.

5.2 Einfluss der Tätigkeit

Der Einfluss der Tätigkeit hat den grössten Einfluss auf die Wahl des Arbeitsortes. Im Wesentlichen ist die notwendige Präsenz vor Ort entscheidend darüber, an welchem Arbeitsort gearbeitet wird. Diese ist zwischen den Berufsgruppen im administrativen und informationstechnologischen Bereich deutlich geringer als im technischen und wissenschaftlichen Bereich mit Arbeiten im Labor vor Ort. Auf einer kleineren Ebene bestimmt die Berufsgruppe die alltäglichen Arbeitsaufgaben, für deren Ausübung ein

Arbeitsort gefunden werden soll. Die vorliegende Arbeit konnte anhand des Nutzungsverhaltens aufzeigen, dass Personen Ortspräferenzen für bestimmte Tätigkeitsarten haben. Nur eine Person hatte keine Präferenz bezüglich des Arbeitsortes. Der von Kim and De Dear (2013) beschriebene «privacy-communication-trade-off» stellt eine zentrale Herausforderung für die Wahl des Arbeitsortes dar. Zum einen fördert unterbrechungsfreie Zeit die Konzentration, zum anderen führen spontane Interaktionen zu erhöhtem Wissensaustausch. Hier muss eine vorsichtige Balance gefunden werden und zugunsten der jeweiligen Vor- und Nachteile abgewogen werden.

5.2.1 Einflussfaktoren auf die Wahl von Homeoffice

Im untersuchten Arbeitskontext ist die Kommunikation, gefolgt von der konzentrierten Einzelarbeit, die typischste Tätigkeitsart im Homeoffice. Entgegen theoretischen Überlegungen, dass sich kommunikative Tätigkeiten eher in das Büro verschieben werden, ging aus den qualitativen Interviews hervor, dass die Kommunikation wie Videokonferenzen und Telefonie präferenziell im Homeoffice ausgeführt wurden. Diese Erkenntnis liess sich quantitativ bestätigen. Die untersuchten Personen waren signifikant zufriedener mit der Kommunikation im Homeoffice als im Büro. Viele der untersuchten Personen arbeiten in internationalen Teams und führen virtuelle Besprechungen durch. Durch diese Bedingung fällt die notwendige Präsenz im Büro für die Kommunikation weg. Diese Befunde stehen im Einklang mit einer aktuellen Studie von Appel-Meulenbroek et al. (2022) bei mobil-flexiblen Arbeitnehmenden, bei der sich ebenfalls gezeigt hat, dass sich die Kommunikation ins Homeoffice verschiebt. Die erhöhte Zufriedenheit mit der Wahl von Homeoffice für die Kommunikation in der vorliegenden Untersuchung begründen die untersuchten Personen damit, dass andere Personen durch die eigenen Gespräche nicht gestört werden und weniger Aufwand für Organisation (beispielsweise die Raumreservierung) anfällt.

Hoendervanger et al. (2022) stellte in Aussicht, dass sich konzentrierte Arbeiten in das Homeoffice verschieben. Diese Annahme wurde mittels dieser Untersuchung bestätigt. Durch die Interviews ging hervor, dass die untersuchten Personen das Homeoffice für konzentrierte Einzelarbeiten präferieren. Durch die erhöhte Privatsphäre zu Hause können sie sich besser konzentrieren und störungsfrei effizient arbeiten. Die Zufriedenheit mit der Arbeitsortwahl bei konzentrierten Einzelarbeiten im Homeoffice ist deutlich höher als wenn diese im Büro ausgeführt werden. Die verbesserte Konzentration im Homeoffice ist auch aus dem Datenmaterial quantitativ nachweisbar. Die verbrachte Zeit am Stück mit konzentrierter Einzelarbeit im Homeoffice war signifikant länger als im Büro vor Ort.

5.2.2 Einflussfaktoren auf die Wahl des Büros

Der entscheidendste Faktor für die Präsenz vor Ort ist der informelle Austausch. Personen waren mit dem informellen Austausch im Büro zufriedener. Dies ist besonders bei den niedrig mobil flexiblen Personen feststellbar. Spontane Interaktionen sind in einer virtuellen Umgebung, wie es im Homeoffice der Fall ist, nach wie vor schwierig zu imitieren.

Ein wesentlicher Einflussfaktor ist auch, ob Personen Aufgaben im Labor durchführen müssen. Werden spezielle Arbeitsgeräte benötigt, können diese nur im Büro aufgefunden werden.

Für Personen mit Führungsaufgaben ist es zudem wichtig, für die Anliegen ihrer Mitarbeitenden präsent zu sein oder sensible Gespräche wie Qualifikationsgespräche persönlich vor Ort zu führen. Es ergeben sich somit Unterschiede bei der Arbeitsortwahl zwischen Personen mit und ohne Führungsverantwortung.

5.3 Vergleich zwischen niedrig und hoch mobilen Arbeitnehmenden

Im Vergleich zwischen einer eher traditionelleren und einer flexibleren Arbeitsweise zeigt sich, dass beide Gruppen einen fast ähnlich hohen Anteil an Kommunikation im Homeoffice bzw. im Büro erledigen. Während bei hoch mobilen Personen eine leichte Präferenz zu erkennen ist, die Kommunikation im Homeoffice auszuführen, liegt der Anteil der niedrig mobilen Personen ähnlich hoch, und zwar bei knapp 50%. Es ist die Tätigkeitsart, die von den niedrig mobilen Personen zum höchsten Anteil im Homeoffice erledigt wird. Sowohl niedrig mobile wie auch hoch mobile Personen schätzen das Homeoffice für Ausübung der Kommunikation. Informeller Austausch ist im Vergleich der beiden Mobilitätsprofile die einzige Tätigkeitsart, die mehrheitlich im Büro vor Ort stattfindet. Dies verdeutlicht, dass spontane Interaktionen häufiger im Büro vorkommen.

Hoch mobile Personen verbringen signifikant mehr Zeit an routinierter Einzelarbeit und Kommunikation im Homeoffice als niedrig mobile. Ausserdem verbringen sie signifikant weniger Zeit im Büro für konzentrierte Einzelarbeiten als niedrig mobile Personen. Überraschenderweise verbringen sie signifikant mehr Zeit an routinierter Einzelarbeit im Büro als niedrig mobile Personen. Dies müsste sich gemäss der Theorie der Passung eher in das Homeoffice verschieben, wenn sich die Möglichkeit dazu bietet.

Werden die Zeiten verglichen, die niedrig und hoch mobile Personen mit den verschiedenen Tätigkeitsarten am Stück verbringen, so ergibt sich ein wesentlicher Unterschied. Personen, die niedrig mobil flexibel arbeiten, verbringen signifikant mehr Zeit am Stück für die konzentrierte Einzelarbeit im Homeoffice als hoch mobile Personen; daraus ergibt sich, dass niedrig mobile Personen das Homeoffice als Ort für konzentrierte Einzelarbeiten nutzen. Die Unterschiede sind nicht signifikant, weisen aber auf eine Tendenz ein.

Hoch mobile Personen waren im Homeoffice signifikant zufriedener ($Mdn=5.00$) als niedrig mobile Personen ($Mdn=4.08$), exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 18.000$, $p = .050$. Die Effektstärke nach Cohen (1992) liegt bei $r = .49$ und entspricht einem starken Effekt. Umgekehrt sind beim Arbeitsort Büro keine signifikanten Unterschiede erkennbar zwischen niedrig mobilen Personen ($Mdn=4.00$) und hoch mobilen Personen ($Mdn=4.80$; exakter Mann-Whitney-U-Test: $U = 27.000$, $p = .231$). Bei beiden Arten der Einzelarbeit im Homeoffice waren die untersuchten Personen der hoch mobilen Gruppe

signifikant zufriedener. Damit ist der Arbeitsort im Homeoffice zentral für zur Erklärung der Unterschiede bei der Wahl des Arbeitsortes.

5.4 Handlungsempfehlungen

In den unteren Abschnitten werden Handlungsempfehlungen zur untersuchten Thematik vorgestellt.

5.4.1 Bestimmung eines Mobilitätsprofils

Um kognitive Ressourcen zu sparen, neigen Menschen im Alltag dazu, Entscheidungen anhand ihrer Intuition zu fällen. Kahneman (2011) beschreibt dies als schnelles Denken des Systems 1, welches anfällig für kognitive Verzerrungen ist. Dies kann im untersuchten Kontext zu ungünstigen Entscheidungen bei der Arbeitsortwahl führen. Eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Tätigkeit trägt dazu bei, in die Reflexion zu treten, um das langsame Denken des Systems 2 anzuregen. Dazu ist eine Erstellung eines Mobilitätsprofil zu empfehlen, in dem der aufgrund der Tätigkeit mögliche Anteil an mobil-flexibler Arbeit definiert wird. Dieses Vorgehen führt dazu, dass langfristig eine mobil-flexible Arbeitsweise gewählt wird, die zur Tätigkeit und Person passt. Es empfiehlt sich, diese Vereinbarungen regelmässig zu überprüfen, da sich persönliche oder tätigkeitsbezogene Bedürfnisse verändern können.

5.4.2 Arbeitsplatzgestaltung im Büro und im Homeoffice

Unter der Voraussetzung der freien Arbeitswahl ergeben sich einige Implikationen zur Verbesserung des Arbeitsplatzgestaltung. Zum Zeitpunkt der Untersuchung war das Büro zu einem Drittel ausgelastet. Sollte es zu einem Anstieg an Präsenz im Büro vor Ort kommen, ist entscheidend, genügend Fläche anzubieten, um Dichtestress zu vermeiden. Zudem sollte gewährleistet sein, dass genügend Zugang zu Spezialflächen für fokussierte wie auch für kommunikative Tätigkeiten gewährleistet wird. Die Vorteile und Wahl von Homeoffice für konzentrierte Einzelarbeit war in dieser Untersuchung klar zu erkennen und sollte ermöglicht werden. Dahingegen sollten soziale Austauschprozesse in der Qualität gefördert werden.

5.5 Limitation und Ausblick

Da die Bürogestaltung von Unternehmen höchst individuell ist, können die Ergebnisse dieser Studie nur bedingt auf andere Unternehmen übertragen werden. Mittels dieser Studie haben sich zwei Gruppen hinsichtlich ihres Planungsverhaltens bei mobil-flexibler Arbeit gezeigt. Es gab Personen, welche vorbestimmte Tage im Homeoffice waren und solche, welche einer laufenden Planung folgten. Zur weiteren Aufklärung des Forschungsgegenstandes wird empfohlen, diese Gruppen in zukünftigen Untersuchungen in die Analyse miteinzubeziehen.

6 Literaturverzeichnis

- Appel-Meulenbroek, R., de Vries, B., & Weggeman, M. (2017). Knowledge sharing behavior: the role of spatial design in buildings. *Environment and Behavior*, 49(8), 874–903. <https://doi.org/10.1177/0013916516673405>
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van de Water, A., Weijs-Perrée, M., & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
- Becker, C., Soucek, R., Gunkel, J., Lanfer, S. L., & Göritz, A. S. (2021). Tagebuchstudie zu Activity-Based Flexible Offices. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000359>
- Becker, F. (1999). Beyond alternative officing: Infrastructure on-demand. *Journal of Corporate Real Estate*, 1(2), 154–168. <https://doi.org/10.1108/14630019910811006>
- Brown, G. (2009). Claiming a corner at work: Measuring employee territoriality in their workspaces. *Journal of environmental psychology*, 29(1), 44–52. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.05.004>
- Bühl, A. (2018). Einführung in die moderne Datenanalyse ab SPSS 25, 16. Hallbergmoos: Pearson.
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current directions in psychological science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Davis, M. C., Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2020). Breaking out of open-plan: Extending social interference theory through an evaluation of contemporary offices. *Environment and Behavior*, 52(9), 945–978. <https://doi.org/10.1177/001391651987821>
- Demerouti, E., Derks, D., Brummelhuis, L. L. T., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonaker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123–141). New York: Springer
- Flick, U. (2021). *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung* (10. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Gerdenitsch, C., Korunka, C., & Hertel, G. (2017). Need-supply fit in an activity-based flexible office: A longitudinal study during relocation. *Environment and Behavior*, 50(3), 273–297. <https://doi.org/10.1177/0013916517697766>
- Golden T.D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 319–340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Heimgartner, D., Schmid, B., & Axhausen, K. W. (2022). Modeling home office preferences and the implications for transport demand. In *22nd Swiss Transport Research Conference (STRC 2022)*. STRC.
- Helffferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten (Vol. 4)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hoendervanger, J. G., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2022). Perceived fit and user behavior in activity-based work environments. *Environment and Behavior*, 54(1), 143–169. <https://doi.org/10.1177/0013916521995480>

- Hoendervanger, J. G., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2019). Perceived fit in activity-based work environments and its impact on satisfaction and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 65, 101339. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101339>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412–442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–292
- Kim, J., & De Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18–26. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. *Sociological forum*, 11(3), 563–582. (Verfügbar unter : <https://www.jstor.org/stable/684901>)
- O’Rourke, G. A. (2021). Workplace strategy: a new workplace model. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(4), 554-566. <https://doi.org/10.1111/joid.122>
- OECD-Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?* Paris: OECD Publishing. (Verfügbar unter <http://hdl.voced.edu.au/10707/545307>)
- Rädiker, S. & Kuckartz, U. (2019). *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA: Text, Audio und Video*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22095-2>
- Reis, H. T., & Gable, S. L. (2000). Event-sampling and other methods for studying everyday experience. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 190–222). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schulze, H., Krause, A., & Windlinger, L. (2018). Mobil-Flex Arbeit und Gesundheit. In A. Blum-Rüegg (Hrsg.), *Betriebliches Gesundheitsmanagement. Grundlagen und Trends. Fokus auf die psychische Gesundheit* (S. 76–97). Bern, Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz. <https://doi.org/10.26041/fhnw-1597>
- Schulze, H., & Mateescu, M. (2022). Einflussfaktoren auf die Wahl von Homeoffice oder dem Büro vor Ort bei Mitarbeitenden einer Schweizer Forschungsinstitution. 68. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft : *Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten*. <https://doi.org/10.26041/fhnw-4215>
- Ulbrich, S., Mateescu, M., & Schulze, H. (2022). Partizipation im Workplace Change–Praxisbericht über die Prozessbegleitung einer Expertenorganisation vor Bezug neuer Büroräume. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 1–10.
- Van den Berg, J., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Sotthewes, M. (2020). Knowledge workers’ stated preferences for important characteristics of activity-based workspaces. *Building Research & Information*, 48(7), 703–718. <https://doi.org/10.1080/09613218.2020.1726169>
- Vargas Llave, O., Mandl, I., Weber, T., & Wilkens, M. (2020). *Eurofund 2020: Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. (Verfügbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>)

- Weichbrodt, J., Bruggmann, A., & Folie, A. (2020). *FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://irf.fhnw.ch/handle/11654/31702>
- Weichbrodt, J., & Soltermann, A. (2022). *FlexWork Survey 2022: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobil-flexibler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://doi.org/10.26041/fhnw-4458>
- Wohlers, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work—towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, *60*(4), 467–486. <https://doi.org/10.1080/00140139.2016.1188220>

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Integratives Work-Life Balance-Modell nach Sirgy und Dong-Jin (2018) (eigene Darstellung).....	7
Abbildung 2. Kontinuum der Segmentation und Integration in Anlehnung an Nippert-Eng (1996) (eigene Darstellung).	8
Abbildung 3. Wahrgenommene Passung zwischen Tätigkeit und Arbeitsumgebung in Anlehnung an Hoendervanger et al. (2019) (eigene Darstellung).	9
Abbildung 4. Untersuchungsplan (eigene Darstellung).	15
Abbildung 5. Fokussierte Inhaltsanalyse nach Rädiker und Kuckartz (2018) (eigene Darstellung).....	20
Abbildung 6. Auszug der finalen Kategoriensystem aus MAXQDA	21
Abbildung 7. Durchschnittliche Sequenzdauer einer Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort.....	26
Abbildung 8. Durchschnittliche Zufriedenheit mit Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort	27
Abbildung 9. Vergleich der prozentualen Verteilung der Arbeitsorte, bezogen auf Tätigkeitsart, zwischen niedrig- und hochmobilen Personen nach Tätigkeitsart	29
Abbildung 10. Durchschnittliche Sequenzdauer einer Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort (aufgeteilt nach Mobilitätsprofil)	31

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Die zwei Dimensionen des Denkens nach Kahneman (2011).....	12
Tabelle 2 Variationsstruktur des Samplings (eigene Darstellung)	17
Tabelle 3 Definitionen der Hauptkategorien	21
Tabelle 4 Fragenkatalog bezüglich Einflussfaktoren für den gewählten mobil-flexiblen Anteil (5-stufige Likert-Skala).....	23
Tabelle 5 Fragenkatalog bezüglich Einflussfaktoren für den gewählten mobil-flexiblen Anteil (5-stufige Likert-Skala).....	24
Tabelle 6 Fragenkatalog bezüglich Einflussfaktoren für den gewählten mobil-flexiblen Anteil (5-stufige Likert-Skala).....	24
Tabelle 7 Vergleich des Zeitaufwands zwischen den Arbeitsorten (aufgeteilt nach Tätigkeitsart)	25
Tabelle 8 Ergebnisse des Wilcoxon-Tests.....	26
Tabelle 9 Ergebnisse des Wilcoxon-Tests.....	27
Tabelle 10 Ergebnisse des Wilcoxon-Tests.....	28
Tabelle 11 Vergleich des Zeitaufwands einer Tätigkeitsart bezogen auf den Arbeitsort (nach Mobilitätsprofil)	29
Tabelle 12 Zufriedenheit im Vergleich zwischen Arbeitsorten und -profilen.....	32
Tabelle 13 Zufriedenheit mit Tätigkeitsart bezogen auf Arbeitsort (nach Mobilitätsprofil).....	32