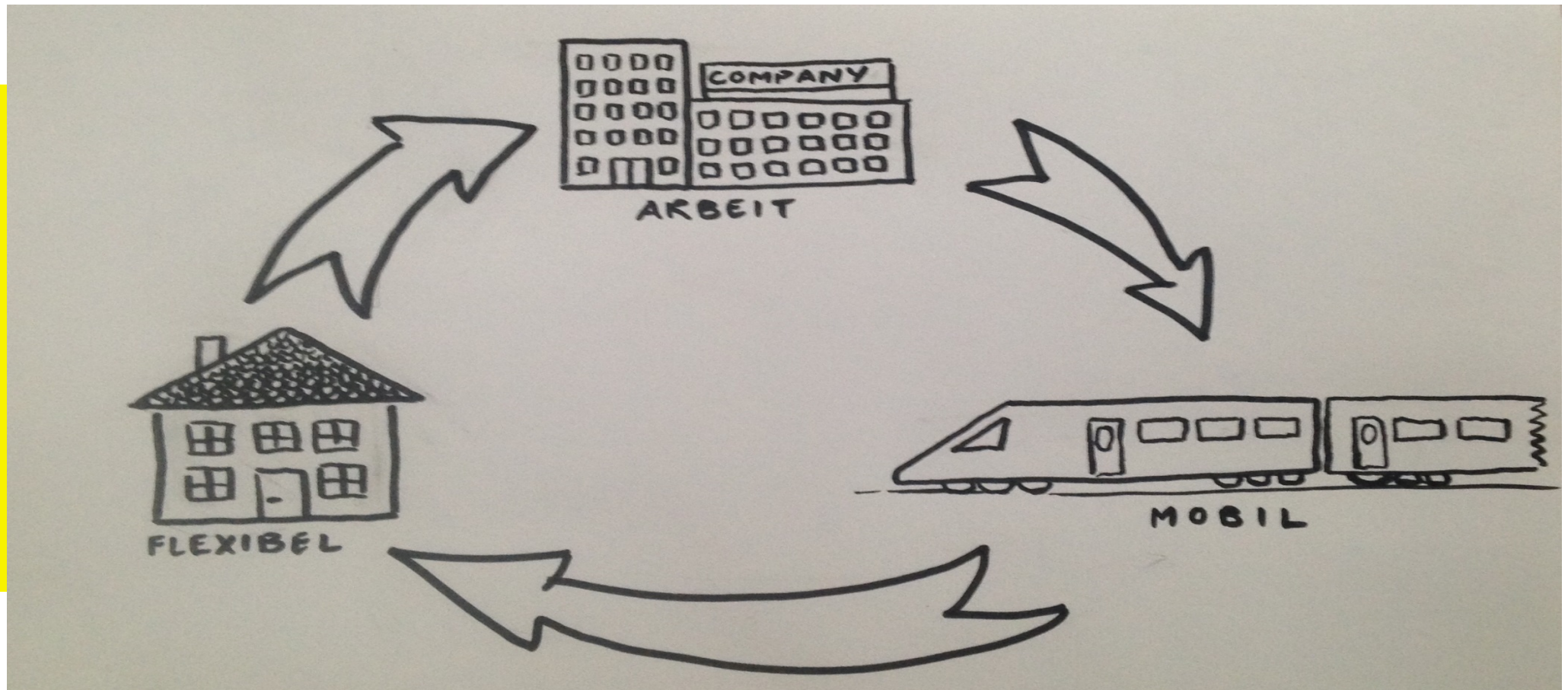


Home Office und Co-Workingspaces – Ressourcen für Gemeinden?

Prof. Dr. Hartmut Schulze

24. Oktober 2018 / 8. Bernischer Gemeindegader-Tag / Thun

Flexibilität am Arbeitsplatz: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Studien zu flexiblen Arbeitsformen im ifk (Auswahl)



Befragung „Home Office 2012“ und 2013“

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

**SwissFlexWork
2014 u. 2016**

Schweizweite Umfragen „SwissFlexWork 2014, 2016“

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



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

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



Gebäudeevaluation 2014, 2016

Psychisches Wohlbefinden und subjektive Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Open Space – Online-Befragungen zu förderlichen und hinderlichen Faktoren der Büroraumgestaltung und -nutzung



Wissenschaftliche Begleitungen, u.a. DBK SO, 2015-2018, VZ Werd 2018

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

Eigene Erfahrung mit mobil-flexibler Arbeit



- seit ca. 8 Jahren: Multispace Office
- aktiver Beteiligungs- und Verbesserungsprozess
- keine festen Arbeitsplätze – auch nicht für die Führungskräfte
- Policy für mobil-flexible Arbeit
- im Outlook-Kalender: Erreichbarkeit (nicht Abwesenheit)
- formal-informelle Anlässe (u.a. Institutsmeetings mit anschließendem Mittagessen, Mitarbeitenden-Frühstücke, Hochschulkonferenzen etc.)

Agenda

- Home Office: Potenziale und Herausforderungen
- Coworking Spaces: eine Ressource für Gemeinden?
- Fazit

Begriffsklärungen

Tabelle 1: Rechtsformen und Arbeitsorte – Telearbeit dunkler hinterlegt (Schat 2002, S. 23)

Rechtsform	Arbeitsort			
	Nur Wohnung	Wohnung und Betrieb	Nur Betrieb	Betrieb eines Kunden des Auftrag-/Arbeitgebers
Angestellter	Teleheimarbeit	Alternierende Telearbeit	Präsenzarbeit	Mobile Telearbeit
Angestellter eines dritten Unternehmens			Telearbeitscenter	Arbeitnehmerüberlassung

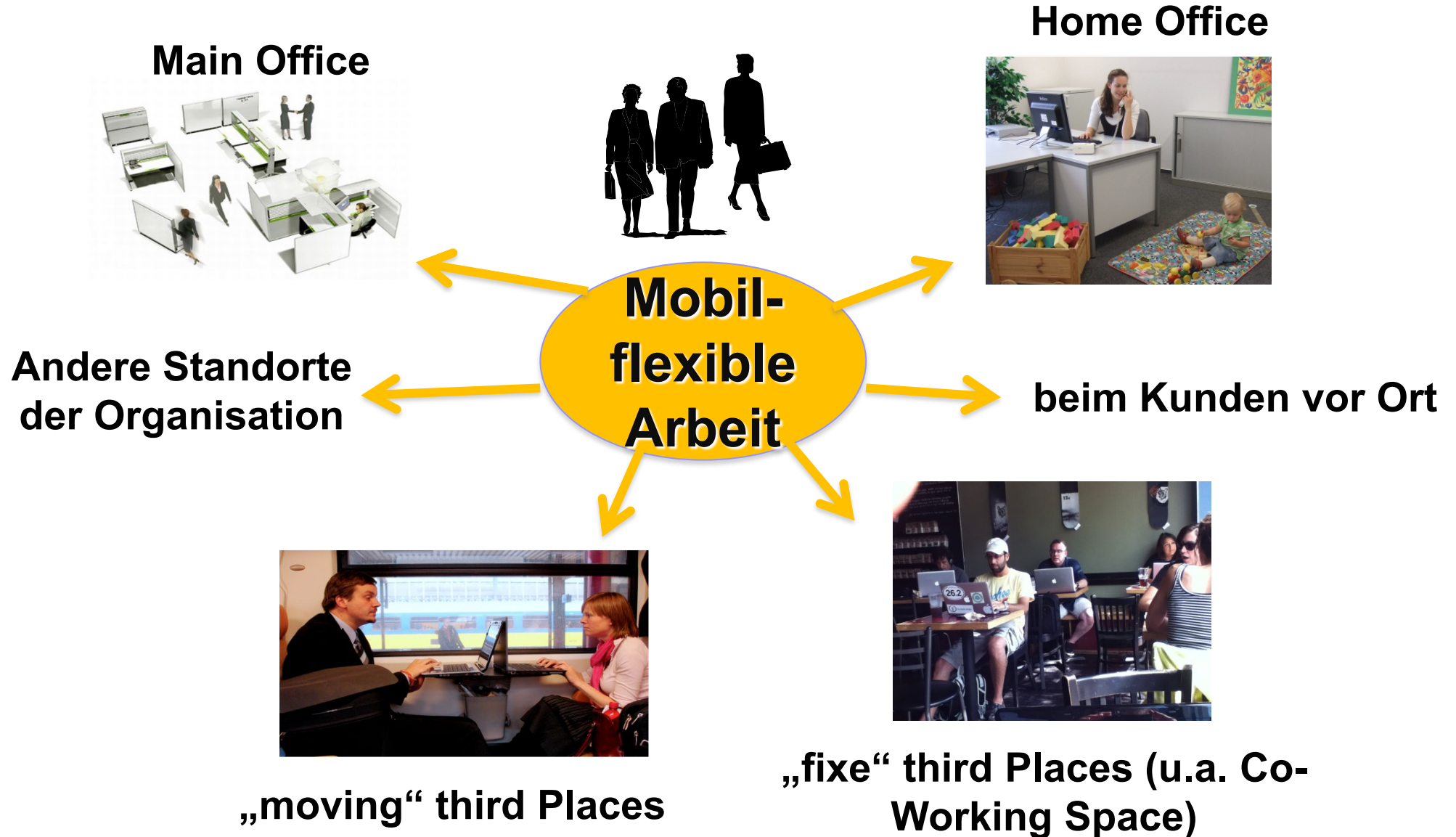
- **Mobile Arbeit (ECATT 2010):**

wenn ein relevanter Anteil der Arbeitszeit (10-20%) weder am Arbeitsplatz in der Firma noch im Home Office stattfindet (ECATT 2010)

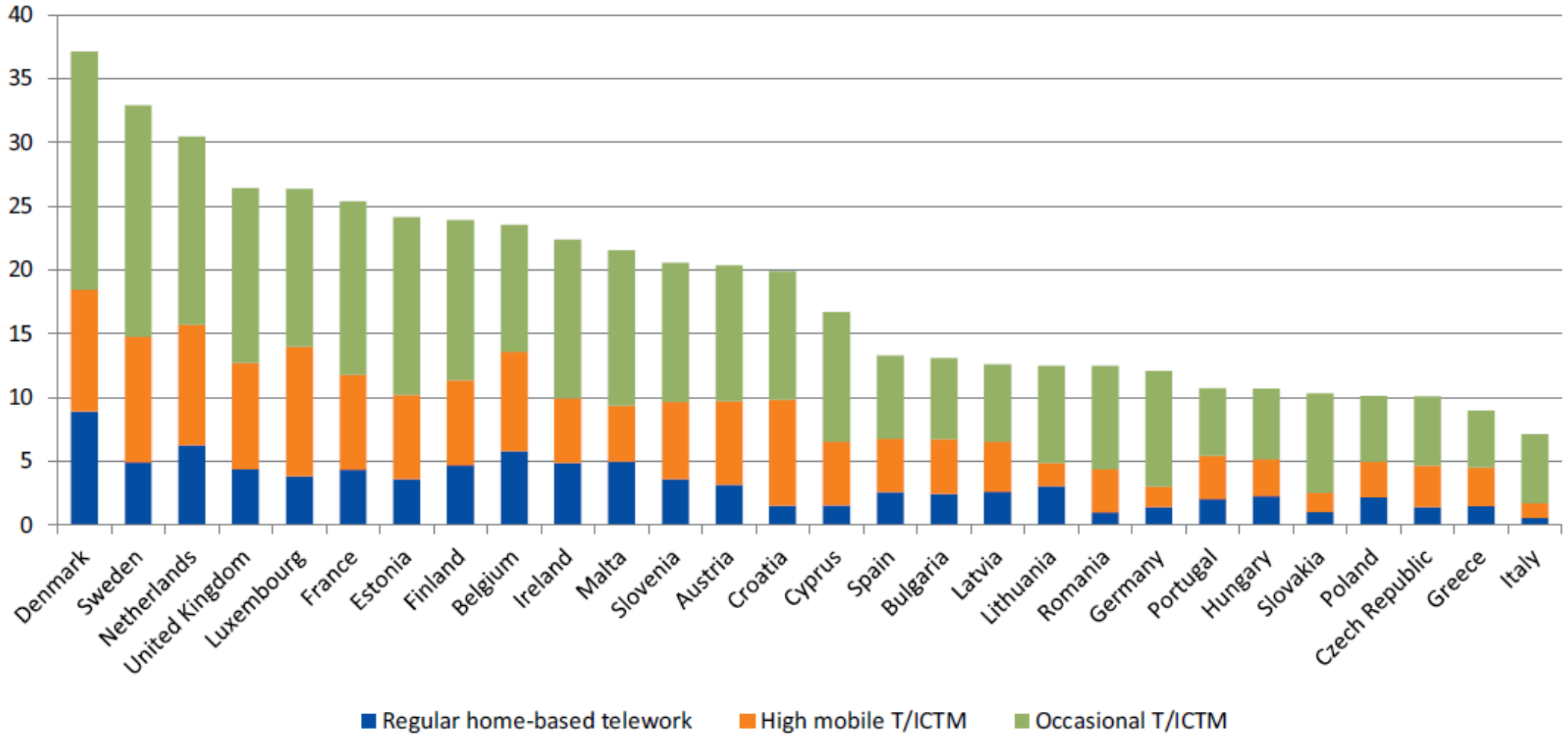
- **Mobile und flexible Arbeit** (Krause, Schulze & Windlinger, 2018) **meint, dass...:**

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

Mobile und flexible Arbeit: Wahl von Arbeitszeit und -ort



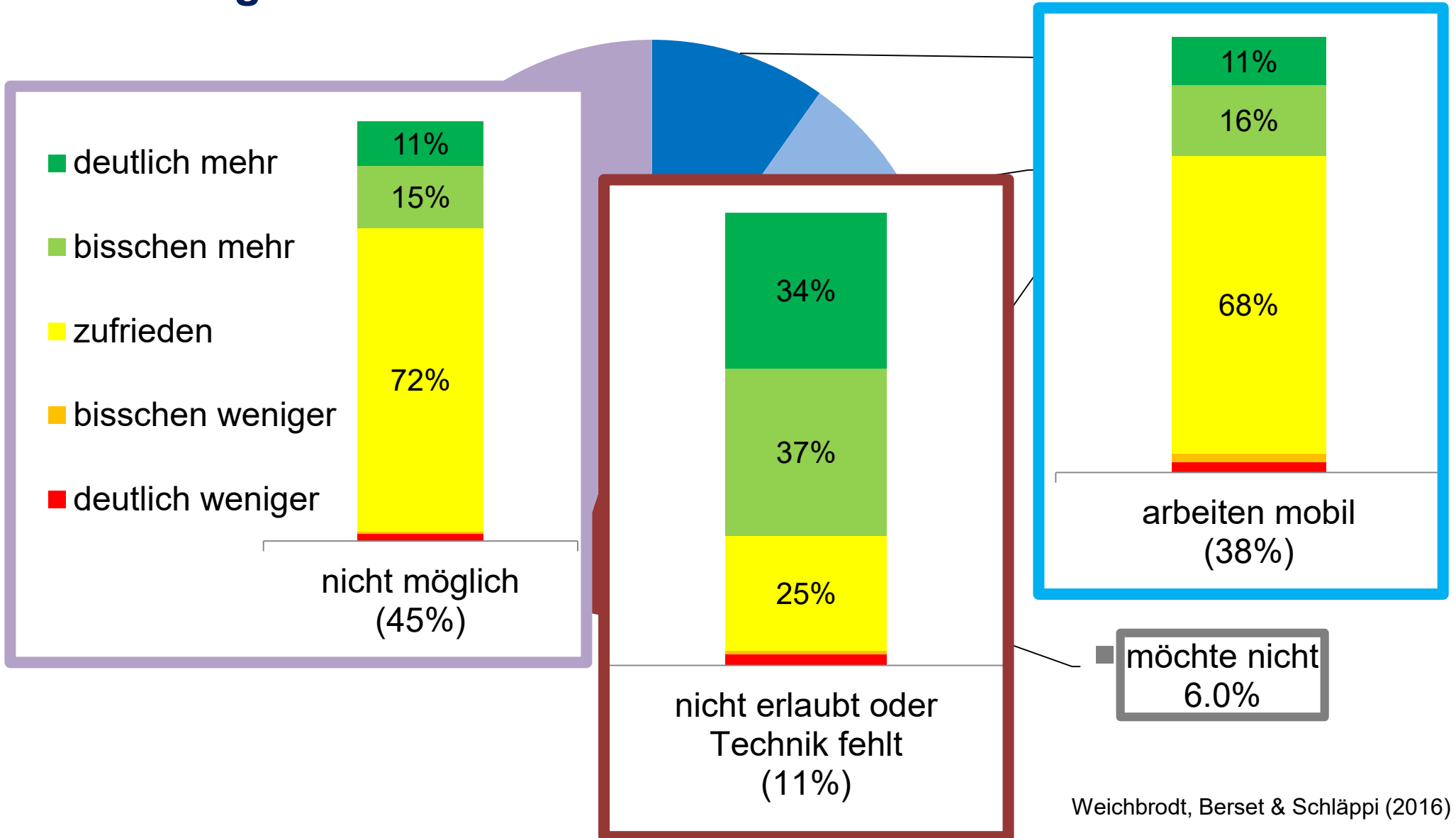
Verbreitung Telework in EU 28



Source: EWCS 2015.

(Eurofound, 2017)

Verbreitung mobiler Arbeit in der Schweiz und Wunsch nach mehr/weniger



Gründe für mobil-flexibles Arbeiten (alle)

(mind. „trifft tlw. zu“, 3 auf 5-er Skala)

Für mobil Arbeitende Erwerbstätige (38% der Erwerbstätigen oder ca. 1.76 Mio.) sind die **Hauptgründe** (60% oder mehr finden diese Gründe relevant) für mobiles Arbeiten:

- **Autonomie,**
- **Ungestörtheit**
- **Produktivität,**
- **Zeitgewinne,**
- **Passung von Ort und Tätigkeit.**

«Home Office als Refugium ungestörter Stillarbeit»
(Schulze & Weichbrodt, 2015)

schätze die zeitliche & örtliche Autonomie

schätze die Ungestörtheit im HO

kann produktiver arbeiten

Zeitgewinn, da Reisezeit entfällt

Passung Ort Tätigkeit

Effizienz (Reisezeit für Arbeit nutzen)

bin motivierter

Vereinbarkeit sonstige Lebensbereiche

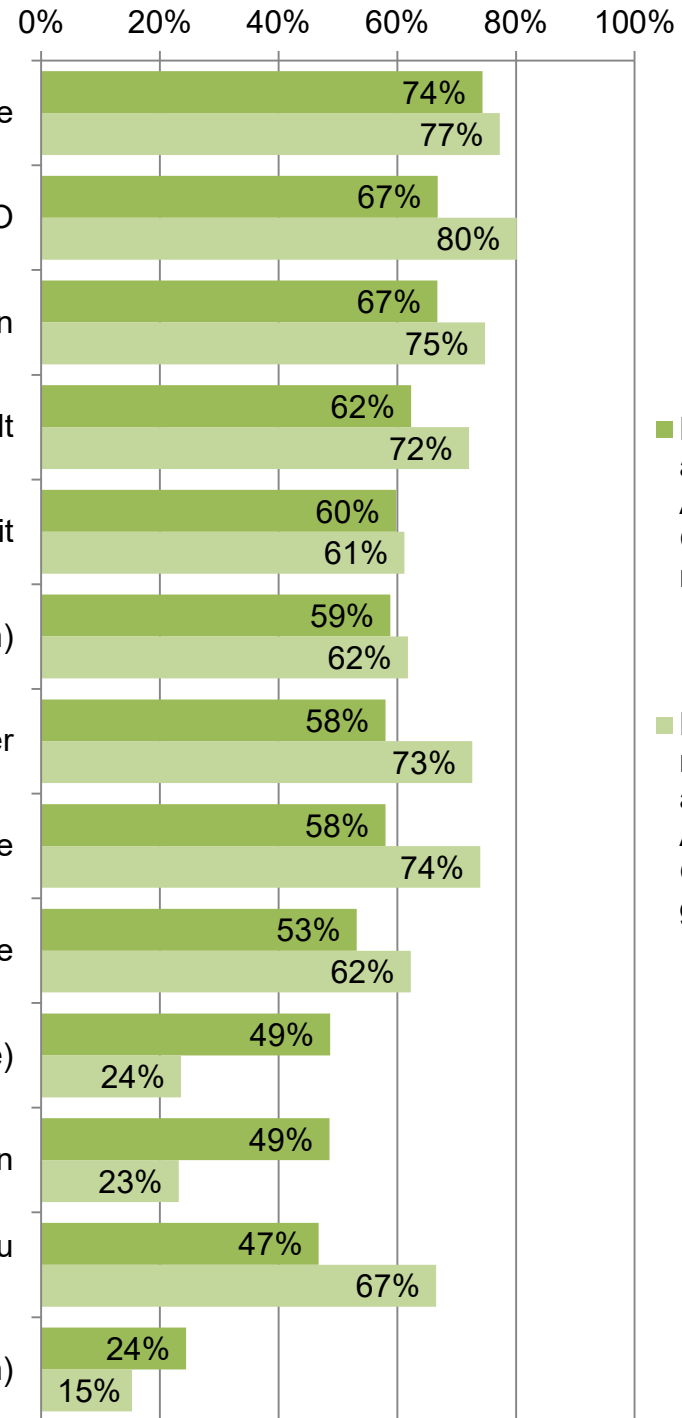
Vereinbarkeit Arbeit und Familie

Arbeit erfordert Mob. (mehrere Standorte)

Arbeit erfordert Mob. zu Kunden/Partnern

kann Flexibilität nutzen um HVZ zu meiden

Arbeit ist mobil (z.B. Transportwesen)



■ Diejenigen, die mobil arbeiten:
Aus welchen Gründen arbeiten Sie mobil?

■ Diejenigen, die nicht mobil arbeiten, dies aber gerne wollen:
Aus welchen Gründen würden Sie gerne mobil arbeiten?



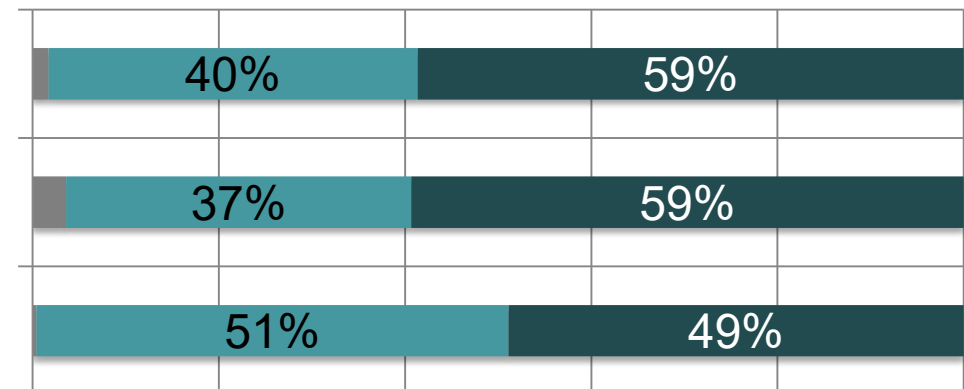
Vorteil: Höhere Zufriedenheit mit Arbeitgeber/in

N = 220

«Wenn ich morgens zu Hause schon etwas geschafft habe, gehe ich mit einem Erfolgserlebnis ins Geschäft»

„Während WorkAnywhere hat sich...

meine allgemeine Arbeitszufriedenheit
mein persönliches Wohlbefinden
die Zufriedenheit mit meiner Arbeitgeberin

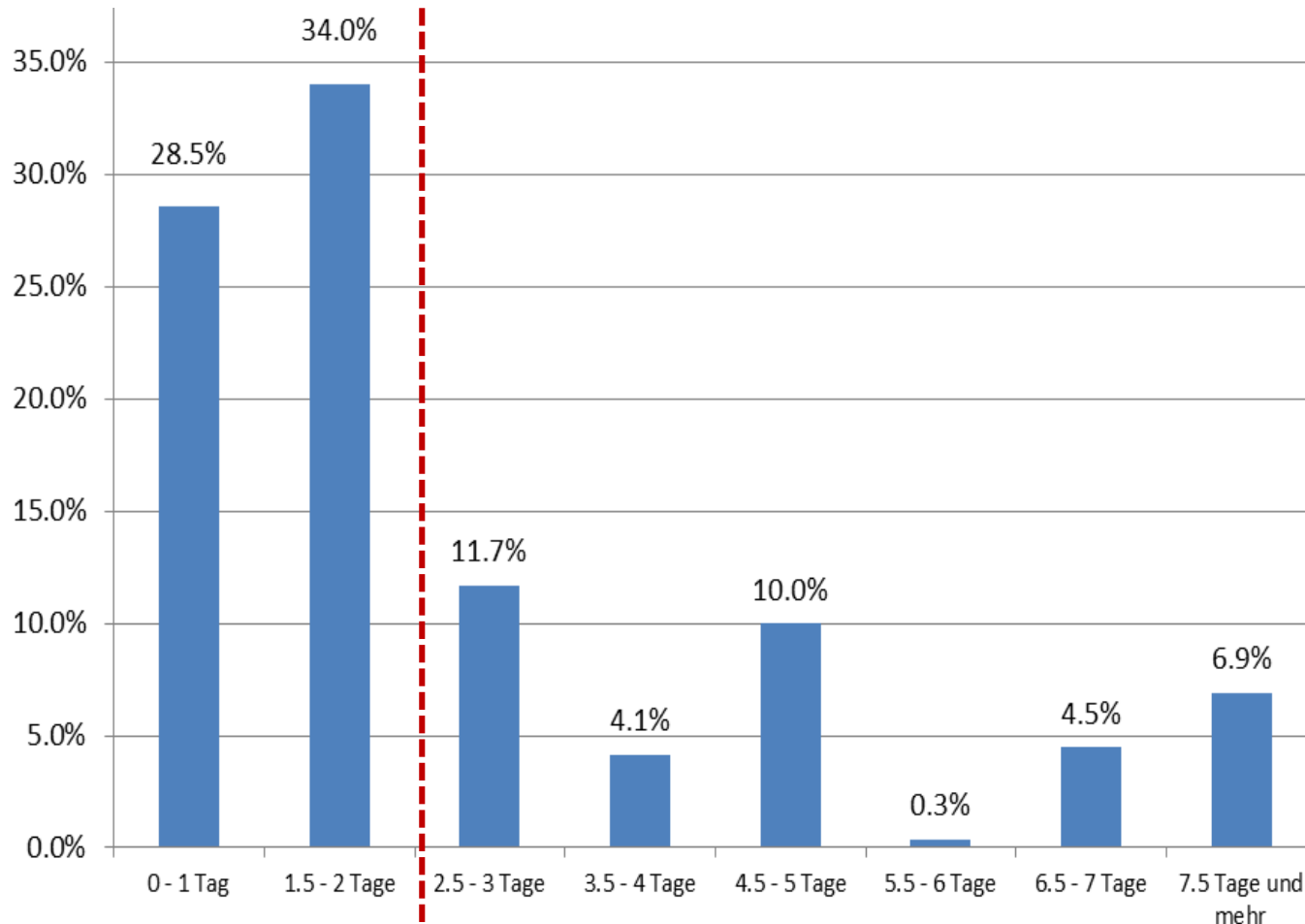


■ verschlechtert ■ nicht verändert ■ verbessert

(Weichbrodt et al., 2013)



... nach wievielen Tagen Home Office möchte man in das Büro im Stammhaus?



→ Nach durchschnittlich 1-2 Tagen Home Office wird eine Begegnung mit KollegInnen im Main Office gewünscht

→ Nach durchschnittlich 4.5 Tagen möchten die Routiniers ihren Vorgesetzten treffen
→ Aber: stärkere Streuung

Zeitraum, nach dem es wichtig ist, sich mit den Kolleg/innen wieder face-to-face zu treffen? (N = 291)

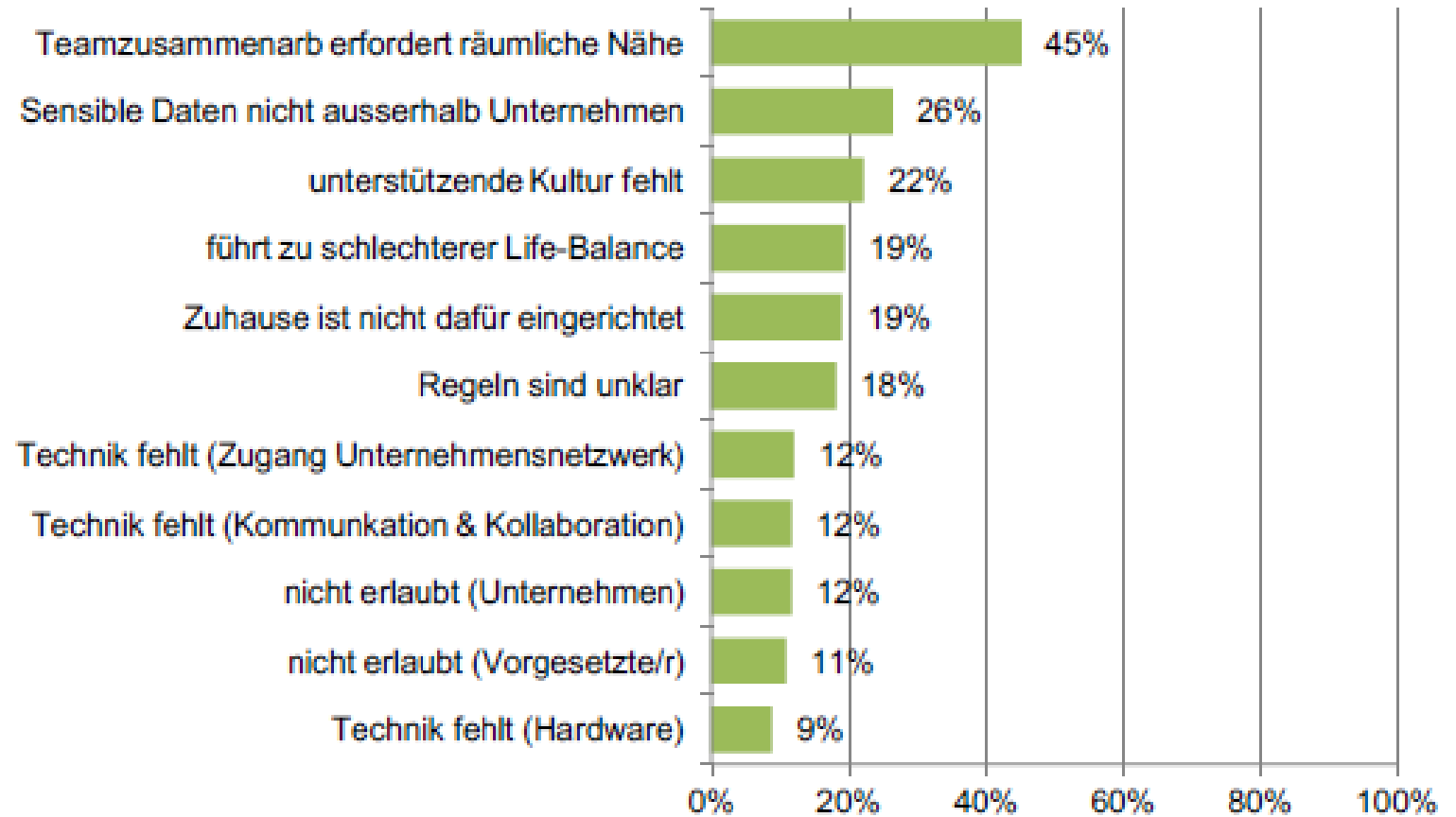
(Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013)

Erlebte Hindernisse von Erwerbstätigen, die zufrieden sind mit dem Ausmass mobil-flexibler Arbeit

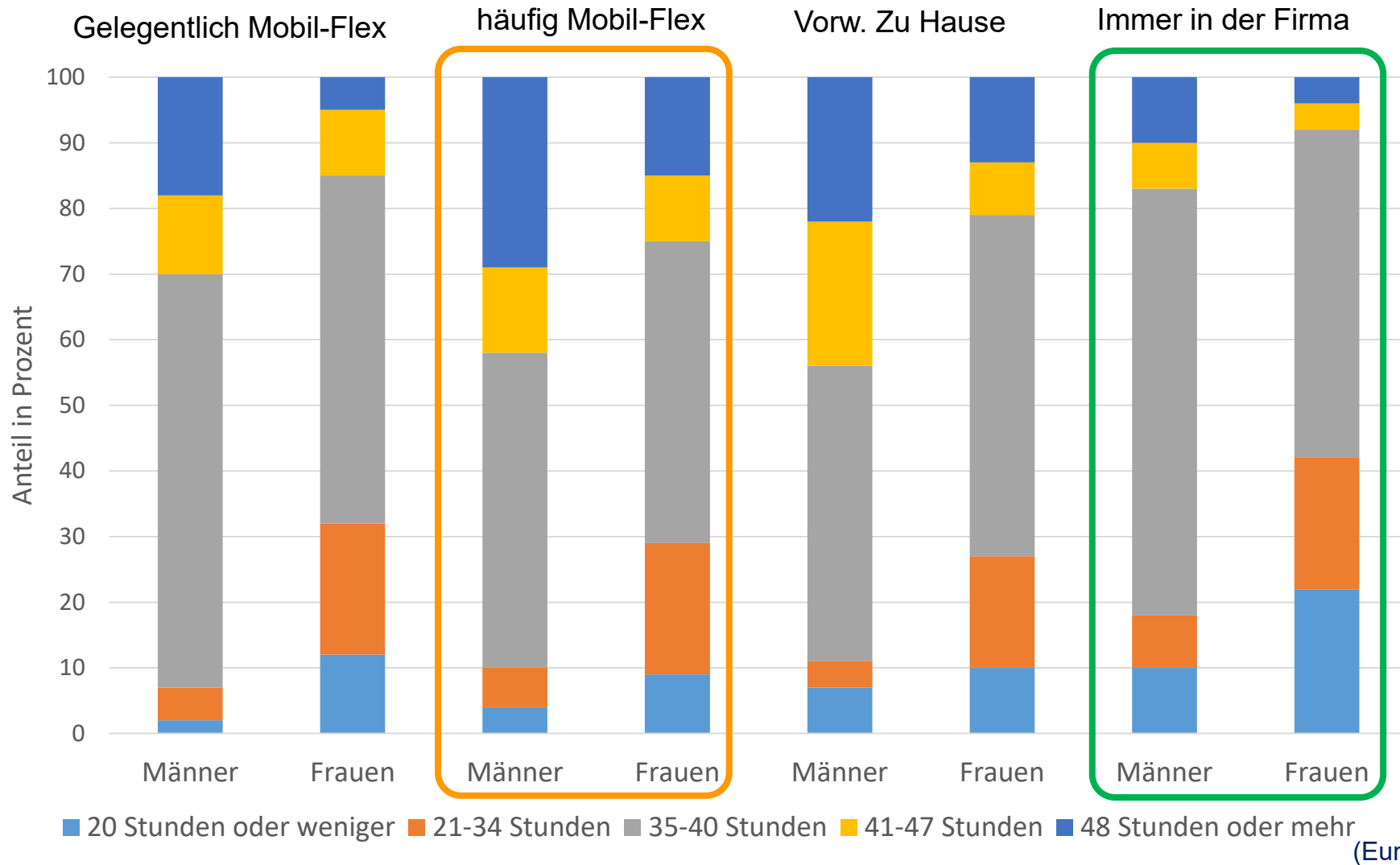
(mind. „trifft tlw. zu“, 3 auf 5-er Skala)

Grundsätzlich erleben alle Personen dieselben grössten Hindernisse.

Diejenigen, die unzufriedener sind mit dem Ausmass, in dem sie mobil-flexibel arbeiten können unterscheiden sich darin, dass sie "führt zu schlechter Life-Balance" und "Zuhause ist nicht dafür eingerichtet" in der Reihenfolge der Hindernisse als relevanter erleben.



Lange Arbeitsstunden nach Arbeitsweise und Geschlecht (in EU 28)



Online Studie: Home Office Nutzende arbeiten laut Selbsteinschätzung im Schnitt 47 h pro Woche (gegenüber 43 h bei ortsgebundener Arbeit; Vollzeitäquivalente) Degenhardt et al., 2014

Wöchentliche Arbeitszeit und Herz-Kreislauf sowie Infarkt (Metaanalyse aus Lancet, 2015)

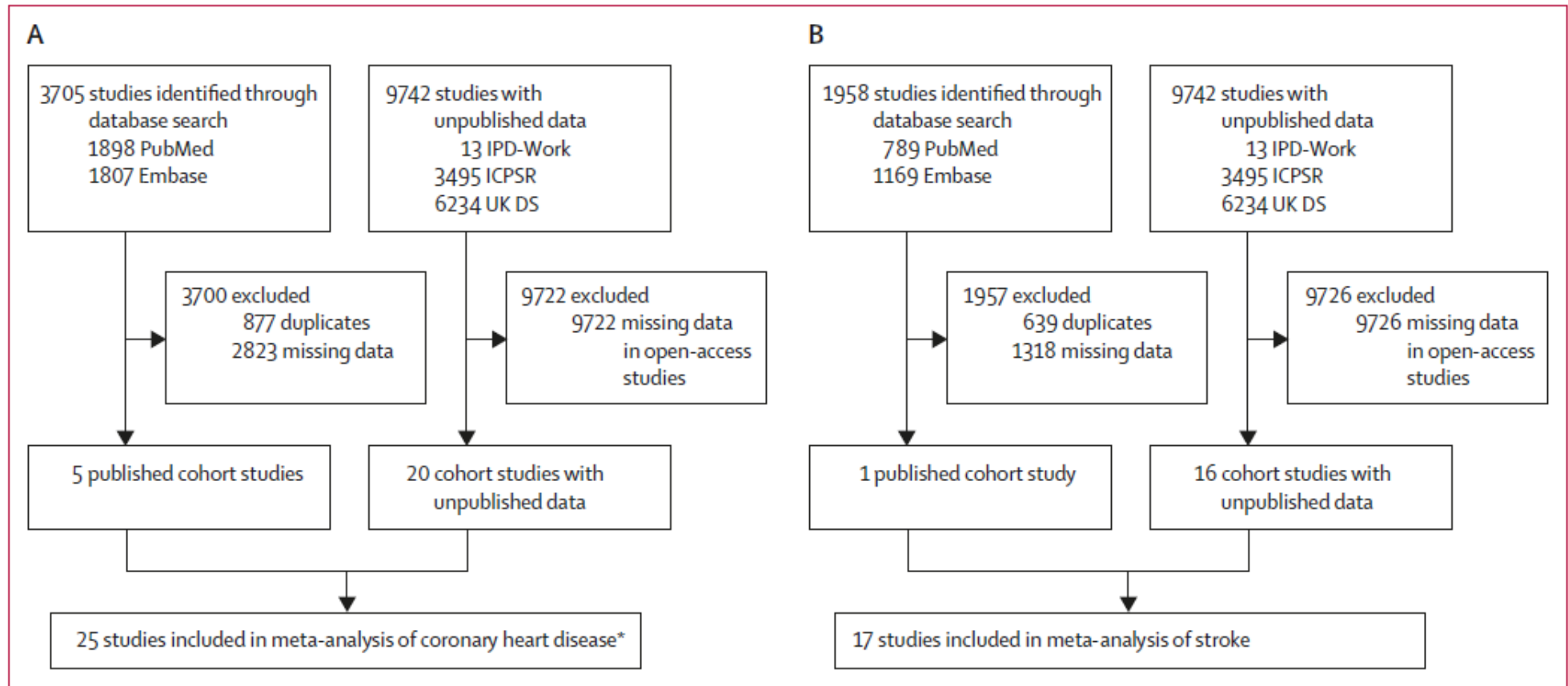


Figure 1: Study selection

(A) Long working hours and coronary heart disease. (B) Long working hours and stroke. *In one study published data⁴¹ were used in the main analysis, but unpublished data from the IPD-Work Consortium¹⁷ were used in subgroup and sensitivity analyses. IPD-Work=Individual-Participant-Data Meta-analysis in Working Populations Consortium. ICPSR=Inter-University Consortium for Political and Social Research. UK DS=UK Data Service.

Wöchentliche Arbeitszeit und Herz-Kreislauf sowie Infarkt

Personen, die mehr als 55 Stunden arbeiten, haben ein 1.3 Mal so hohes Risiko, einen Herzinfarkt zu erleiden

Effekt des sozio-ökonomischen Status auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen:
2.2x bei niedrigem SES
0.87x bei hohem SES

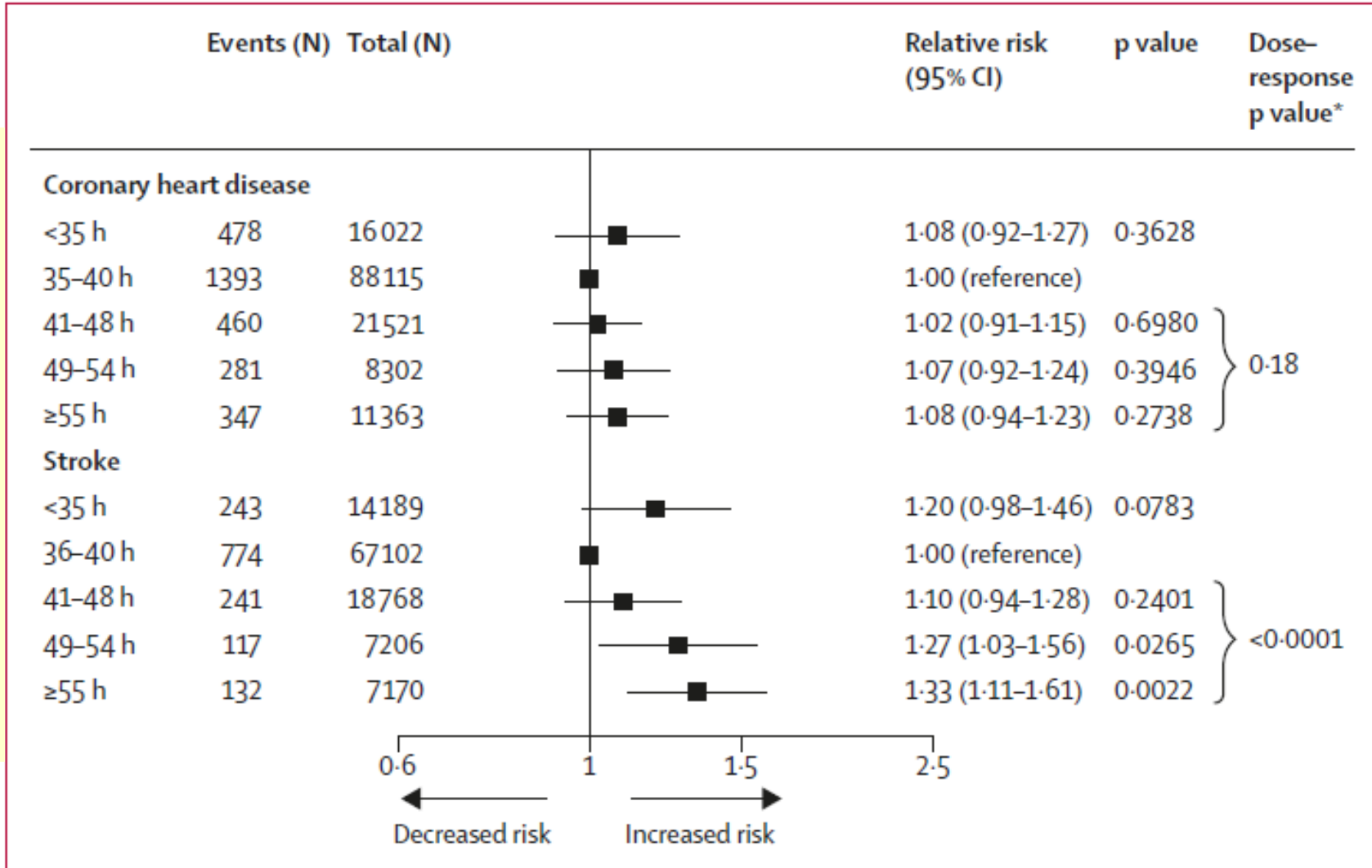
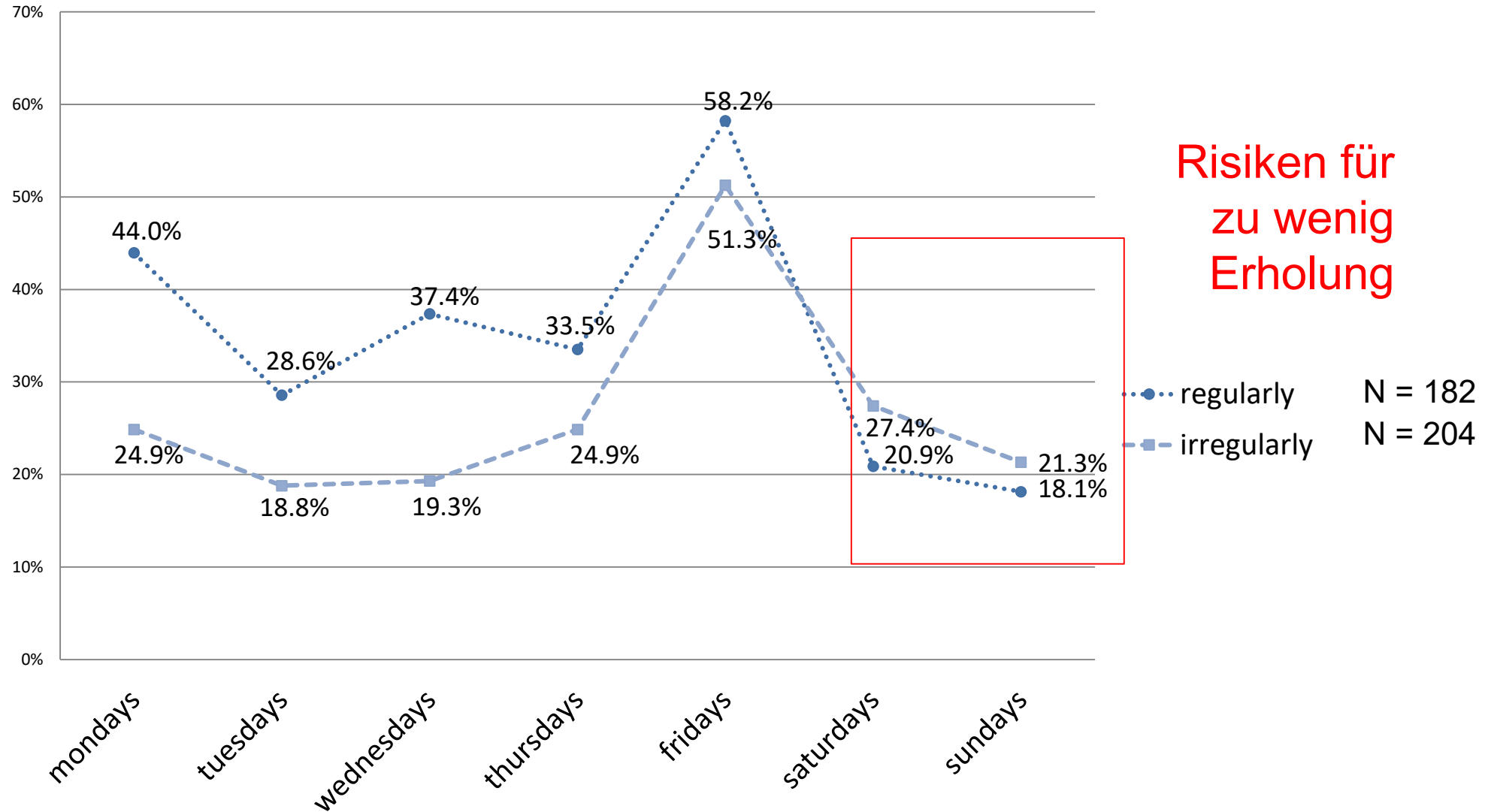


Figure 4: Association of categories of weekly working hours with incident coronary heart disease and stroke. Estimates adjusted for age, sex, and socioeconomic status. *For trend from standard to long working hours.

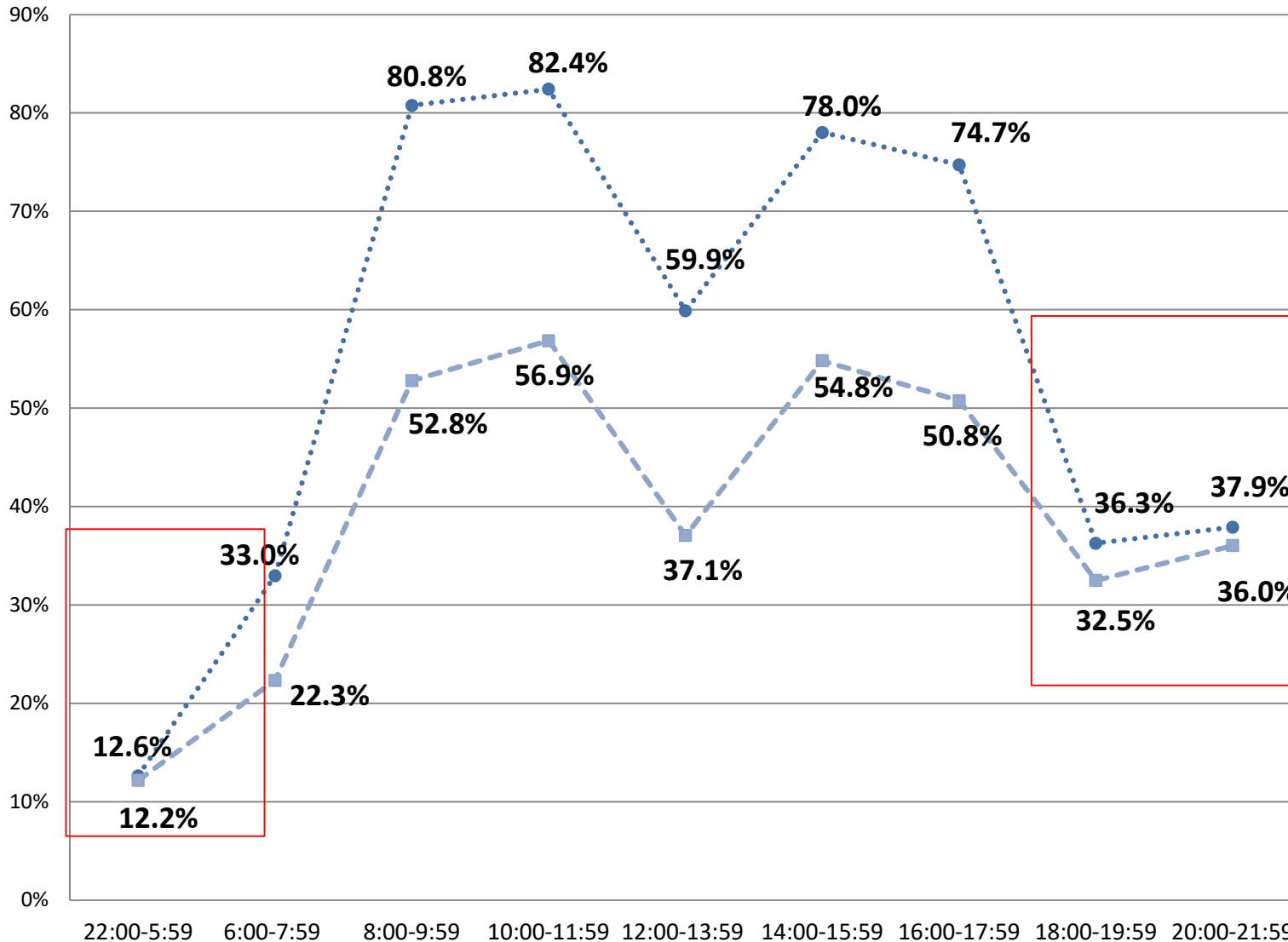
Kivimäki et al., 2015

Typische Home Office Tage



(Degenhardt et al., 2014)

Typische Home Office Zeiten



Risiken für zu wenig Erholung

regularly N = 182
irregularly N = 204

(Degenhardt et al., 2014)

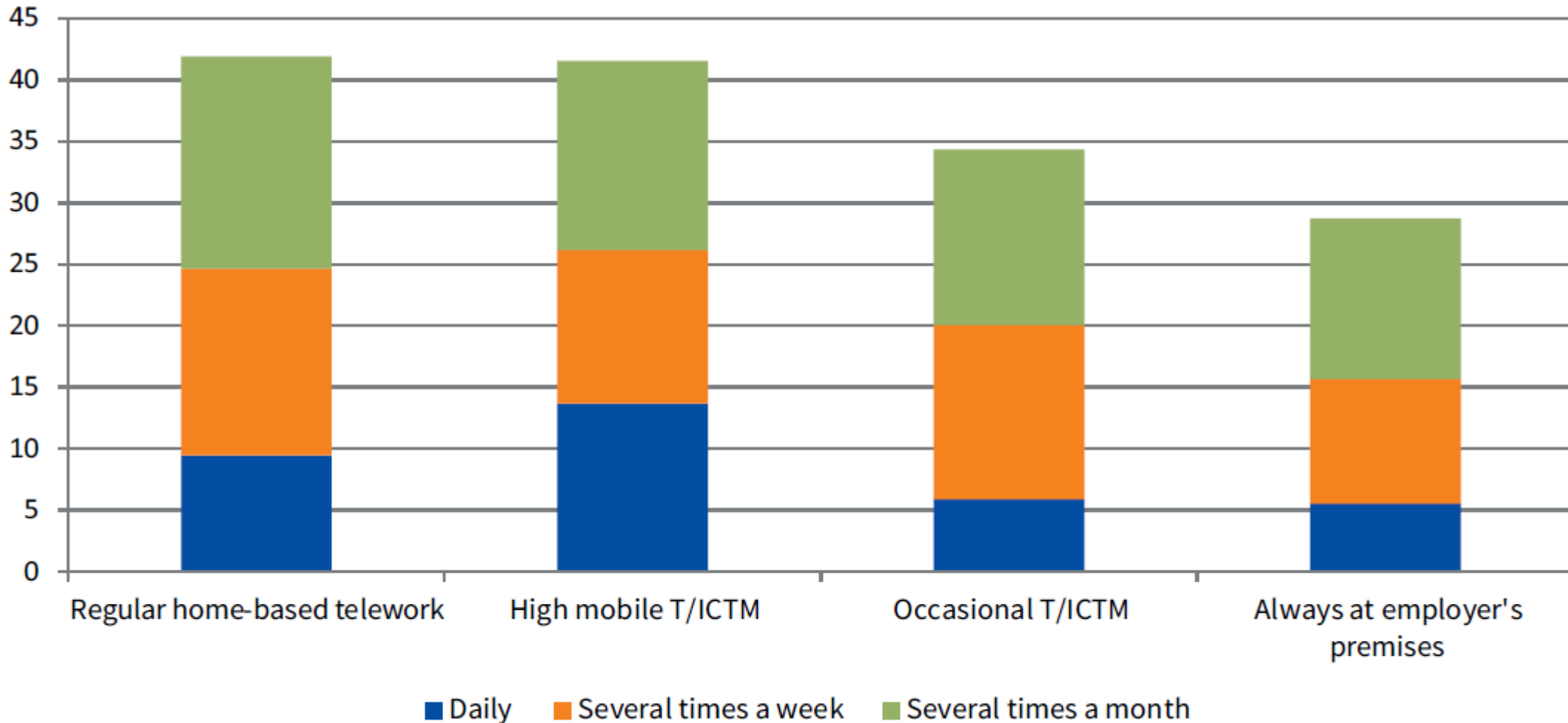
Gesundheit und Wohlbefinden

- sehr gute Gesundheitswerte
(95% mindestens gut und besser, immerhin 35% sehr gut)
- bei 31% deuten die Effort Reward Imbalance Werte (liegen im Schnitt bei 1) auf ein etwas erhöhtes Krankheitsrisiko hin
- 54% leiden unter leichten bis mittelschweren Einschlafstörungen

Etwas angespannte psychische Situation könnte auf ein «Nicht-abschalten-Können» z.B. infolge Arbeit am späten Abend hinweisen

(Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013)

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

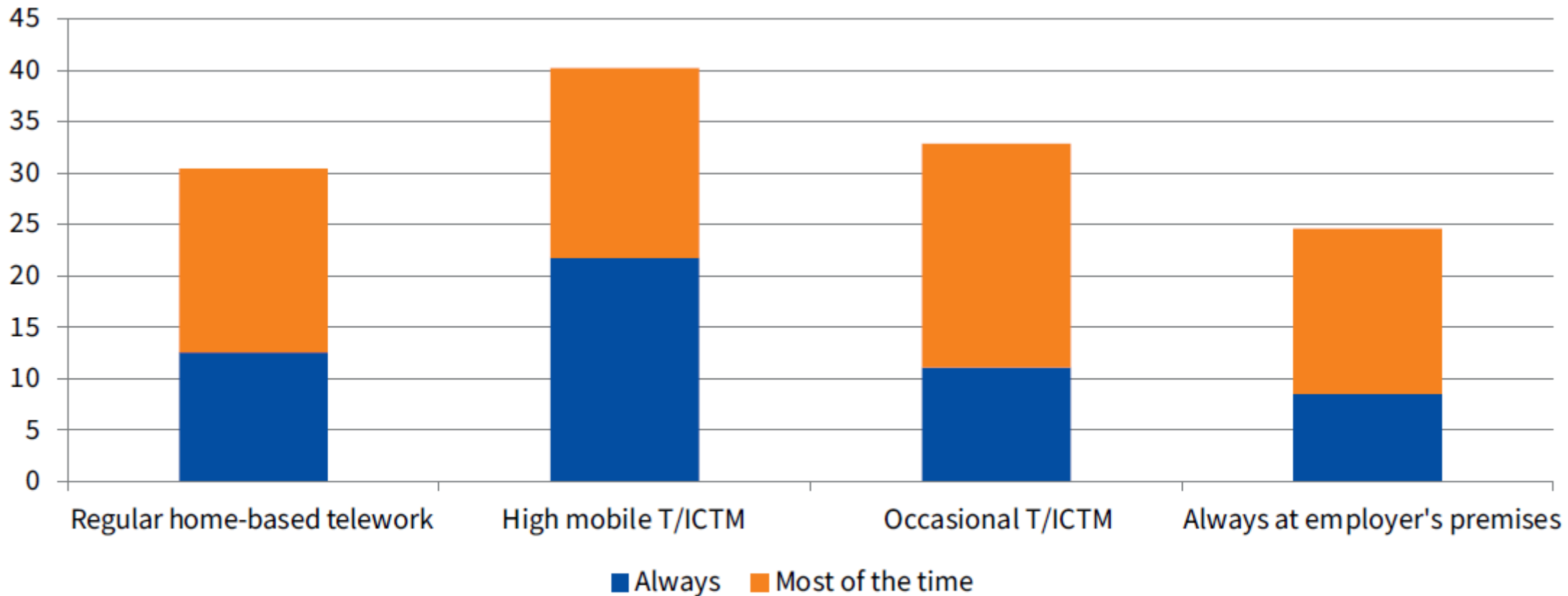


Note: Based on proxy of T/ICTM EWCS.

Source: EWCS 2015

Eurofound, 2017, S. 39

Anteil von Erwerbstätigen, die immer oder die meiste Zeit Stress erlebt (EU 28, %)

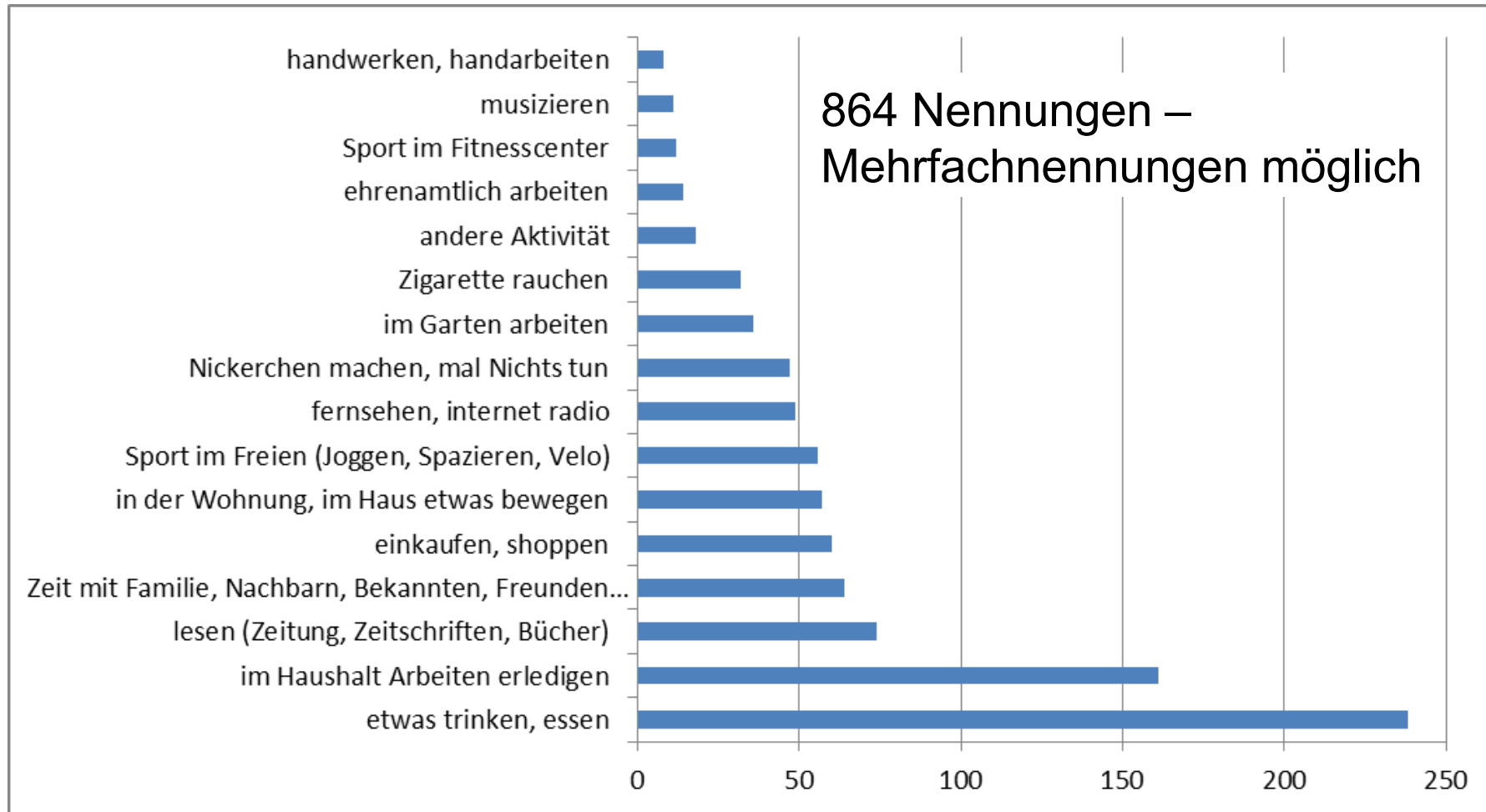


Note: Based on proxy of T/ICTM EWCS.
Source: EWCS 2015

(Eurofound, 2017, S. 37)



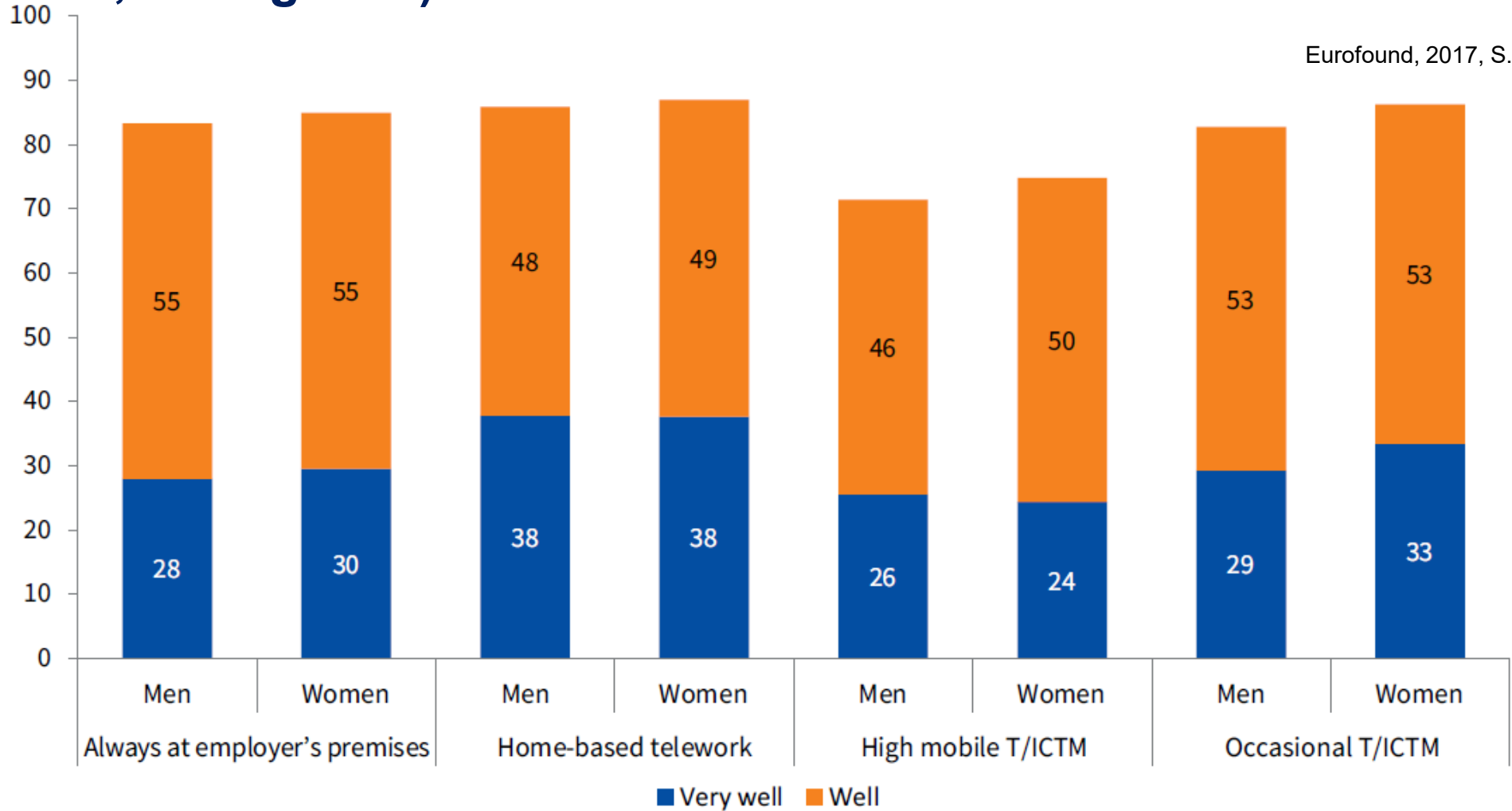
Pausenaktivitäten im Home Office



(Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013)

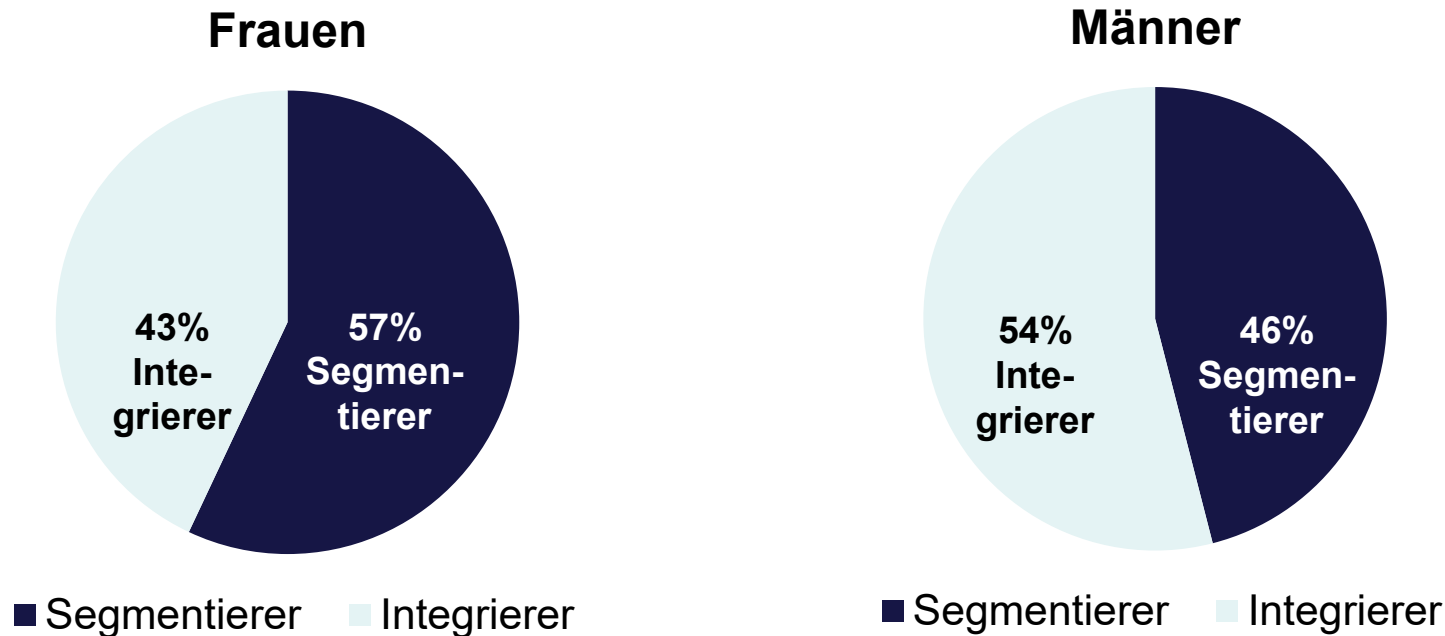
→ Aber: 54.7% geben als Pausenaktivität „im Haushalt Arbeiten erledigen“ an – dies korreliert negativ mit der Zufriedenheit mit mobil-flexiblem Arbeiten/HO

Anteil von Werktätigen, die einschätzen, dass ihre Arbeitszeit gut zu ihrer Familie oder ihrem sozialen Commitment passt (EU28, % Angaben)



Source: EWCS 2015, based on answers to the question: 'How do your working hours fit in with your family or social commitments outside work?'

Persönlichkeitsprofile: -> Integrierer- und SegmentiererInnen



- «Integrierer» können Privat-/Freizeit-/Familienbereich gut mit der Arbeit verbinden, ziehen keine harten Trennlinien; arbeiten auch zu Hause und kümmern sich um privates während der Arbeit
- «Segmentierer» ziehen möglichst harte, wenig durchlässige Grenzen zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit

(Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013)

Segmentierer- und IntegriererInnen sowie Mischtyp...

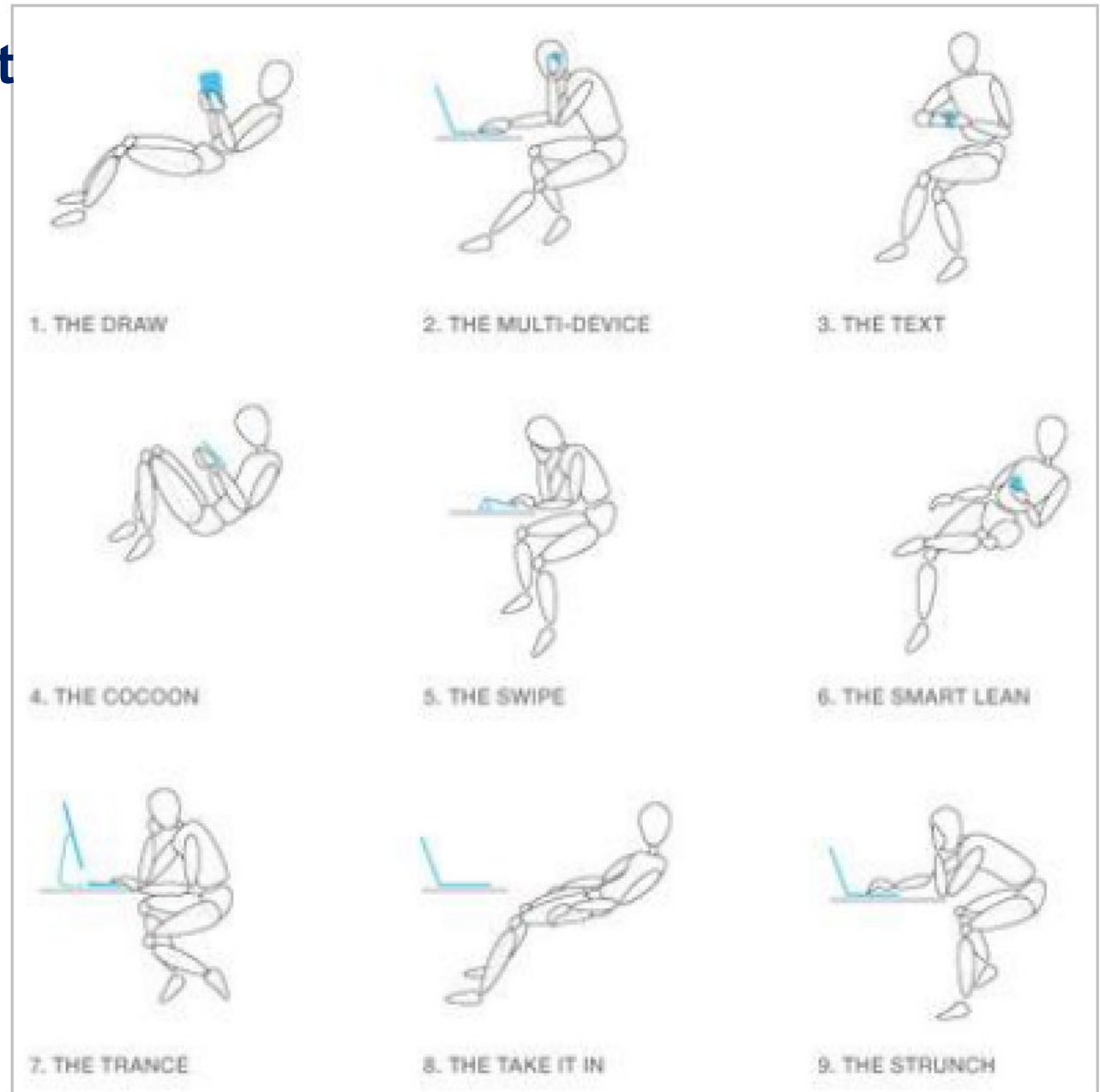
Generelle Empfehlungen

- Feste Arbeitstage für synchrone Zusammenarbeit definieren
- Wo möglich asynchrone Zusammenarbeit anstreben
- Erwartungsmanagement durch Kommunikation (Spielregeln)
- Gezielt Boundary Management Trainings anbieten

Empfehlungen Segmentierer	Empfehlungen Mischtyp	Empfehlungen Integrierer
<ul style="list-style-type: none"> - Home Office Tage fest und wiederkehrend einplanen - Tagesziele für Home Office Tage setzen - Rituale für Home Office Tage festlegen und kultivieren - Passende Integrationsstrategien für Home Office Tage aneignen 	<ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisklärung – Wann segmentiere ich? Wann integriere ich? - Regelwerk erstellen und dem Umfeld transparent machen - Im Zweifelsfall besser an Segmentationsstrategien halten 	<ul style="list-style-type: none"> - Kontrolle der Arbeitszeit - Zeitliche Flexibilität maximieren - Home Office flexibel und nach Bedarf nutzen - Passende Segmentationsstrategien für die Arbeit im Home Office aneignen

9 Haltungen bei der Arbeit mit neuen Technologien

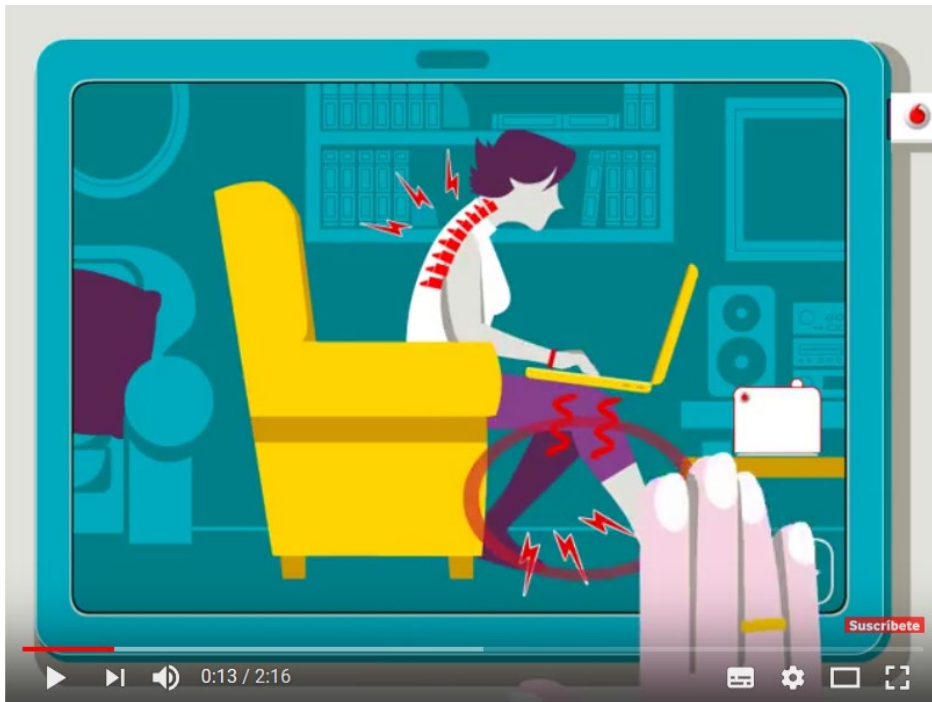
Ergonomiestandards gelten grundsätzlich auch für die Kombination von Arbeitsorten...



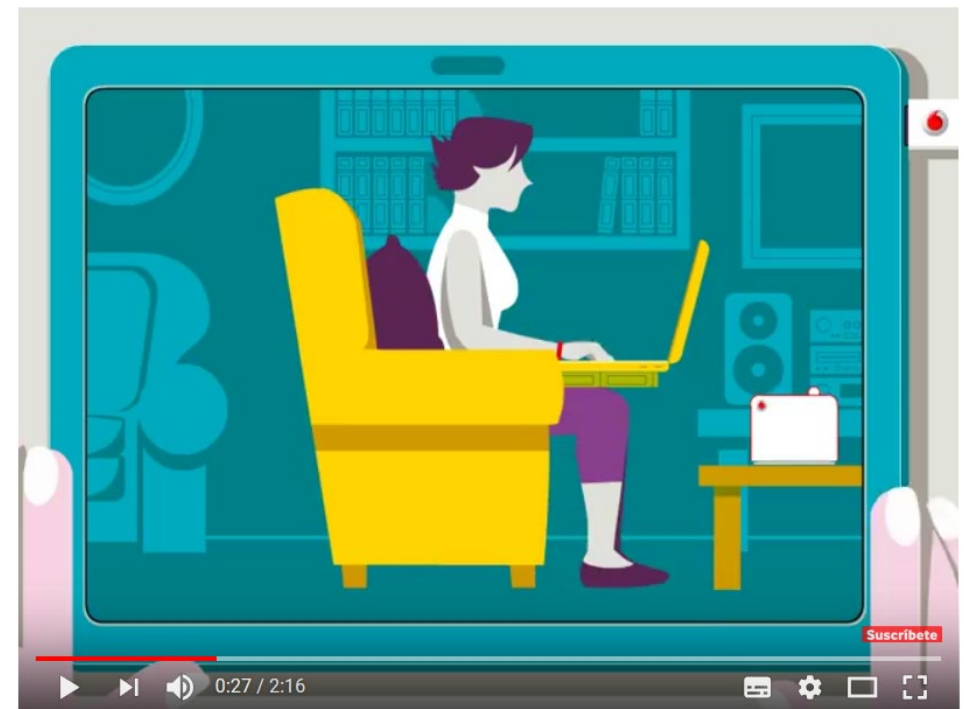
Aus: Steelcase 2013, S. 4

Home Office und Ergonomie: Suva

Problematisch



Empfehlung



El portátil en casa. Vodafone

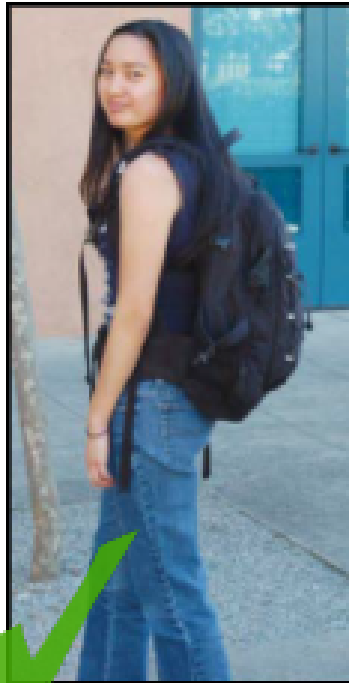
4.563.133 Aufrufe

👍 9076 💬 202 ➔ TEILEN ⋮

<https://www.youtube.com/watch?v=jbV5dGvJWyo>

Rucksack – wichtig für mobil-flexible Arbeit

Transporting Your Laptop



The weight of a laptop and accessories can add up. Here are some tips to reduce the stress on your body when transporting your laptop:

- ☑ Carry your laptop in a wheeled case or backpack with wide, padded shoulder straps and a sturdy hip belt
- ☑ Switch hands or shoulders frequently when using a carrying case with a handle or shoulder strap
- ☑ Lighten your load by purchasing a lightweight laptop. Reduce the weight of your carrying case by removing unnecessary items, such as external hardware and cables
- ☑ When carrying files, binders, and additional items, consider putting them into a separate case to balance your load

Campus Resources for Laptop Users

<http://hoehenverstellbarer-schreibtisch.eu/laufband-schreibtisch/>

Agenda

- Home Office: Potenziale und Herausforderungen
- Coworking Spaces: eine Ressource für Gemeinden?
- Fazit

Die Entstehung von Coworkingspaces (1/2)

Das erste mal Co-Working erwähnt: 1628 in einer kirchlichen Schrift von John Jackson als „Co-Working“ zwischen Gott und seinen Repräsentanten auf Erden

Der eigentliche Startschuss: Brad Neuberg gründete den ersten auch so genannten Co-Workingspace (Spiral Muse) in San Francisco

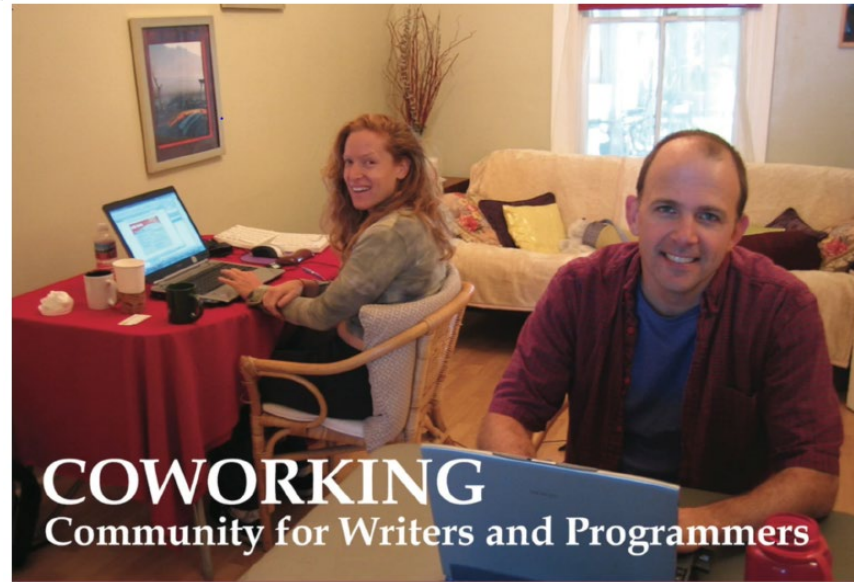
Die Entstehung von Coworkingspaces (2/2)

The Hub, 2005:
Islington, London,
«another world is
happening»



A photo from Hub Islington

Source: <http://london.plusacumen.org/files/2014/06/image1hubislington.jpg>



A photo from Neuberg's first coworking space

Source: http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html

Brad Neuberg, 2005:
Spiral House
in San Francisco

«Jellies», 2006:
New York



A photo from an early Jelly

Source: <http://archive.wired.com/techbiz/people/news/2007/07/coworking#>

Aus:
Waters-Lynch
et al., 2016

Impact Hub in London



<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Gemeinsamkeiten der ersten Coworkingspaces

*“We discovered this whole set of people trying to realize good ideas from their bedrooms; **lonely, cut off from the world, not really fulfilling the potential of their ideas. So it dawned on us: what if these people could come together in the same physical space and have a place to connect?**”*
(quoted in Kennet, 2008, The Hub, Islington)

“(...) If we work for ourselves at home, we gain independence but suffer loneliness and bad habits from not being surrounded by a work community. Coworking is a solution to this problem. In coworking, independent writers, programmers, and creators come together in community a few days a week. Coworking provides the “office of a traditional corporate job, but in a very unique way.” (Neuberg 2005)

Aus: Waters-Lynch, et al., 2016

→ Working Alone Together (für sich, aber zusammen)

Atmosphäre in Serviced Offices und Coworking Spaces

Serviced Offices



Coworking Spaces



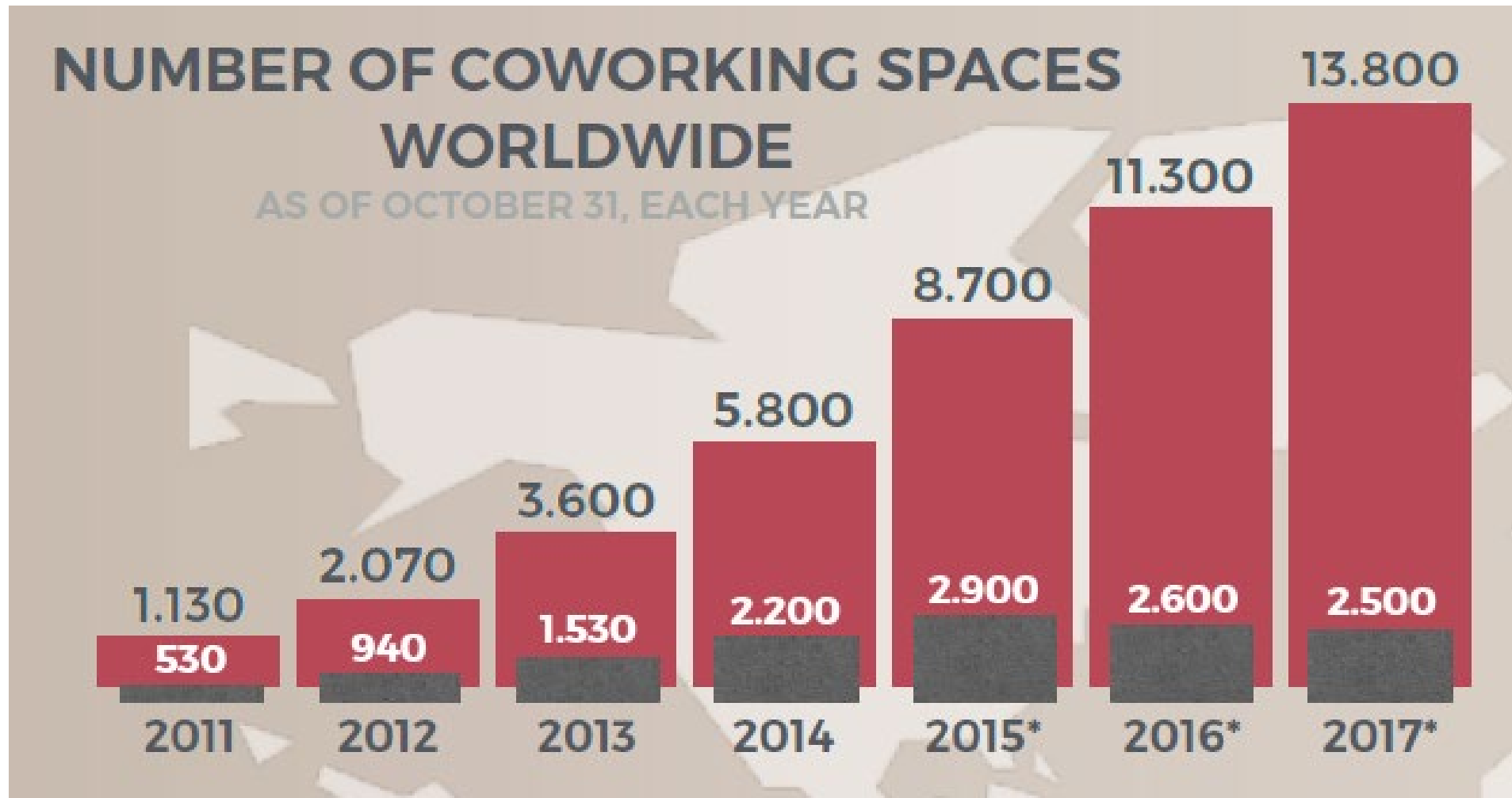
Aus: Waters-Lynch, et al., 2016

Am meisten gewünscht von Coworking Space Nutzenden:

- Mix aus offenen Bereichen und solchen mit mehr Privacy
- Zentral ist die «informelle Atmosphäre»
- Passend zu den Bedürfnissen der Nutzenden...

Deskmag 2016

Verbreitung von Coworking-Spaces weltweit (deskmag, 2017) 2017: über eine Million User

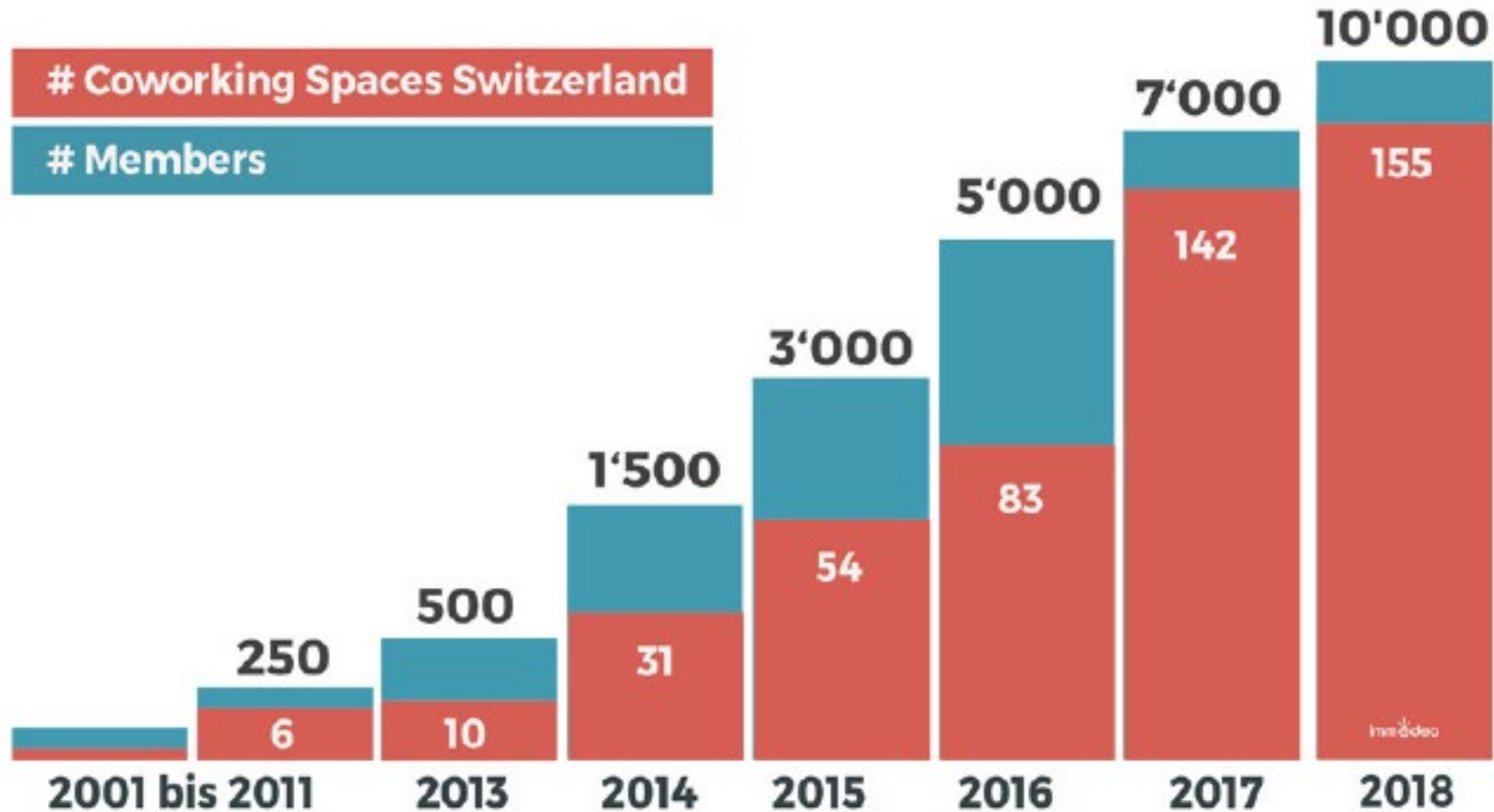


Anzahl von Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2017)



<http://www.deskmag.com/en/coworking-statistics-all-results-of-the-global-coworking-survey-research-studies-948>

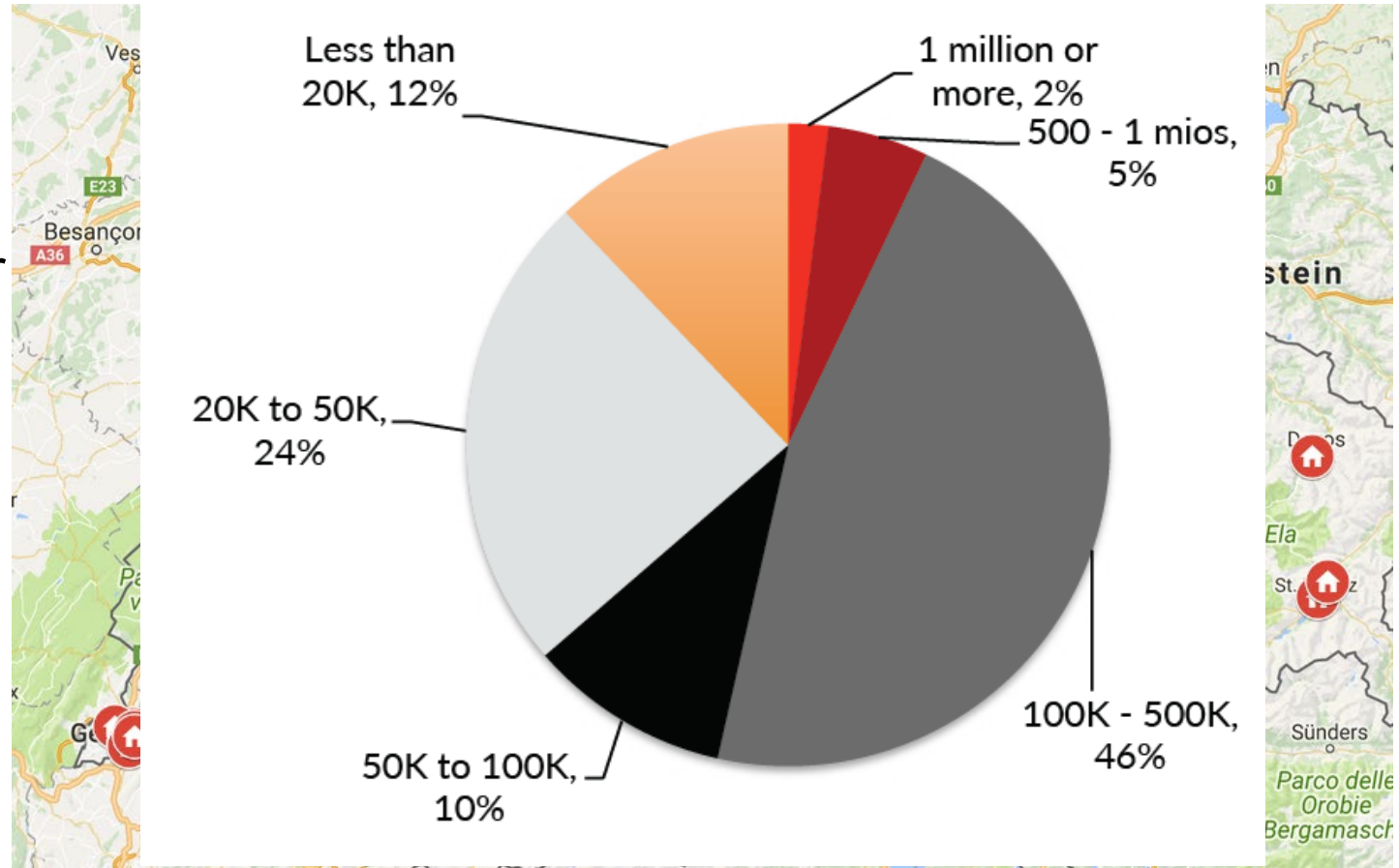
Entwicklung von Coworking-Spaces und Nutzenden in der Schweiz



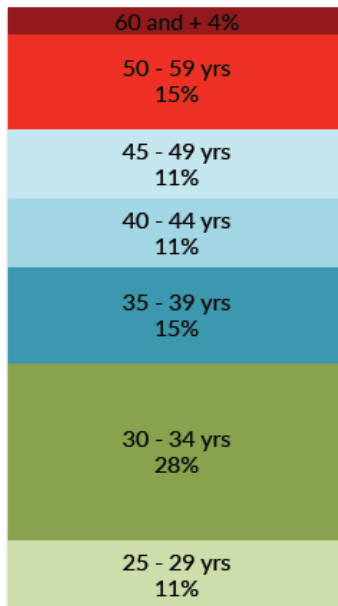
Orte von Coworkingspaces in der Schweiz

Coworking Spaces v.a. in Großstädten.

- Die meisten befinden sich in Städten mit mehr als 50'000 Einwohnern
- Aber auch in kleineren Städten und Agglomerationen (z.B. in Olten: 2 in Aarau: 3 in Zofingen: 1)

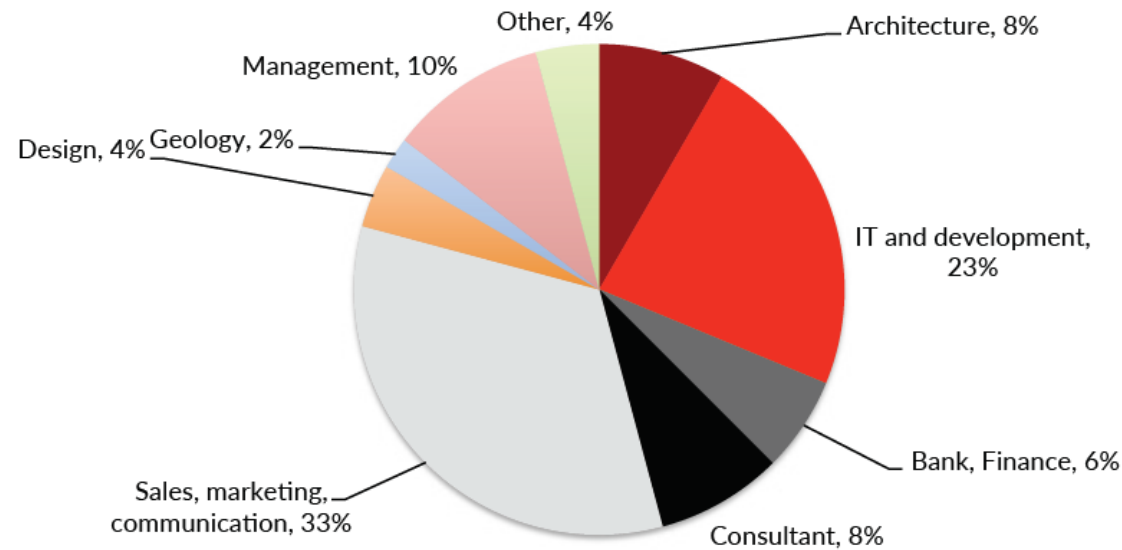


Der typische Nutzende in der Schweiz: ist eher männlich, stammt aus den Branchen Marketing/Kommunikation oder IT und ist im Schnitt 39 Jahre alt

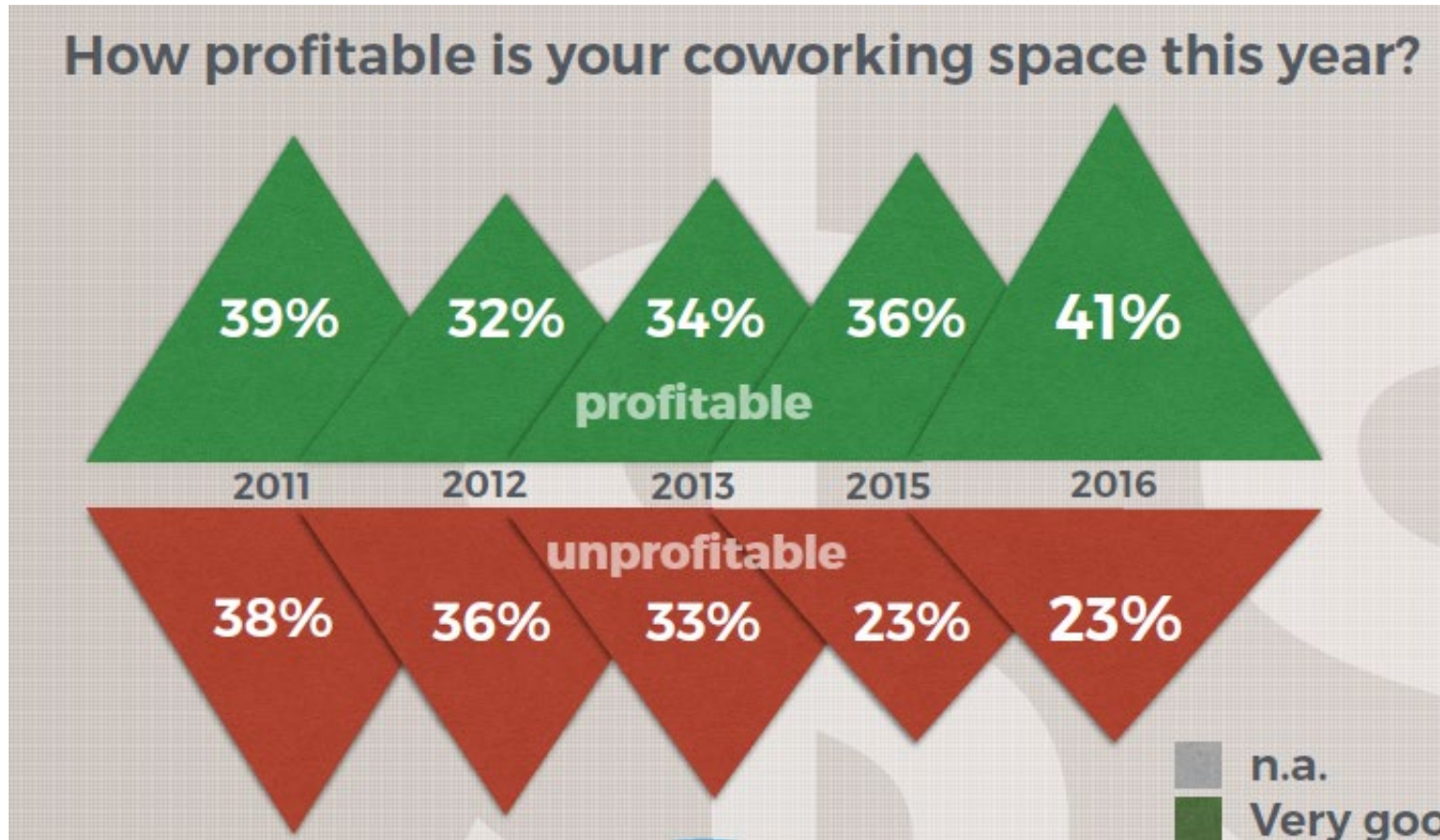


Moyenne 39 ans

Branchen



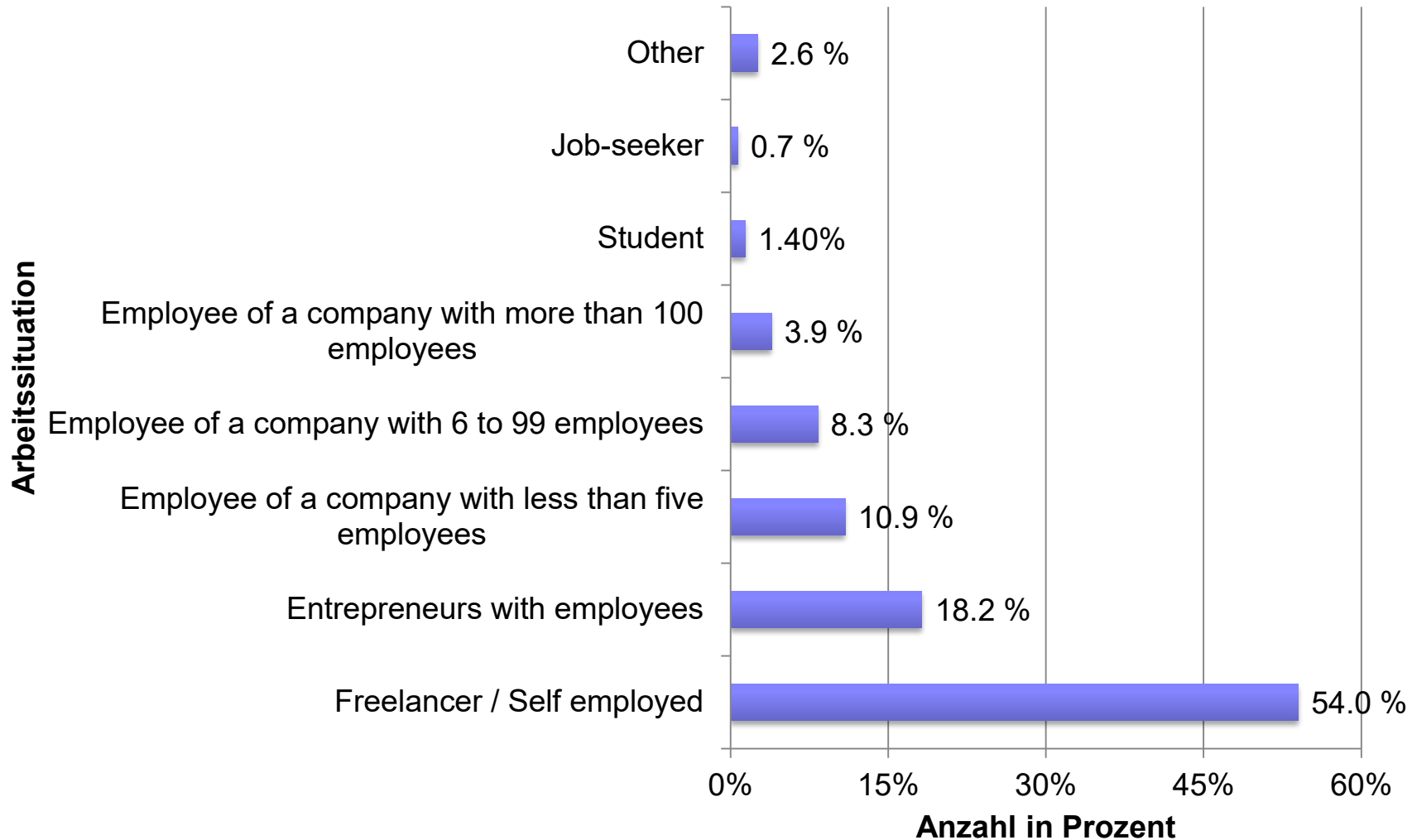
Anzahl von Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2017)



Aber: weltweit sind ca. 30% unabhängig von Privaten finanziert, in der Schweiz sind 35% Non-Profit Organisationen meist betrieben von Selbständigen im Nebenerwerb

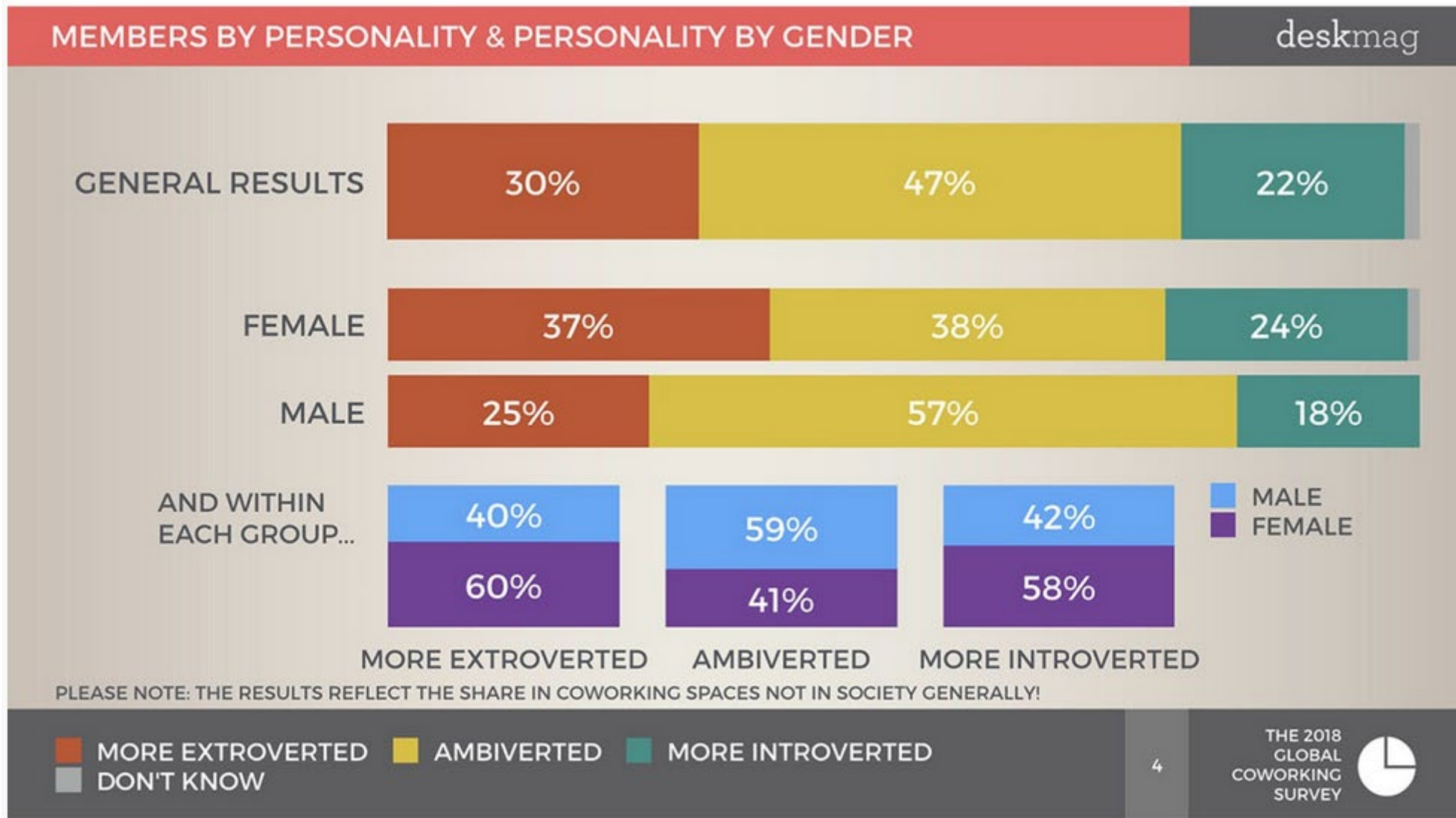
Gründe für die Arbeit in einem Coworkingspace

Arbeitssituation der Coworker



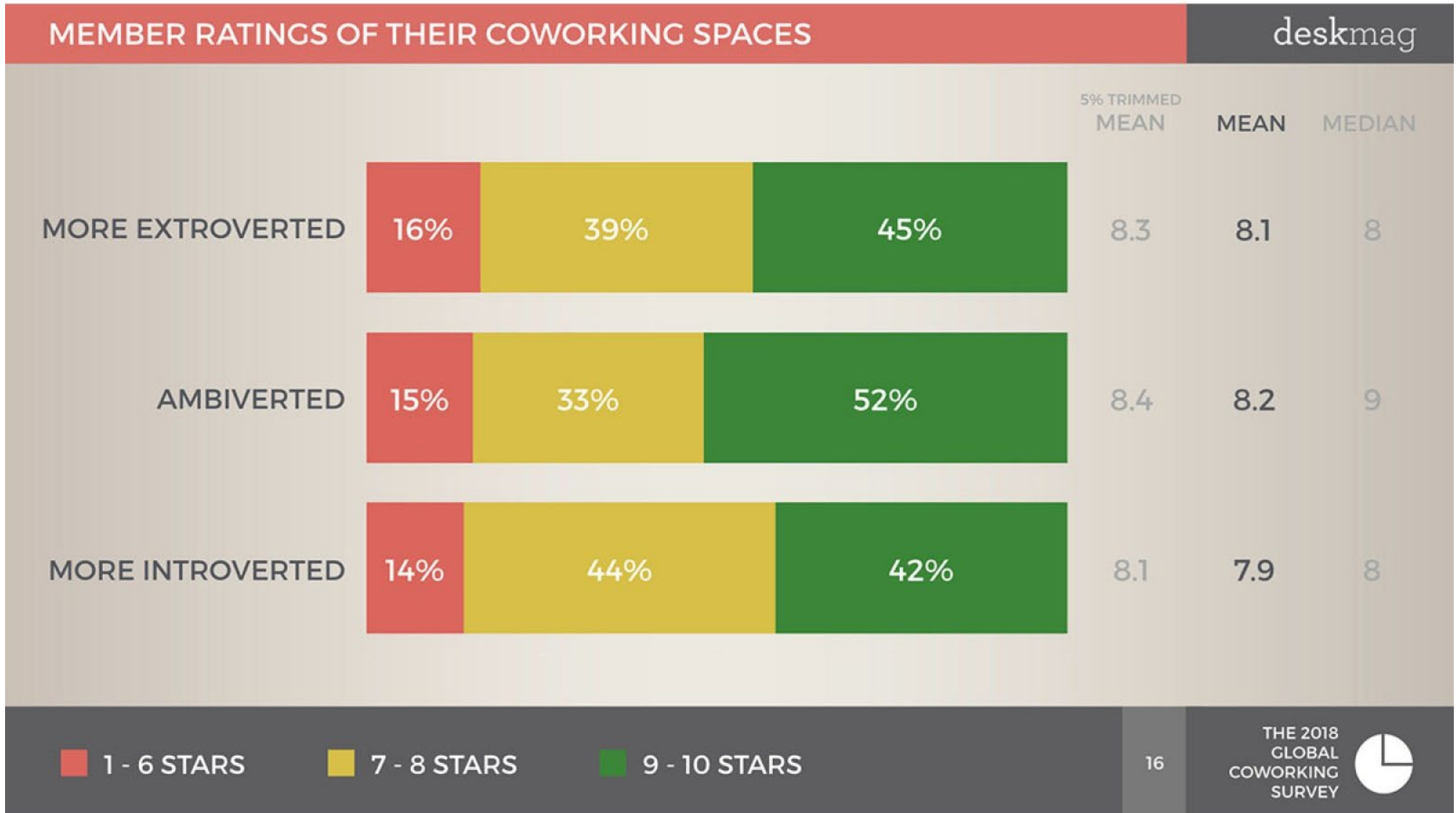
Förtsch, 2012

Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



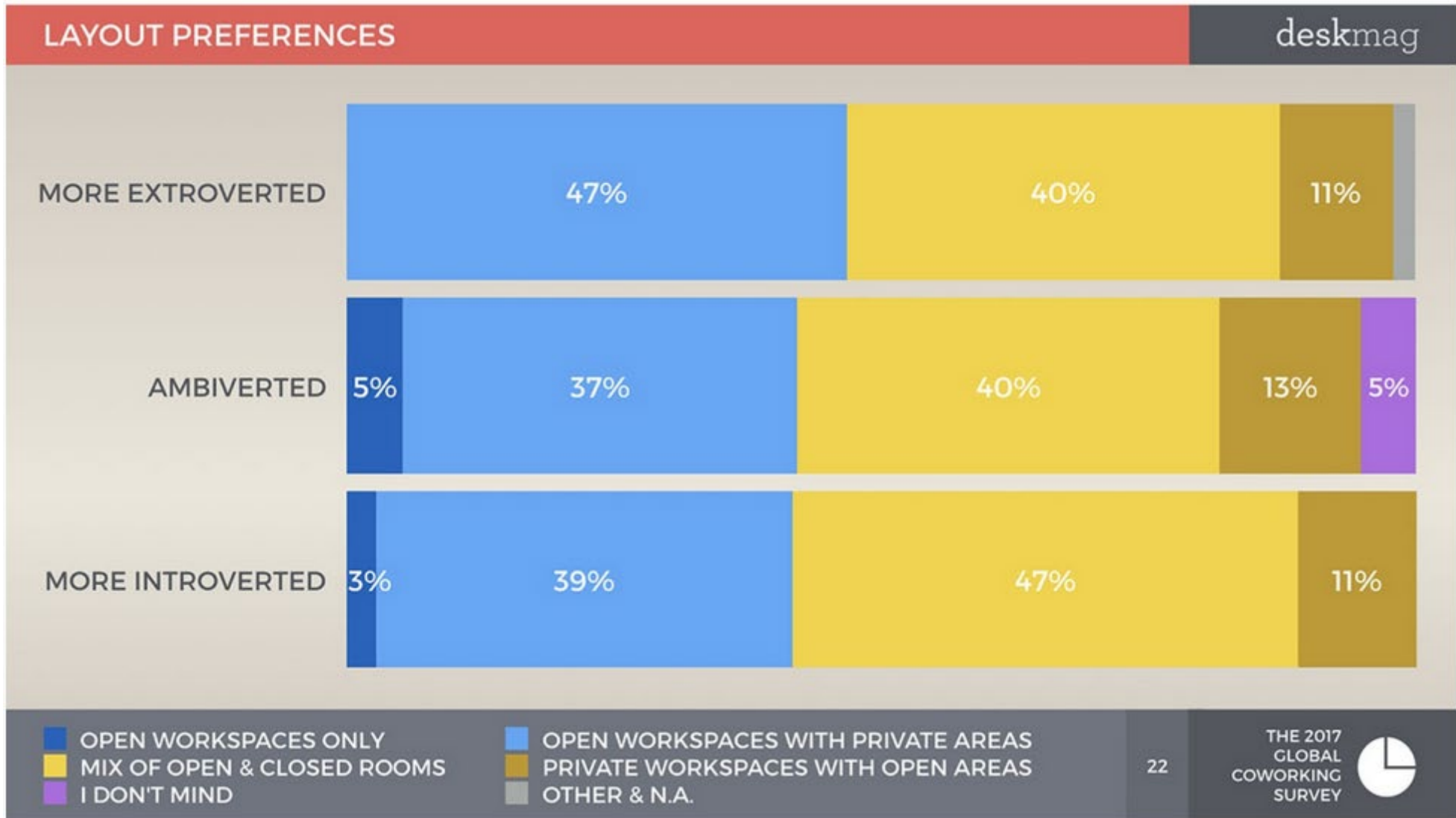
<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



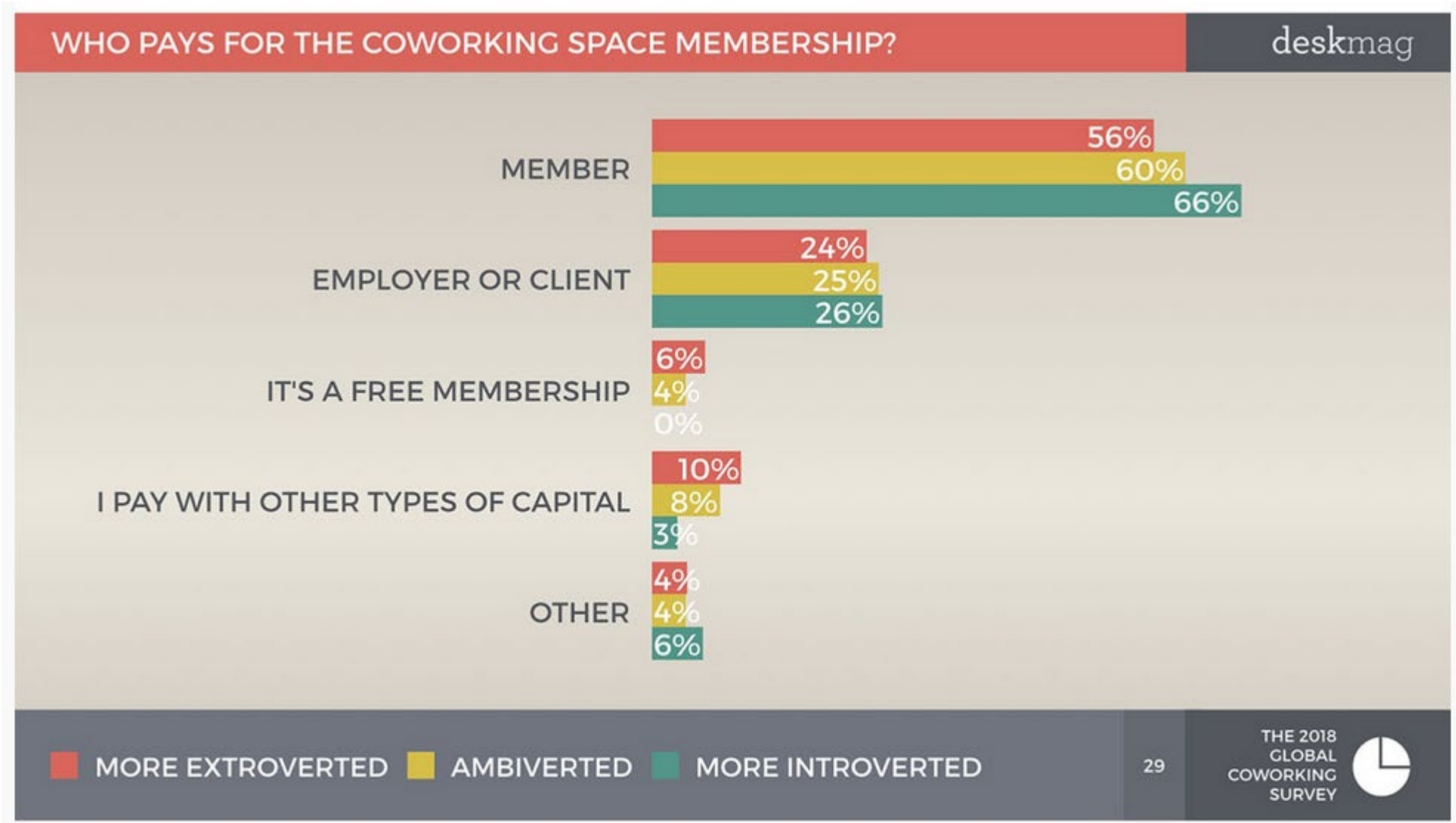
<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



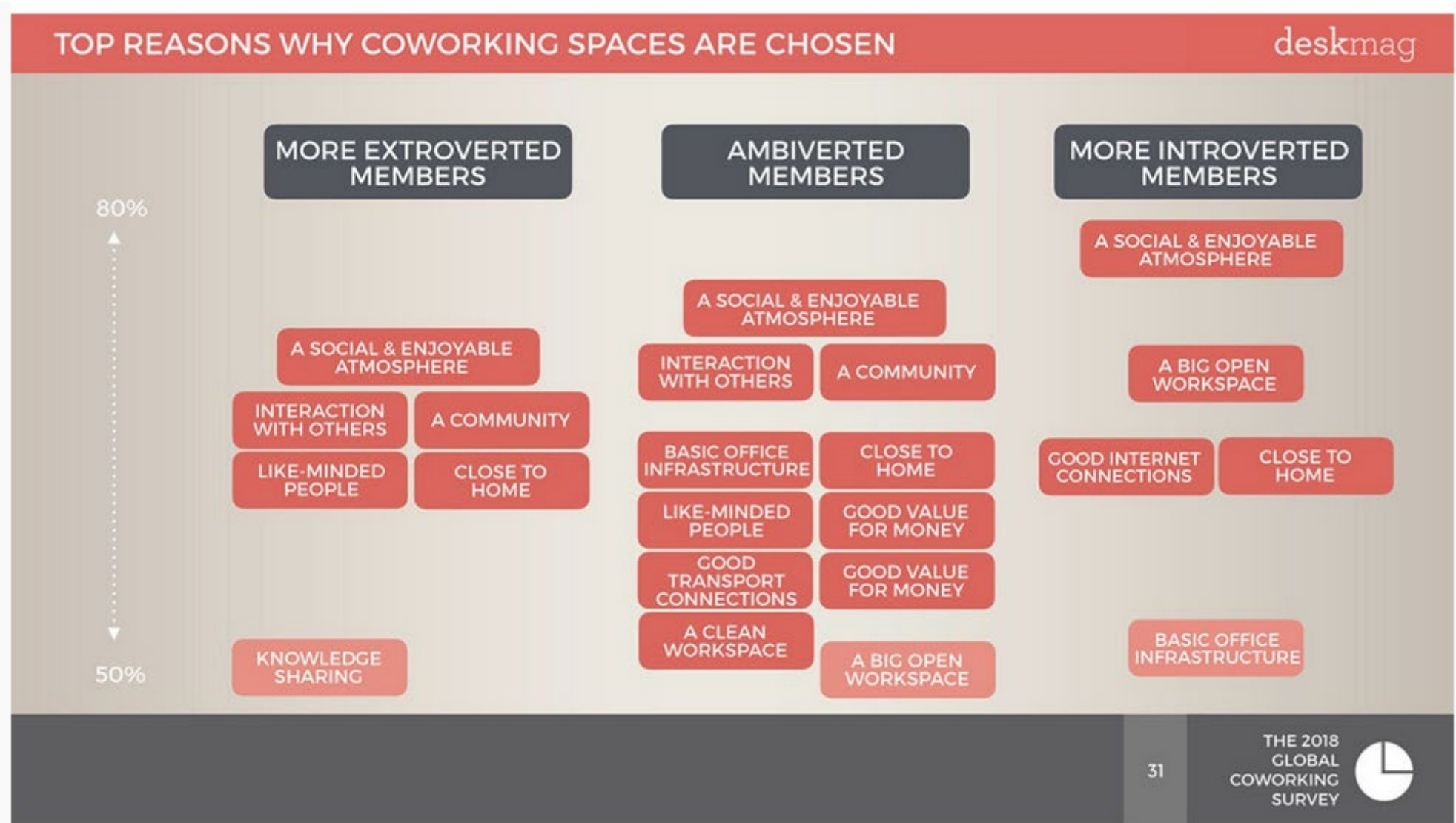
<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



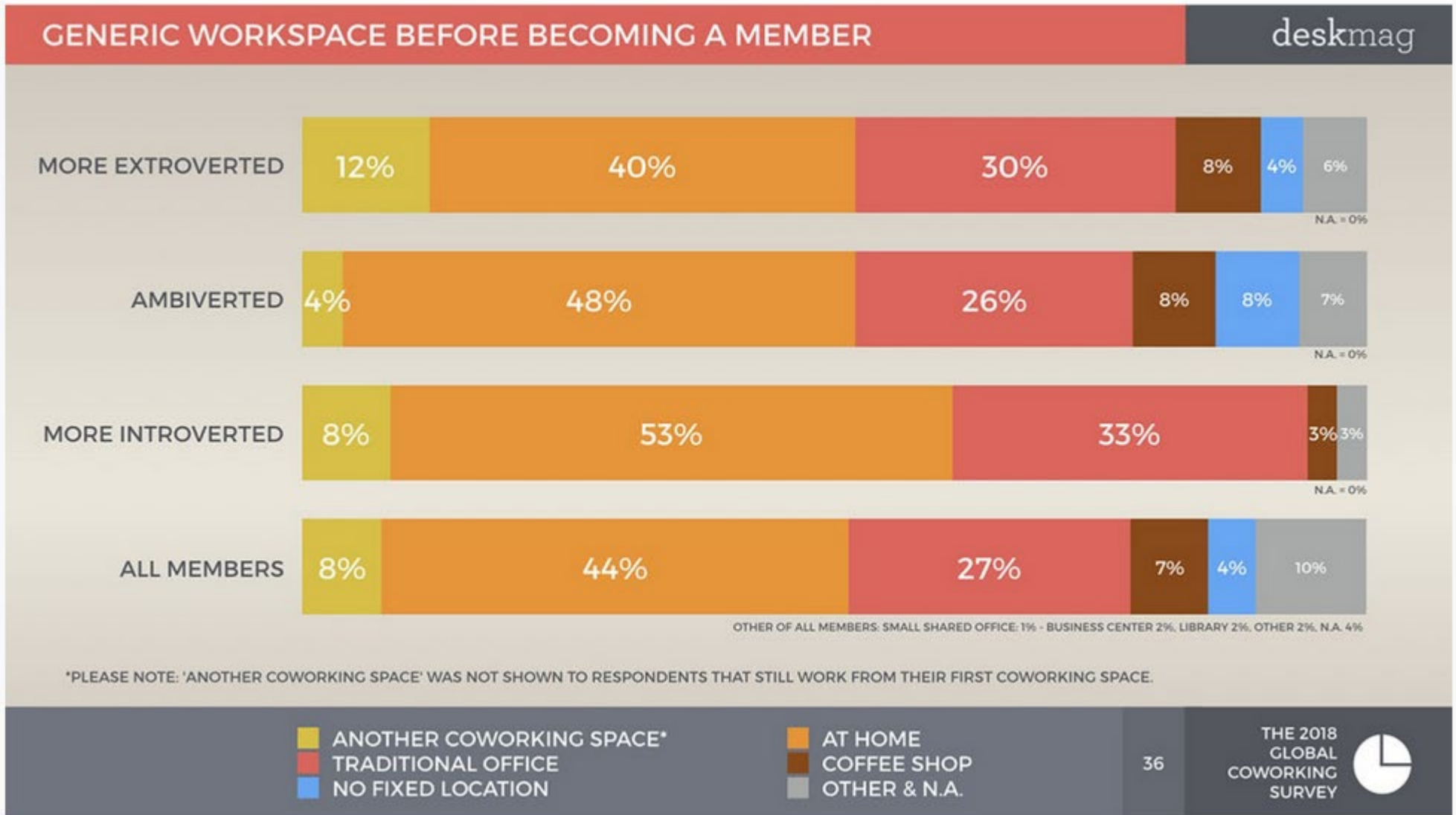
<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



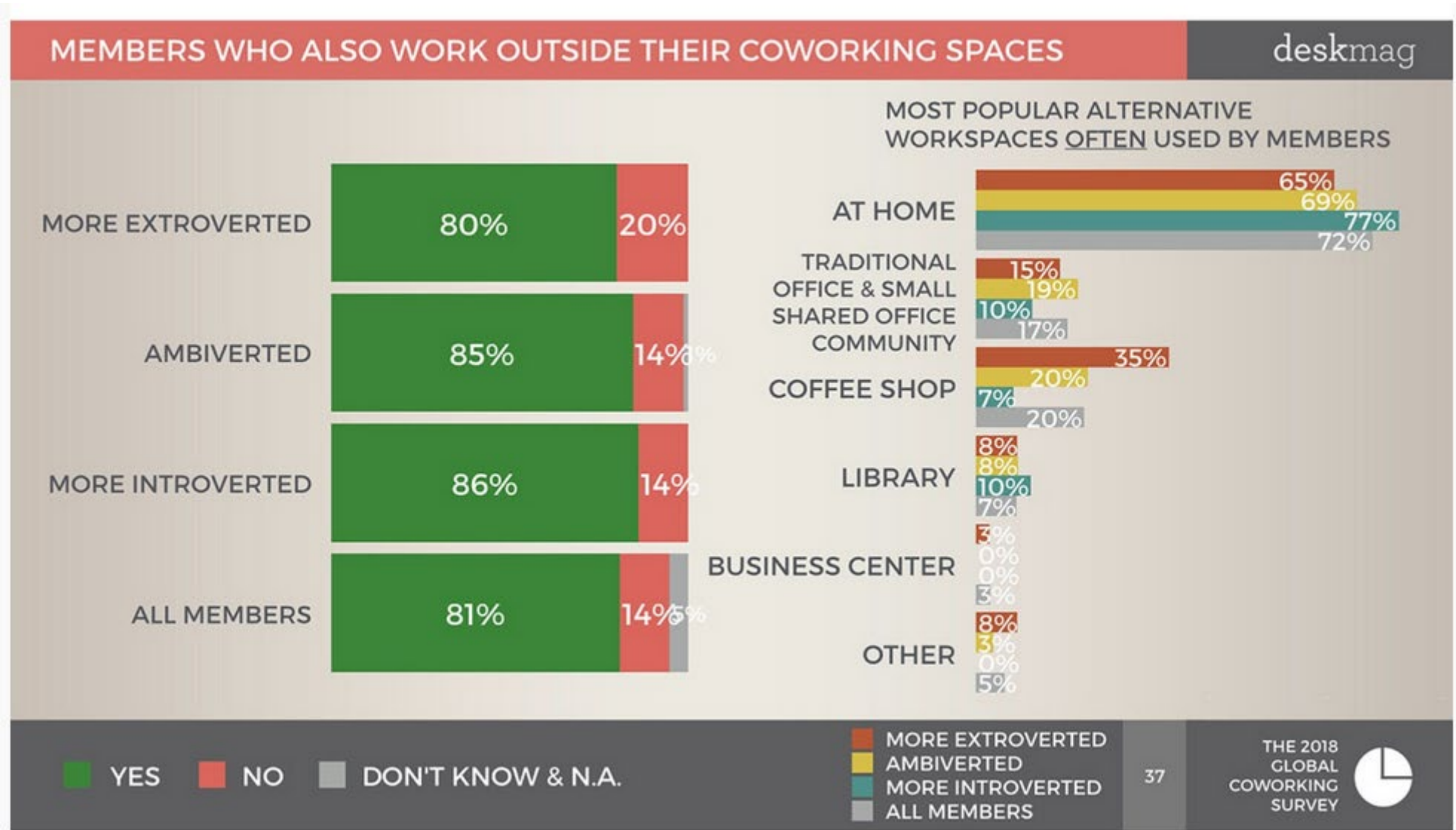
<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

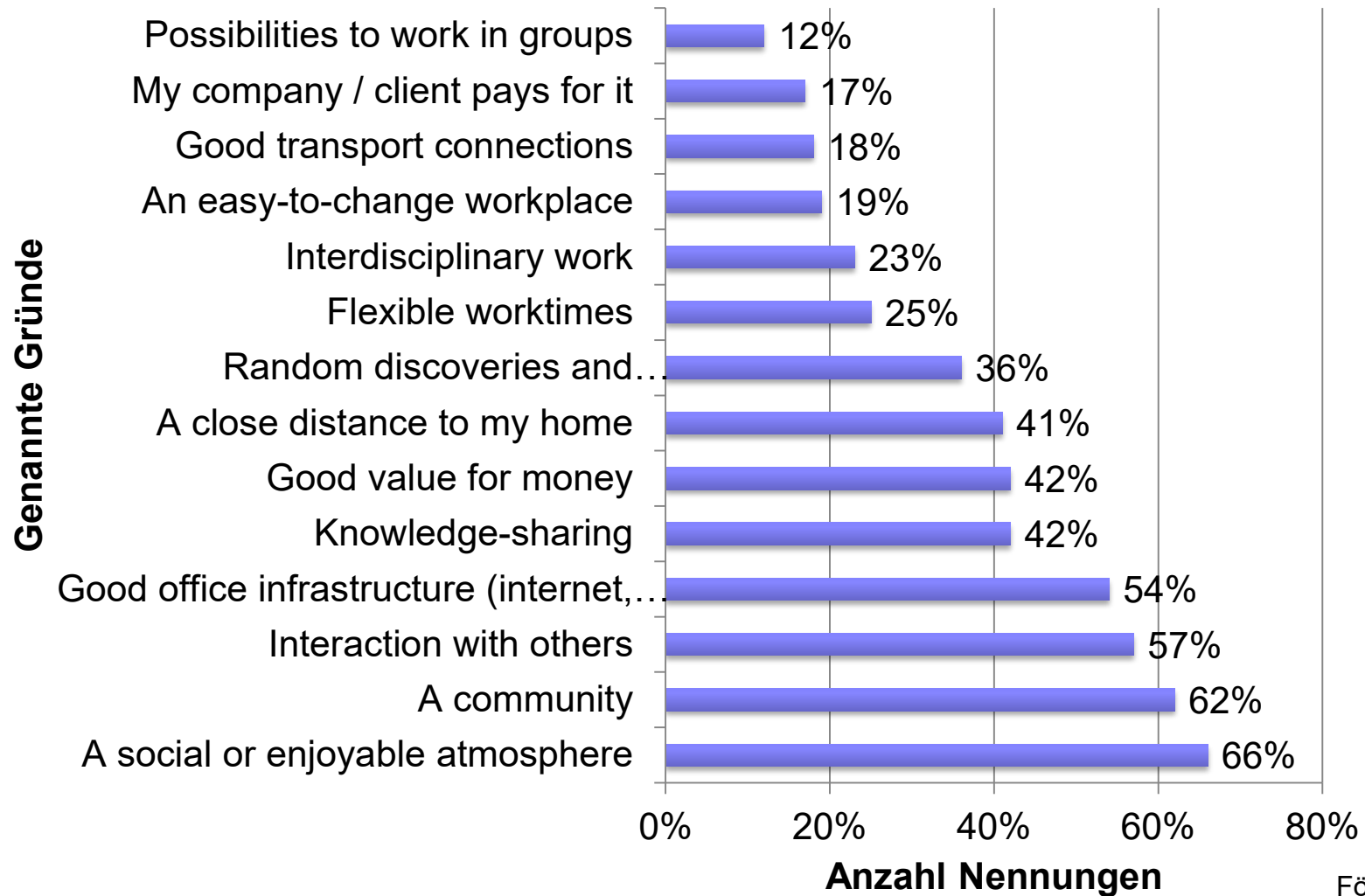
Profil der Coworkingspace Nutzenden weltweit (deskmag, 2018)



<http://www.deskmag.com/en/coworking-spaces-for-introverts-extroverts-ambiverts-member-report-study-1014>

Gründe für die Arbeit in einem Coworkingspace

Gründe für die Arbeit in einem Coworking Space



Coworking Spaces in der Learning Area Aareland

Von Gemeinden
initiierte Coworking-
Spaces als ein neuer
Typus...

- für den Anschub von Coworking
- für die Attraktivierung der Region

CoWorking Space

Flexible, ortsunabhängige Arbeitsformen werden zunehmend nachgefragt und gewinnen an Bedeutung. In den CoWorking Spaces in Olten, Aarau und Zofingen stehen moderne und fertig eingerichtete Arbeitsplätze für eine flexible Nutzungsdauer zur Verfügung.

Die Arbeitsplätze sind nicht nur für Start-Ups oder neu angesiedelte Unternehmungen interessant, sondern sprechen Selbständige oder Angestellte mit Home-Office-Lösungen ebenso an, wie Berufspendler, welche an einzelnen Tagen der vollen S-Bahn oder dem Stau auf der Autobahn entfliehen möchten. Der CoWorking Space ist in vielerlei Hinsicht eine attraktive Alternative zu einem einsamen Einzelbüro ohne soziales Netzwerk. Mit frei verfügbarem WLAN steht eine moderne Infrastruktur zur Verfügung.

Coworking
space - aarau

Coworking
space - olten

zo
co
coworking
co working space zofingen

EINE INITIATIVE DER REGIONALEN WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGEN UND DER FACHHOCHSCHULE NORDWESTSCHWEIZ FHNW



WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
OFTRINGEN ROTHRIST ZOFINGEN

PREMIUM PARTNER



Coworking Space in Olten, betrieben von sozialer Stiftung 3FO

Coworking in Olten von A-Z

4 min vom Bahnhof in ehemaliger Verlagsdruckerei

[Start](#)

[Info](#)

[Buchten](#)



© 2018

Coworking juraLAB

Eine Organisation der Stiftung 3FO

Belchenstrasse 7

CH-4600 Olten

[Impressum](#)

[Datenschutz](#)



Coworking Space Zero in Olten: betrieben von Angestellte Schweiz

DE | FR LOGIN KONTAKT

Suchen

HOME

WEITERBILDUNG

RECHTSBERATUNG

ANGEBOTE

NEWSROOM

VERBAND

JETZT
MITGLIED
WERDEN

... FÜR EINEN MITTELSTAND MIT ZUKUNFT

Space Zero Coworking

Attraktive Coworking Arbeitsplätze in Olten!
Ihr Raum für Inspirationen, neue Ideen und Networking. Hier können Sie sich konzentrieren, sich engagieren, still organisieren oder lauthals debattieren. Stunden- oder tageweise. Ganz, wie Sie es wünschen.

Unsere Öffnungszeiten sind an Werktagen von 8 Uhr bis 17.45 Uhr.

- Attraktive Lage: gleich beim Bahnhof Olten
- Hochwertige und moderne Ausstattung
- Büroinfrastruktur: Drucker, Kopierer und Scanner bei Bedarf
- Internet / WLAN
- Schliessfächer stehen zur Verfügung
- Space Zero Ideation und Space Zero Training jederzeit zubuchbar

Für weitere Informationen kontaktieren Sie uns per E-Mail info@angestellte.ch oder telefonisch 044 360 11 11.

Kommen Sie ab 25. Oktober 2018 vorbei und nehmen Sie sich Raum für Ihre Arbeit. Wir freuen uns auf Sie!

Space Zero Training

Sie suchen einen Schulungsraum an zentraler Lage in Olten - wir haben ihn direkt beim Bahnhof! Mehr Informationen hier!

Space Zero Ideation

Der Nullpunkt für Ihre Ideen: Hier stehen Sie und Ihre Gedanken und Wünsche im Mittelpunkt und nehmen Form an.

MEHR INFOS

Vorteile von Coworkingspaces für Gemeinden und Regionen

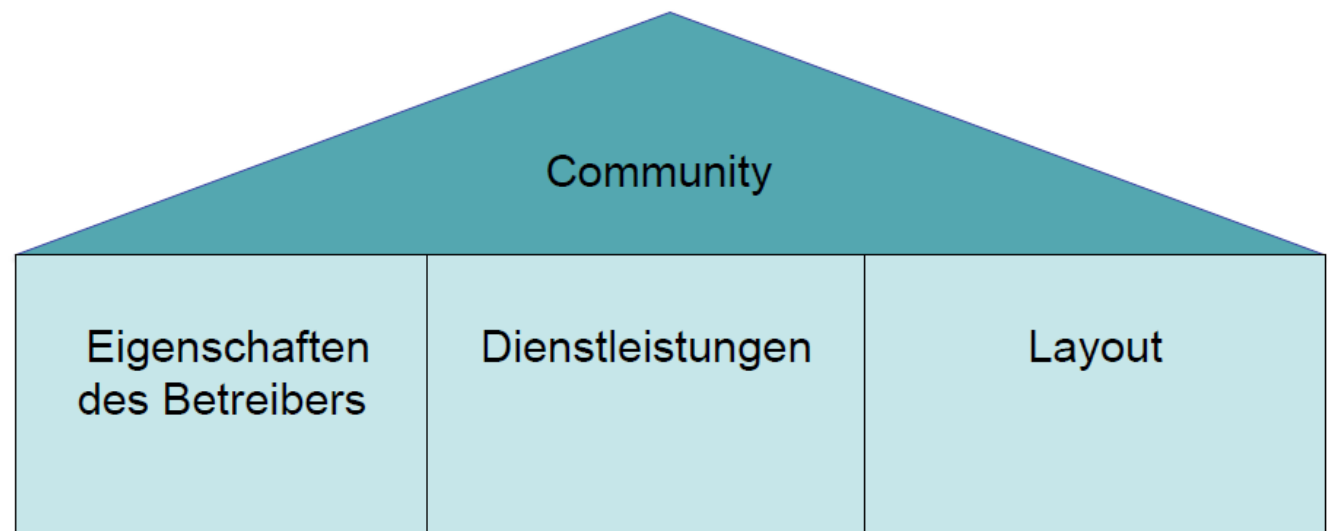
- Gemeinnützige Orientierung als Motivator
- Attraktivierung der Region durch Angebote «Dritter Orte»
- Signalwirkung
- Wirtschaftsförderung

Coworkingspaces bieten deutliche Nutzenpotenziale für die Nutzer, für Firmen und für Regionen

→ sie brauchen aber ein gutes Management und Support

Erfolgsfaktoren

- Community
- Service
- Ausstattung
- Raumdisposition
- Preis
- Betreiber



Datenbasis: Interviews mit Nutzerinnen und Nutzer, Coworking Switzerland, Coworking Betreiber, Unternehmen und Workshop

Ender et al., FHNW, 2015

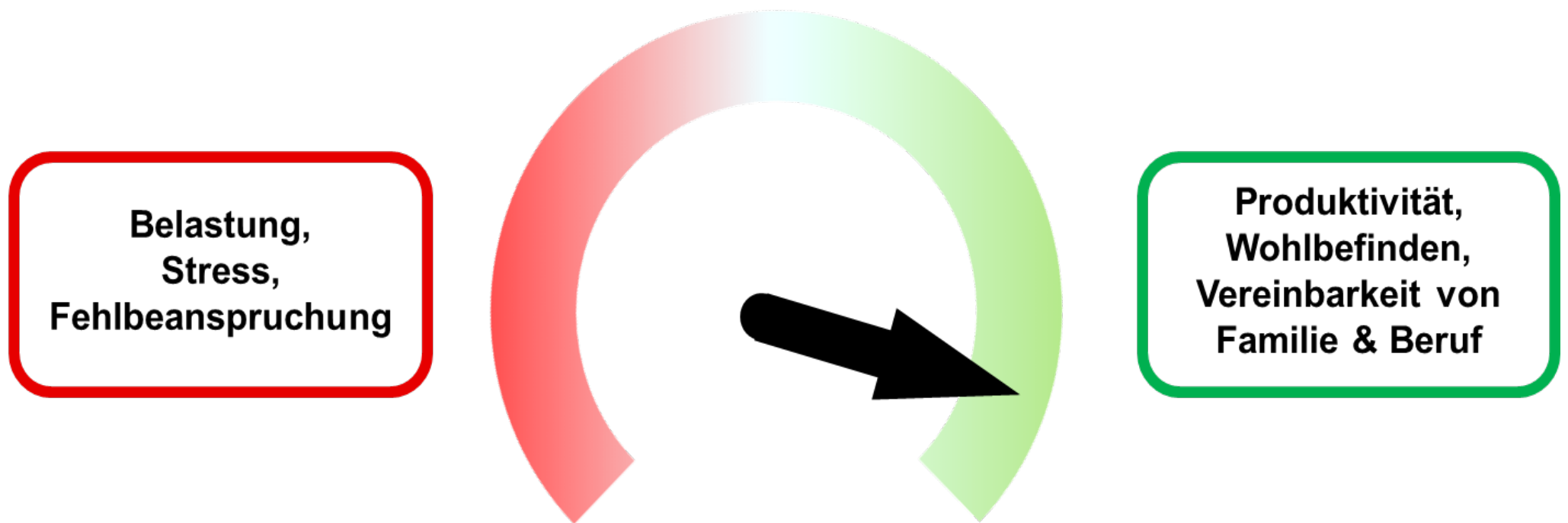
Ausblick: Pepper als Coworking-Gastgeber...?



Fazit

- Mobil-flexible Arbeitsweisen nehmen zu
- Arbeit wird zunehmend an verschiedenen Orten stattfinden, Home Office und Coworking-Spaces sowie das Arbeiten im Zug und unterwegs wird arbeitsorganisatorischer Standard
- Das Arbeiten unabhängig von Ort und Zeit bietet für die Mitarbeitenden Potenziale und Risiken → es braucht Schulung sowie eine entsprechende Organisation und Führungskultur
- Ergonomiestandards gelten auch für die Kombination von Arbeitsorten, werden aber bisher noch zu wenig berücksichtigt
- Insbesondere Coworking-Spaces bieten für kleinere Städte und Agglomeration ein Potenzial für die Attraktivierung

Unsere Vision: Gesundheit fördernde und Produktivität steigernde Gestaltung von mobil-flexibler Wissensarbeit



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Das Team im Themenfeld «Gestaltung flexibler Arbeit»

Wir bringen das Thema ein in:

- Ausbildung
- Öffentlich geförderte Forschungsprojekte
- Auftragsforschung
- Weiterbildungsveranstaltungen



Hartmut Schulze
hartmut.schulze@fhnw.ch
www.ifk.ch

- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100–1107.
- Deloitte (2016). Der Arbeitsplatz der Zukunft. http://static.nzz.ch/files/8/9/2/Deloitte_1.18696892.pdf
- Degenhardt, B., Gisin, L. & Schulze H. (2014). Schweizerische Umfrage «Home Office 2013» - Teil 1. Olten: FHNW
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 155–177.
- Ekelund, U., Brown, W. J., Steene-Johannessen, J., Fagerland, M. W., Owen, N., Powell, K. E., Lee, I.-M. (2018). Do the associations of sedentary behaviour with cardiovascular disease mortality and cancer mortality differ by physical activity level? A systematic review and harmonised meta-analysis of data from 850 060 participants. *British Journal of Sports Medicine*, bjsports-2017,
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Gisin, L, Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2013). Schweizerische Umfrage "Home Office 2012". Retrieved from: <http://www.fhnw.ch/aps/ifk/ifk-projekte/aktuelle-projekte/home-office-2012/home-office-2012>
- Golden, T. D. (2012). Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255–269.
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., ... Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386(10005), 1739–1746.
- Krause, A., Schulze, H. & Windlinger L. (in Druck). Mobil-Flex Arbeit und Gesundheit. In: Gesundheitsförderung Schweiz (Hrsg.). BGM Grundlagen und Trends
- Meissner, O., Weichbrodt, J., Hübscher, B., Baumann, Sh., Gisin, L. & Gisler, A. (2016). Flexible neue Arbeitswelt. <http://vdf.ch/flexible-neue-arbeitswelt-e-book.html>
- Stamatakis, E., Ekelund, U., Ding, D., Hamer, M., Bauman, A. E., & Lee, I.-M. (2018). Is the time right for quantitative public health guidelines on sitting? A narrative review of sedentary behaviour research paradigms and findings. *British Journal of Sports Medicine*.
- Steelcase (2013). Global Posture Study. <https://www.steelcase.com/content/uploads/2015/01/global-posture-study.pdf>
- Weichbrodt, J., Schulze, H., Gisin, L., Tanner, A. & Welge, K. (2015). Forschungsbericht «GeMobAU»: Gestaltung mobil-flexibler Arbeit in grossen und mittleren Unternehmen. <http://www.fhnw.ch/aps/ifk/projekte/abgeschlossene-projekte/gestaltung-flexibler-mobiler-arbeit-in-grossen-und-mittleren-unternehmen-gemobau>
- Weichbrodt, J., Sprenger, M., Steffen, M., Tanner, A., Meissner, J., & Schulze, H. (2013). WorkAnywhere (28 S.). Bern. Retrieved from: <http://www.sbb.ch/sbb-konzern/ueber-die-sbb/der-umwelt-verpflichtet/nachhaltige-mobilitaet/mobiles-arbeiten.html>
- Weichbrodt, J. (2014a). SwissFlexWork 2014: Repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office. Bericht, 14 S. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. Verfügbar unter: http://www.fhnw.ch/aps/ifk/projekte/aktuelle-projekte/swiss_flex_work/
- Weichbrodt, J. (2014b). FlexWork-Phasenmodell: Befragung von Schweizer Unternehmen und Verwaltungen zur örtlichen und zeitlichen Arbeitsflexibilität. Olten: FHNW http://www.fhnw.ch/aps/ifk/projekte/aktuelle-projekte/flex_work_phasenmodell/flex_work_phasenmodell
- Weichbrodt, J., Tanner, A., Josef, B. & Schulze H. (2016). Die Entwicklung von Arbeitsflexibilität in Organisationen anhand FlexWork Phasenmodell. *Wirtschaftspsychologie*