

Open-Space-Büros als Ressource für Arbeit und Freizeit – Förderung des Handlungsspielraums und resilienten Verhaltens zur Sicherstellung von Work-Life-Balance*

Cathrin Becker¹, Roman Soucek² & Sarah Lütke Lanfer¹

¹ Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br., Wirtschaftspsychologie

² Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Wirtschafts- und Sozialpsychologie

Zusammenfassung

Das offene Büro gilt als adäquate Antwort auf eine beschleunigte Innovationsdynamik und die wachsenden Flexibilitätsanforderungen einer digitalisierten Wissensgesellschaft. Open-Space-Büros werden als durchgehende Arbeitslandschaften mit verschiedenen Räumen oder Raumzonen verstanden, die je nach Tätigkeit unterschiedliche Anforderungen erfüllen. Allerdings existieren bislang keine Erkenntnisse, wie sich Open-Space-Büros auf die Work-Life-Balance auswirken und wie dieser Zusammenhang erklärt werden könnte. Im vorliegenden Beitrag schlagen wir eine konzeptionelle Einordnung von Open-Space-Büros als Ressource vor, welche die Beschäftigten bei der Bewältigung von arbeitsbezogenen Problemen unterstützt und dadurch die Work-Life-Balance sicherstellt.

In einer webbasierten Studie mit 448 Beschäftigten verschiedener Unternehmen in Deutschland wurde der Einfluss unterschiedlicher Büroformen untersucht. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Open-Space-Büros im Vergleich zu geschlossenen Bürokonzepten zu einem hohen Handlungsspielraum beitragen, der wiederum eine wichtige Determinante resilienten Verhaltens und der Work-Life-Balance ist. Ferner zeigt sich in der Tendenz, dass resilientes Verhalten über den Handlungsspielraum hinaus zu Work-Life-Balance beiträgt. Zusammengefasst trägt das Verständnis von Open-Space-Büros als Ressource zu einer konzeptionellen Einordnung bei und verdeutlicht, wie diese ihre Wirkung entfalten kann.

Schlüsselwörter: Open-Space-Büro, neue Arbeitswelten, Work-Life-Balance, Resilienz, Handlungsspielraum

Open space offices as a resource for work and leisure – promoting decision latitude and resilient behavior to ensure work-life balance

Abstract

Open space offices are considered as an adequate response to accelerated demands for innovation and flexibility in a digitized knowledge society. Open space offices could be characterized as working landscapes with different rooms and zones that should match different task requirements. So far, however, there is no empirical research on the question, whether and how such offices affect work-life balance of employees. The present paper proposes a conceptual classification of open space offices as a resource that supports employees in coping with work-related problems and thereby ensures work-life balance.

We conducted a web-based study with 448 employees from different companies in Germany, who were working in different office settings. The results revealed that – contrary to closed office concepts – open space offices contributed to decision latitude, which in turn was an important determinant of resilient behavior and

* Die Untersuchung wurde im Rahmen des Projektes „PRÄGEWELT – präventionsorientierte Gestaltung neuer Open-Space-Arbeitswelten“ durchgeführt. Dieses Forschungsprojekt wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ (FKZ 02L14A101) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut (Laufzeit: 01.01.2016 bis 31.07.2019). Mehr dazu unter www.praegewelt.de

Autorenhinweis: Geteilte Erstautorenschaft für die beiden erstgenannten Autoren.

work-life balance. Furthermore, we observed a tendency that resilient behavior contributed to work-life balance additionally to decision latitude. In summary, the understanding of Open Space Offices as a resource contributes to a conceptual clarification and reveals how they unfold their effectiveness.

Keywords: open space office, new work, work-life balance, resilience, decision latitude

Einleitung

Wettbewerbsfähige Unternehmen müssen nicht nur auf dem Produktmarkt innovativ und flexibel auftreten, sondern auch bei der Gestaltung interner Prozesse und Strukturen (Ellwart & Pfeiffer, 2015). Diese Flexibilitätsanforderungen an Unternehmen spiegeln sich in den Bürokonzepten wider: Wenn Unternehmen derzeit Büroräume gestalten oder bauen, dann entstehen häufig offene und flexible Büroflächen. Das offene Büro bzw. Open-Space-Büro gilt dabei als adäquate Antwort auf eine beschleunigte Innovationsdynamik, wachsende Flexibilitätserfordernisse sowie die Informationsflut einer digitalisierten Wissensgesellschaft (Kratzer, 2017).

Doch was ist eigentlich ein Open-Space-Büro? Open-Space-Büros kann man als eine Erweiterung bzw. neue Form des Großraumbüros verstehen. Das Büro besteht nicht mehr aus vielen einzelnen Arbeitsplätzen, sondern verfügt über zusätzliche Bereiche bzw. Arbeitsoptionen, wie etwa informelle Meetingpoints, an denen sich die Mitarbeitenden austauschen können, Think Tanks (Denkerzellen), d. h. schallisolierte Räume für konzentriertes Arbeiten, oder Telefonzellen, in denen Mitarbeitende telefonieren können, ohne andere zu stören. Die funktionale Abgrenzung in unterschiedliche Bereiche erfolgt über das Mobiliar, wobei es keine undurchsichtigen Wände gibt (Stadler, 2011). Bei Open-Space-Büros handelt es sich letztendlich nicht um ein Großraumbüro, sondern um eine Bürolandschaft mit Gruppenräumen unterschiedlicher Größe und Funktion (Martin, 2007). Open-Space-Büros sollen den Beschäftigten eine große Bandbreite an unterschiedlichen Arbeitsbereichen und -zonen zur Verfügung stellen, um den unterschiedlichsten Tätigkeitsanforderungen gerecht zu werden (z. B. Wohlers & Hertel, 2017). Das Open-Space-Büro kann also als eine durchgängige Arbeitslandschaft definiert werden, die verschiedene Raumbereiche und Räume für unterschiedliche Tätigkeitsanforderungen in einer Gesamtfläche integriert (Kratzer, 2017).

Allerdings ist bislang wenig erforscht, welche Auswirkungen Open-Space-Büros auf Arbeit und Gesundheit der Beschäftigten haben. Im Hinblick auf das Großraumbüro wurde vor negativen Wirkungen gewarnt, wie etwa Lärm, Unterbrechungen etc. (vgl. Utsch, 2017; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016). In diesem Zusammenhang stellt sich daher die Frage, wie man diese offenen Büroformen gestalten kann, so dass die mit Großraumbüros häufig verbundenen Belastungen reduziert und die Vorteile des flexiblen Bürokonzepts ausgeschöpft werden können. Insbesondere der Einfluss von Open-Space-Büros auf die Balance zwischen Arbeit und Privatleben wurde bisher

selten bzw. gar nicht untersucht. In diesem Beitrag schlagen wir deswegen eine konzeptuelle Einordnung von Open-Space-Büros vor und gehen der Frage nach, inwiefern die individuelle Work-Life-Balance durch Open-Space-Büros beeinflusst wird.

Theoretischer Hintergrund

Digitalisierung, Globalisierung und neue Wettbewerbssituationen erfordern eine immer höhere Flexibilität von Unternehmen und ihren Beschäftigten. Flexibilität kann hinsichtlich des Arbeitsortes, aber auch hinsichtlich der Arbeitszeiten, der Arbeitsinhalte und des Arbeitsablaufes verstanden werden (Hessenmöller et al., 2013). Im Zuge der flexiblen Reaktion auf unvorhergesehene Ereignisse wird oft die Resilienz von Beschäftigten genannt, die sich durch eine erfolgreiche Bewältigung von problematischen Situationen auszeichnet und daher in einer sich wandelnden und unbeständigen Arbeitswelt immer wichtiger wird (Soucek, Schlett & Pauls, 2019). Resilienz im Arbeitsleben basiert nicht nur auf personalen Ressourcen, sondern wird auch durch organisationale Ressourcen gefördert, wie etwa einem hohen Handlungsspielraum (Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2016). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, auf welche Weise Unternehmen die Resilienz von Beschäftigten fördern können und ob das Angebot von Open-Space-Büros ein Ansatzpunkt sein kann, um durch eine Stärkung der Resilienz die psychische Gesundheit von Beschäftigten sicherzustellen. Im vorliegenden Beitrag steht dabei die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben als ein zentraler Aspekt der psychischen Gesundheit von Beschäftigten im Vordergrund.

Bürostrukturen und psychische Gesundheit

In dem Versuch, eine wissenschaftliche Antwort auf die Frage der Wirkung von Bürostrukturen auf Gesundheit und Leistung zu finden, identifizierten de Croon und Kollegen (2005) in einem systematischen Review 49 Studien. Für beide Facetten zeigten sich inkonsistente Befunde in Bezug auf kurz- und langfristige Folgen (Zufriedenheit bzw. Gesundheit). In einer aktuelleren systematischen Literaturübersicht kamen Lütke Lanfer und Pauls (2017) zu einem ähnlichen Ergebnis. In Bezug auf motivationale Aspekte der Arbeit fanden sie Hinweise auf einen leichten positiven Zusammenhang mit offenen Bürostrukturen (u. a. Open-Space-Büro, aktivitätsorientiertes Büro). Für kurzfristige und langfristige psychische Folgen (z. B. Erschöpfung bzw. psychisches Wohl-

befinden) und Leistung konnten die Ergebnisse von de Croon und Kollegen (2005) untermauert werden. Ebenso zeigten zwei weitere aktuelle Literaturreviews (Engelen et al., 2018; Richardson et al., 2017), dass bisher wenige quantitative Studien zu Open-Space-Büros und psychischem Befinden existieren. Zusammengefasst lassen sich aus der bisherigen Forschung kaum Rückschlüsse auf den Zusammenhang von Open-Space-Büros und Gesundheit bzw. Work-Life-Balance ziehen.

Bürostrukturen als Ressource resilienten Verhaltens

Den bisherigen Studien zu Bürostrukturen ist gemein, dass diese einen direkten Einfluss der Bürostruktur auf die psychische Gesundheit unterstellt haben. Aus unserer Sicht ist diese Sichtweise zu weit gedacht und man müsste zunächst klären, wie Büroformen konzeptionell einzuordnen sind. Im Kern besteht die Zielsetzung von Open-Space-Büros darin, den Beschäftigten verschiedene Raumoptionen anzubieten, die sie bei der Ausführung ihrer Tätigkeit unterstützen sollen. In diesem Verständnis erweitern Open-Space-Büros den Handlungsspielraum von Beschäftigten, da sie frei entscheiden und den jeweils zur Aufgabe passenden Arbeitsort aussuchen können. In diesem Sinne nehmen wir an:

Hypothese 1: Das Arbeiten in einem Open-Space-Büro geht mit einem hohen Handlungsspielraum einher.

Resilientes Verhalten wird durch personale Ressourcen wie etwa Achtsamkeit oder Selbstwirksamkeit gefördert (Soucek, Ziegler, Schlett & Pauls, 2016). Darüber hinaus spielen aber auch organisationale Ressourcen eine bedeutende Rolle für die Entfaltung resilienten Verhaltens. Insbesondere verstärkt ein hoher Handlungsspielraum die Wirkung von Selbstwirksamkeit auf resilientes Verhalten (Soucek, Pauls, Ziegler & Schlett, 2016). Im weiteren Sinne könnte man die Flexibilisierung von Arbeitsplätzen als eine Erweiterung des Handlungsspielraums verstehen. Etwa wenn Beschäftigte selbst entscheiden können, an welchen Orten sie arbeiten. Ebenso könnte man die Bereitstellung von unterschiedlichen Arbeitsorten als Ressource verstehen, die den Beschäftigten erlaubt, diese flexibel der jeweiligen Aufgabe anzupassen. Daher nehmen wir an:

Hypothese 2: Ein hoher Handlungsspielraum geht mit resilientem Verhalten einher.

Work-Life-Balance und resilientes Verhalten

Work-Life-Balance hat in den letzten Jahren sowohl in Medien und Forschung als auch in Unternehmen zunehmend an Bedeutung gewonnen (Becker, 2012; Resch & Bamberg, 2005; Spatz, 2014). Work-Life-

Balance beschreibt eine subjektiv wahrgenommene Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche, die dem Individuum eine zufriedenstellende und gesunde Lebensweise ermöglichen soll (Spatz, 2014). In der Literatur wird deutlich, dass sowohl eine Balance als auch Imbalance eine Auswirkung auf das Wohlbefinden von Individuen haben kann (Munir, Nielsen, Garde, Albertsen & Carneiro, 2011). Konflikte zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen wurden von Boamah und Laschinger (2016) als eine zentrale Quelle für Unzufriedenheit, Beanspruchung, Burnout und gesundheitlichen Problemen identifiziert. Angesichts dieser Konsequenzen stellt sich die Frage, welche Faktoren zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen können.

Resilientes Verhalten umfasst emotionale und kognitive Strategien zur Bewältigung arbeitsbezogener Probleme (Soucek et al., 2015). Beispielsweise beschreibt die Facette der emotionalen Bewältigung einen erfolgreichen Umgang mit den eigenen affektiven Reaktionen auf problematische Situationen bei der Arbeit. Obwohl resilientes Verhalten zunächst auf Situationen am Arbeitsplatz bezogen ist, so verhindert die erfolgreiche Bewältigung von Problemen bei der Arbeit, dass diese in Konflikt mit dem Privatleben stehen. Sollten arbeitsbezogene Probleme dennoch in die Freizeit hineinreichen (Thörel, Pauls, & Göritz, 2019a, 2019b), so könnte resilientes Verhalten auch in der Freizeit zu einer Bewältigung dieser Probleme beitragen. Dementsprechend berichten Soucek et al. (2015), dass resilientes Verhalten mit einer geringeren kognitiven Irritation assoziiert ist, die den Zustand des Nachgrübelns über arbeitsrelevante Dinge in der Freizeit beschreibt (Mohr, Müller, Rigotti, Aycan & Tschan, 2006). Wir nehmen deswegen an:

Hypothese 3: Resilientes Verhalten hängt mit einer höheren Work-Life-Balance zusammen.

Methode

Stichprobe

Die Befragung erfolgte in verschiedenen Unternehmen der freien Wirtschaft und in einem Unternehmen des öffentlichen Dienstes in Deutschland, die sich durch unterschiedliche Bürotypen (Einzel- bis Open-Space-Büro) und Bürogrößen auszeichneten. Die Erhebung erfolgte mit einem webbasierten Fragebogen und erstreckte sich über einen Zeitraum von drei Wochen. Die Rücklaufquote lag bei über 50 Prozent. Die Stichprobe bestand aus 448 Teilnehmenden aus Einzel- (17%), Mehrpersonnbüros in geschlossenen Räumen (30%) und Open-Space-Büros (53%). Das Durchschnittsalter betrug 43.70 Jahre (SD = 12.04); 51 Prozent der Teilnehmenden waren weiblich und 25 Prozent hatten Führungsverantwortung.

Operationalisierung der Variablen

Für die Büroformen wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie in einem Einzelbüro, Mehrpersonenbüro in einem geschlossenen Raum oder in einem Open-Space-Büro arbeiten. Diese drei Ausprägungen wurden mit einer Kontrastkodierung abgebildet (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003). Zunächst wurden Mehrpersonenbüros im offenen und geschlossenen Raum (kodiert mit jeweils $+\frac{1}{3}$) zum Einzelbüro kontrastiert (kodiert als $-\frac{2}{3}$). Im Fall von Mehrpersonenbüros wurde in einer weiteren kontrastkodierten Variable der Unterschied zwischen einem Mehrpersonenbüro im geschlossenen Raum (kodiert als $-\frac{1}{2}$) und einem Open-Space-Büro (kodiert als $+\frac{1}{2}$) abgebildet (der Fall eines Einzelbüros wurde mit 0 kodiert). Die beiden resultierenden Variablen bilden zunächst den Einfluss eines Mehrpersonenbüros im Gegensatz zu einem Einzelbüro ab (Variable Mehrpersonenbüro) und vergleichen im Fall von Mehrpersonenbüros den Unterschied zwischen einem Open-Space-Büro und Mehrpersonenbüro im geschlossenen Raum (Variable Open-Space-Büro). Die letzte Variable ist dabei von besonderem Interesse, da sie den Unterschied eines Open-Space-Büros gegenüber dem klassischen Großraumbüro abbildet.

Der Handlungsspielraum wurde mit drei Items des Work Design Questionnaire (Stegman et al., 2010) erhoben, die verschiedene Facetten der Autonomie am Arbeitsplatz erfassen. Die Items lauten im Wortlaut: „*Ich kann selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit mache.*“, „*Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen.*“ und „*Ich habe viele Freiheiten in der Art und Weise, wie ich meine Arbeit verrichte.*“ Diese Items wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 5 (*trifft voll und ganz zu*) beantwortet. Cronbachs Alpha lag mit $\alpha = .77$ auf einem akzeptablen Niveau.

Resilienz wurde mit dem Fragebogen zum resilienten Verhalten am Arbeitsplatz (Soucek, Pauls, Ziegler & Schlett, 2015) erfasst. Der Fragebogen erfasst mit 8 Items schwierige Situationen am Arbeitsplatz auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft voll und ganz zu*). Ein Beispielitem ist: „*Wenn mich auf der Arbeit etwas wütend macht, bekomme ich meine Wut schnell in den Griff.*“ Cronbachs Alpha lag mit $\alpha = .84$ auf einem akzeptablen Niveau.

Work-Life-Balance wurde mit einer Skala des Balance-Checks erfasst, einer deutschsprachigen Übersetzung von drei englischsprachigen Skalen über das Zusammenspiel von Arbeit und Familie: Work-Family Balance Scale, Work-Family Enrichment Scale und Work-Family Conflict Scale (Carlson et al. 2009; 2006; 2000); die Items wurden auf den Lebensbereich des Privatlebens angepasst. Die Skala bildet zeitliche und beanspruchungsbasierte Konflikte ab und umfasst vier Items. Beispielitems lauten: „*Die Zeit, die ich meiner Arbeit widmen muss, hindert mich daran, meinen privaten Verpflichtungen (z.B. Haushaltstätigkeiten) nachzukommen.*“ und „*Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um privaten Verpflichtungen nachzukommen.*“ Das Antwortformat besteht aus einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 (*trifft überhaupt nicht zu*) bis 7 (*trifft fast völlig zu*); bei der Berechnung des Test Scores wurden die Items umgepolt, so dass höhere Werte eine ausgeprägtere Work-Life-Balance widerspiegeln. Cronbachs Alpha lag mit $\alpha = .86$ auf einem akzeptablen Niveau.

Als Kontrollvariablen wurden Geschlecht, Alter und Führungsverantwortung erhoben. Schließlich wurde noch die Anzahl der Personen erfragt, die in demselben Raum arbeiten und als Kontrollvariable aufgenommen.

Ergebnisse

In Tabelle 1 sind die deskriptiven Statistiken und Korrelationen zwischen den Untersuchungsvariablen wiedergegeben.

In Tabelle 2 sind die Ergebnisse der Regressionen aufgeführt. Modell 1a prüfte den Einfluss der Kontrollvariablen auf den Handlungsspielraum und in Modell 1b wurden die Prädiktoren der Büroformen ergänzt. Dabei zeigte sich, dass Mehrpersonenbüros mit einem geringeren Handlungsspielraum einhergehen, wobei dieser Effekt nicht signifikant war, $B = -0.13$, $p = .194$. Im Vergleich zu Mehrpersonenbüros erwiesen sich Open-Space-Büros als vorteilhaft hinsichtlich des Handlungsspielraums, $B = 0.24$, $p = .003$. Die Anzahl der Arbeitsplätze im Raum hat keinen Einfluss auf den Handlungsspielraum, $B < .001$, $p = .125$. Zusammengefasst scheinen Open-Space-Büros mit ihrem Angebot unterschiedlicher Räume von den Beschäftigten tatsächlich als Ressource im Sinne eines höheren Handlungsspiel-

Tabelle 1

Deskriptive Statistik
und Korrelationen der
Untersuchungsvariablen

		M	SD	1	2	3	4	5	6
1	Geschlecht ^a	0.49	0.50						
2	Lebensalter	43.70	12.04	.11*					
3	Führungsposition ^b	0.25	0.43	.23***	.22***				
4	Arbeitsplätze	6.92	11.44	-.03	-.14**	-.08			
5	Handlungsspielraum	3.72	0.72	.05	-.09	.20***	.11*		
6	Resilientes Verhalten	3.86	0.57	-.01	.05	.20***	.02	.26***	
7	Work-Life-Balance	5.09	1.48	-.01	.00	-.07	.05	.11*	.09

Anmerkungen: $N = 448$. ^a Geschlecht ist dummy-kodiert (1 = männlich, 0 = weiblich); ^b Führungsposition ist dummy-kodiert (1 = ja, 0 = nein); * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Variable	Handlungsspielraum		Resilientes Verhalten		
	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b	Modell 2c
(Intercept)	3.99***	3.89***	3.80***	3.88***	3.13***
Geschlecht ^a	0.02	0.02	-0.07	-0.06	-0.06
Lebensalter	-0.01**	-0.01*	0.00	-0.00	0.00
Führungsposition ^b	0.38***	0.36***	0.27***	0.21**	0.14*
Arbeitsplätze		0.00		0.00	0.00
Mehrpersonenbüro		-0.13		-0.24**	-0.22**
Open-Space-Büro		0.24**		-0.05	-0.10
Handlungsspielraum					0.19***
R ²	0.058	0.091	0.042	0.065	0.118
ΔR ²		0.033**		0.023*	0.053***

Anmerkungen: N = 448. ^a Geschlecht ist dummy-kodiert (1 = männlich, 0 = weiblich); ^b Führungsposition ist dummy-kodiert (1 = ja, 0 = nein); * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

raums wahrgenommen zu werden. Hypothese 1 wird damit bestätigt.

In Modell 2a erfolgt die Regression resilienten Verhaltens auf die Kontrollvariablen und Modell 2b ergänzt die Büroformen. In Modell 2b zeigt sich, dass Mehrpersonenbüros mit einem geringeren resilienten Verhalten einhergehen, B = -0.24, p = .002. Demnach scheint ein Einzelbüro vorteilhafter zu sein, wenn es um die Frage der Bewältigung von Problemen geht. Schließlich wird in Modell 2c der Handlungsspielraum als weiterer Prädiktor resilienten Verhaltens ergänzt, wobei sich dieser als positiv hinsichtlich resilienten Verhaltens erwies, B = 0.19, p < .001, was die Annahme von Hypothese 2 bestätigt. Demnach fördert die Autonomie über die Gestaltung der Arbeitstätigkeit die Bewältigung von Problemen bei der Arbeit.

Tabelle 3 enthält die Modelle zur Vorhersage der Work-Life-Balance. Nach Aufnahme der Kontrollvariablen in Modell 3a wurden in Modell 3b die Büroformen als zusätzliche Prädiktoren aufgenommen, wobei sich keine signifikanten Einflüsse weder hinsichtlich von Mehrpersonenbüros, B = .023, p = .265, noch hinsichtlich Open-Space-Büros ergaben, B = -0.14, p = .421. In Modell 3c wurde zusätzlich der Einfluss des Handlungsspielraums berücksich-

tigt, der sich als signifikant erwies, B = 0.30, p = .004. Ein ausgeprägter Handlungsspielraum in der Arbeit fördert somit die Balance zwischen Arbeit und Familie, entfaltet seine Wirkung in diesem Sinne über die Grenze zwischen Arbeitsleben und Privatleben hinweg. Schließlich wurde in Modell 3d das resiliente Verhalten als Prädiktor aufgenommen. Der Einfluss auf Work-Life-Balance fällt positiv aus, ist aber lediglich marginal signifikant, B = 0.23, p = .078. Hypothese 3 konnte damit nicht bestätigt werden.

Diskussion

Die zunehmenden Anforderungen an die Flexibilität von Beschäftigten und Unternehmen führen zu neuen Konzepten bei der Gestaltung von Büroräumen. Insbesondere das Open-Space-Büro greift diesen Anspruch auf und stellt den Beschäftigten unterschiedliche Raumangebote zur Verfügung, die diese flexibel nutzen können. Allerdings stellt sich dabei die Frage, worin eigentlich der Unterschied zu Großraumbüros besteht, die häufig mit nachteiligen Effekten wie einem hohen Lärmpegel oder häufigen Unterbrechungen und Störungen in Verbindung gebracht werden. Bislang gibt es kaum Forschung

Tabelle 2
Regression des Handlungsspielraums und resilienten Verhaltens

Variable	Work-Life-Balance			
	Modell 3a	Modell 3b	Modell 3c	Modell 3d
(Intercept)	5.04***	4.90***	3.75***	3.04***
Geschlecht ^a	0.01	0.01	0.01	0.02
Lebensalter	0.00	0.00	0.01	0.01
Führungsposition ^b	-0.26	-0.19	-0.30	-0.33
Arbeitsplätze		0.01	0.00	0.00
Mehrpersonenbüro		0.23	0.27	0.32
Open-Space-Büro		-0.14	-0.21	-0.19
Handlungsspielraum			0.30**	0.25*
Resilientes Verhalten				0.23
R ²	0.005	0.012	0.030	0.037
ΔR ²		0.006	0.019**	0.007

Anmerkungen: N = 448. ^a Geschlecht ist dummy-kodiert (1 = männlich, 0 = weiblich); ^b Führungsposition ist dummy-kodiert (1 = ja, 0 = nein); * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Tabelle 3
Regression der Work-Life-Balance

dazu, die den Einfluss von Open-Space-Büros auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten untersucht hat. Im vorliegenden Beitrag wurde deswegen eine konzeptuelle Einordnung von Open-Space-Büros als betriebliche Ressource vorgeschlagen, welche die Beschäftigten bei der Bewältigung ihrer Aufgaben unterstützen soll. Insbesondere verstehen wir Open-Space-Büros als einen Beitrag zum Handlungsspielraum der Beschäftigten. In der Tat unterstützen die Ergebnisse diese Sichtweise, Open-Space-Büros gehen mit einem hohen Handlungsspielraum einher. Dieser Effekt kann nicht auf die Ausgestaltung als Mehrpersonenbüro im Allgemeinen zurückgeführt werden und zeichnet Open-Space-Büros gegenüber Großraumbüros aus. Open-Space-Büros schaffen ein faktisches Angebot an unterschiedlichen Arbeitsorten und stellen damit eine Ressource dar, da sich die Beschäftigten zur aktuellen Aufgabe einen passenden Arbeitsort auswählen können. Über dieses faktische Angebot hinaus könnte die Einrichtung eines Open-Space-Büros als ein Signal eines hohen Handlungsspielraums verstanden werden. In diesem Sinne wäre es nicht wichtig, ob und in welchem Ausmaß die Beschäftigten die verschiedenen Arbeitsorte in Anspruch nehmen. In diesem Zusammenhang legt eine aktuelle Untersuchung dar, dass der Wechsel des Arbeitsortes gar nicht so häufig auftritt, wie er durch das Konzept Open-Space-Büro suggeriert wird. So berichten Hoendervanger, de Been, van Yperen, Mobach und Albers (2016), dass weniger als fünf Prozent der Beschäftigten den Arbeitsplatz einmal oder öfter am Tag wechseln. Auch Becker und Kollegen (2019) konnten zeigen, dass es in Open-Space-Büros durchaus viel Bewegung gibt, aber die meisten Beschäftigten und insbesondere diejenigen, die einen Großteil ihrer Arbeitszeit im Büro und nicht auf Reisen oder im Home Office verbringen, eine vergleichsweise stabile Platzierung aufweisen. Demzufolge scheint schon die Gewissheit, die Möglichkeit eines Arbeitsortwechsels zu haben, eine Wirkung für sich zu entfalten.

Da die Idee von Open-Space-Büros darin besteht, sich den Arbeitsort entsprechend der aktuellen Anforderungen auszusuchen, haben wir angenommen, dass dieser bereitgestellte Handlungsspielraum mit resilientem Verhalten einhergeht, das die Bewältigung von Problemen bei der Arbeit beschreibt. Die Ergebnisse liefern hier ein differenziertes Bild. Zum einen wirken sich Mehrpersonenbüros im Vergleich zu Einzelbüros negativ auf das resiliente Verhalten aus; ob es dabei um geschlossene oder offene Bürokonzepte ging, war unerheblich. Da es sich beim resilienten Verhalten um ein Konstrukt auf der individuellen Ebene handelt, ist dies durchaus nachvollziehbar: Im Einzelbüro muss ich auf andere Beschäftigte keine Rücksicht nehmen und kann mich der Bewältigung des Problems widmen. Ebenfalls wird die Möglichkeit der Suche nach sozialer Unterstützung nicht ausgeschlossen, man könnte die Kollegen ja weiterhin konsultieren. Allerdings bietet das Einzelbüro einen mehr oder weniger festgelegten Arbeitsort, der nicht für alle Tätigkeiten

gleichermaßen geeignet sein muss. In diesem Sinne unterstreicht der positive Einfluss des wahrgenommenen Handlungsspielraums auf resilientes Verhalten die Interpretation des Handlungsspielraums als eine wichtige Ressource resilienten Verhaltens. Man könnte sogar davon ausgehen, dass ein hoher Handlungsspielraum die Nachteile von Mehrpersonenbüros ausgleichen könnte.

Schließlich verdeutlichen die Ergebnisse, dass der Handlungsspielraum die Work-Life-Balance fördert. Dies ist insofern naheliegend, als dass die Freiheit der Gestaltung der eigenen Tätigkeit den Beschäftigten erlaubt, mögliche Konflikte zu umgehen und dadurch die psychische Gesundheit zu schützen. Das resiliente Verhalten konnte zur Work-Life-Balance – über den Einfluss des Handlungsspielraums hinaus – nichts beitragen, wobei der positive Einfluss ein marginal signifikantes Ergebnis erreichte. Diese Tendenz geht mit der getroffenen Annahme einher, dass vor allem die tatsächliche Bewältigung von Problemen bzw. Aufgaben bei der Arbeit die psychische Gesundheit fördert und einer Entgrenzungsproblematik entgegenwirken kann. Diese Ergebnisse gehen mit der grundsätzlichen Konzeption des Resilienz-Modells nach Soucek und Kollegen (2016) einher, das resilientes Verhalten als einen vermittelnden Faktor zwischen personalen und organisationalen Ressourcen und der psychischen Gesundheit versteht. Der fehlende inkrementelle Einfluss resilienten Verhaltens könnte daraus resultieren, dass sich resilientes Verhalten nicht auf die Erledigung von Aufgaben im Allgemeinen bezieht, sondern auf die Bewältigung von aufgetretenen Problemen im Speziellen.

Methodische Einschränkungen und Ausblick

Die vorliegende Untersuchung unterliegt einigen Einschränkungen, die kritisch betrachtet werden sollten. Erstens wurde mit dem resilienten Verhalten ein sehr spezifisches Maß verwendet, das sich auf die Bewältigung von Problemen im Speziellen bezieht. Bei einem weniger spezifischen Maß, das sich mehr auf Arbeitshandeln und weniger auf Problembewältigung bezieht, würde man in demselben Themenfeld bleiben, was möglicherweise zu deutlicheren Effekten führen könnte. Insofern ist es umso bemerkenswerter, dass sich selbst bei diesem spezifischen Maß eine Tendenz in der erwarteten Richtung abzeichnete.

Zweitens handelt es sich um eine querschnittliche Untersuchung, die keine kausale Interpretation der gefundenen Zusammenhänge erlaubt. Zukünftige Forschung sollte deswegen längsschnittliche Untersuchungen anstreben, um die unterstellte kausale Wirkung zu überprüfen.

Schließlich sind weitere Studien nötig, um die Ergebnisse in anderen Unternehmen zu bestätigen und mögliche Interaktionswirkungen zwischen den Büroformen und resilientem Verhalten zu untersuchen. Eine mehrdimensionale Erfassung von Büro-

räumen („Kein Büroraum ist wie der andere.“) sowie eine interdisziplinäre Betrachtung des Themas (Lütke Lanfer & Pauls, 2017) sollten angestrebt werden.

Ebenfalls könnte ein Training zu resilientem Verhalten ein wichtiger Baustein zum Erhalt der psychischen Gesundheit in offenen Büroumgebungen darstellen. Dieses Training könnte dabei spezifisch auf die Nutzung der zur Verfügung gestellten Raumoptionen in Open-Space-Büros abzielen, um diese Ressource als solche zu erschließen. Erst wenn Beschäftigte und Unternehmen den Umgang mit neuen Bürokonzepten verinnerlichen, kann sich das Potenzial von Open-Office-Büros in einer flexiblen Arbeitswelt voll entfalten.

Literatur

- Becker, C., Lütke Lanfer, S. S. & Kratzer, N. (2019). Neue Arbeitswelten: Wahrnehmung und Wirkung von Open-Space-Büros. *Arbeit*, 28, 263–284.
- Becker, P. R. (2012). *Work-life-Balance: Einflussfaktoren – Auswirkungen – Handlungsempfehlungen. Ein ressourcenbasierter Ansatz am Beispiel einer empirischen Untersuchung in der Industrie* (Dissertation). Heidelberg: Ruprecht-Karls-Universität, Fakultät für Verhaltens- und Empirische Kulturwissenschaften. <https://doi.org/10.11588/heidok.00014968>
- Boamah, S. A. & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 24 (2), 164–174.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2016). *Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten*. Dortmund.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62 (10), 1459–1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131–164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 249–276.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. London: Erlbaum.
- Croon, E. M. de, Sluiter, J. K., Kuijer, P. P. & Frings-Dresen, M. H. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48 (2), 119–134.
- Ellwart T. & Peiffer, H. (2015). Ein „Ja“ zum neuen Büro – Ansätze zur Einstellungsänderung im Change-Prozess. *PERSONAL Quarterly*, 67 (2), 28–33.
- Engelen, L., Chau, J., Young, S., Mackey, M., Jeyapalan, D. & Bauman, A. (2018). Is activity-based working impacting health, work performance and perceptions? A systematic review. *Building Research & Information*, 47 (4), 468–479. doi:10.1080/09613218.2018.1440958
- Hessenmöller, A.-M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröer, S. & Schüpbach, H. (2013). *iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen* (iga.Report 27). Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Zugriff unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-27/
- Hoendervanger, J. G., de Been, I., van Yperen, N. W., Mobach, M. P. & Albers, C. J. (2016). Flexibility in use. *Journal of Corporate Real Estate*, 18, 48–62. doi:10.1108/jcre-10-2015-0033
- Kratzer, N. (Hrsg.). (2017). Open Space. Oder Was? Wandel der Büroarbeit. Eine Trendanalyse im Rahmen des Projekts PRÄGEWELT – Präventionsorientierte Gestaltung neuer (Open Space)-Arbeitswelten. http://praegewelt.de/wp-content/uploads/Trendanalyse_Pr%C3%A4GeWelt_final-1.pdf
- Lütke Lanfer, S. & Pauls, N. (2017). Eine systematische Literaturrecherche zu modernen Bürostrukturen und deren Auswirkung auf psychisches Befinden. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), *Frühjahrskongress 2017 in Brugg: Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft – Beitrag C.4.2*. Dortmund.
- Martin, P. (2007). *Fallbeispiele: Neue Konzepte zur Flexibilisierung der Büroarbeit*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/mbf_as_fallbeispiele_bueroarbeit.pdf
- Mohr, G., Müller, A., Rigotti, T., Aycan, Z. & Tschan, F. (2006). The assessment of psychological strain in work contexts. *European Journal of Psychological Assessment*, 22, 198–206. doi:10.1027/1015-5759.22.3.198
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K. & Carneiro, I. G. (2011). Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health care workers' job satisfaction and psychological well-being. *Journal of Nursing Management*, 20 (4), 512–521.
- Resch, M. & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance – Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49 (4), 171–175.
- Richardson, A., Potter, J., Paterson, M., Harding, T., Tyler-Merrick, G., Kirk, R. et al. (2017). Office design and health: A systematic review. *New Zealand Medical Journal*, 130, 39–49.
- Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M. & Schlett, C. (2015). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 17 (4), 13–22.
- Soucek, R., Ziegler, M., Schlett, C. & Pauls, N. (2016). Resilienz im Arbeitsleben – Eine inhaltliche Differenzierung von Resilienz auf den Ebenen von Individuen, Teams und Organisationen. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47, 131–137. doi:10.1007/s11612-016-0314-x
- Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M. & Schlett, C. (2016). Der Einfluss personaler und organisationaler Ressourcen auf resilientes Verhalten und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. In R. Soucek & N. Pauls

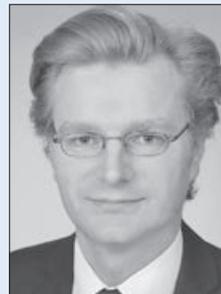
(Hrsg.), *Resilienz im Arbeitsleben. Arbeitsgruppe auf dem 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie*. Universität Leipzig.

- Soucek, R., Schlett, C. & Pauls, N. (2019). Stark im Arbeitsleben – Instrumente zur Erfassung und Förderung von Resilienz. In J. Heller (Hrsg.), *Resilienz für die VUCA-Welt* (S. 101–113). Berlin: Springer.
- Spatz, M. (2014). *Work-Life-Balance. Junge Führungskräfte als Grenzgänger zwischen verschiedenen Lebensbereichen*. München: Hampf.
- Stadler, S. (2011). *Open-Space-Büros. Eine Studie über die Machbarkeit und Umsetzung von offenen Bürostrukturen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugang unter https://www.boeckler.de/pdf_fof/97337.pdf
- Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N. & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire – Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54 (1), 1–28. doi:10.1026/0932-4089/a000002
- Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2019a). *Detachment, sleep problems and emotional exhaustion: Are the effects of work-related extended availability the same for everyone?* Manuscript submitted for publication.
- Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2019b). *The impact of work-related extended availability on health, life domain balance and work: A meta-analysis*. Manuscript submitted for publication.
- Utsch, C. (2017). In der Schwebel. Produktives Arbeiten im digitalisierten Zeitalter. *ZWF*, 112 (6), 410–412. doi: 10.3139/104.111742
- 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.



Cathrin Becker

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Wirtschaftspsychologie
Engelbergerstraße 41
D-79085 Freiburg i. Br.
becker.cath@web.de



PD Dr. Roman Soucek

Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Psychologie,
insbes. Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Lange Gasse 20
D-90403 Nürnberg
roman.soucek@fau.de



Sarah Lütke Lanfer

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Wirtschaftspsychologie
Engelbergerstraße 41
D-79085 Freiburg i. Br.
sarah.luetkelanfer@psychologie.uni-freiburg.de