

Rahmenbedingungen organisationsübergreifender Zusammenarbeit im New Normal: Erkenntnisse aus dem Kompetenzzentrum WIRKsam

Sina NIEHUES¹, Nils FEGGELER²

¹ HiSolutions AG, Schloßstraße 1, D-12163 Berlin

*² ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.,
Uerdinger Straße 56, D-40474 Düsseldorf*

Kurzfassung: Im New Normal ist die Zusammenarbeit über digitale Tools zur Selbstverständlichkeit geworden. Insbesondere in organisationsübergreifenden Projekten, wie beim Kompetenzzentrum WIRKsam, sind Treffen in Präsenz mit erhöhtem Aufwand verbunden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, unter welchen Rahmenbedingungen ein Treffen in Präsenz, hybrid bzw. digital stattfindet und wie die Teilnehmenden das Treffen unter den gesetzten Rahmenbedingungen bewerten. Eine dreiteilige Fragebogenstudie erfasst die Rahmenbedingungen der im Projekt WIRKsam durchgeführten Treffen systematisch und bringt diese mit der Bewertung der Zusammenarbeit in den jeweiligen Treffen in Verbindung. Die Ergebnisse liefern Einblicke in die unterschiedlichen Arten der organisationsübergreifenden Treffen. Die daraus abgeleiteten praxisrelevanten Implikationen helfen, die Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit in vielfältigen Arbeitsumgebungen förderlich zu gestalten.

Schlüsselwörter: New Normal, organisationsübergreifend, Zusammenarbeit, Projektarbeit, Treffen

1. Einleitung

Die zunehmende Digitalisierung und weitere Veränderungen der Arbeitswelt führen zu mehr organisationsübergreifender Zusammenarbeit. Dabei wird die standortübergreifende, interorganisationale Zusammenarbeit – nicht zuletzt durch die COVID-19-Pandemie begünstigt – vorwiegend unter Einsatz digitaler Kooperationsplattformen organisiert. Die Vernetzung von Unternehmen, Institutionen und Experten über digitale Tools ist zur Selbstverständlichkeit geworden und hat die Notwendigkeit von physischen Präsenztreffen reduziert (Schellinger & Le Huynh 2020). Diese veränderte Art und Weise der Zusammenarbeit wird als New Normal bezeichnet und ist mit verschiedenen Herausforderungen verbunden, wie z. B. einer erschwerten sozialen Vernetzung (Avermeyer et al. 2022).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Rahmenbedingungen bei organisationsübergreifenden Treffen die Zusammenarbeit unterstützen. Dieser Fragestellung geht das Kompetenzzentrum WIRKsam mit Blick auf die eigene organisationsübergreifende Projektarbeit nach. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf die Studienergebnisse hinsichtlich des Formats des Treffens (Präsenz/hybrid/digital), da Organisationen aufgrund von dezentralen Teams, internationalen Partnern und flexiblen Arbeitsmodellen verstärkt darauf angewiesen sind, bewusst zu entscheiden, ob ein

Treffen in Präsenz, hybrid oder digital erforderlich ist.

2. Theoretischer Hintergrund

Organisationsübergreifende Zusammenarbeit, die auch als interorganisationale Zusammenarbeit bezeichnet wird, umfasst die Kooperation von verschiedenen Organisationen oder Einheiten zur Erreichung gemeinsamer Ziele bzw. zur Lösung gemeinsamer Herausforderungen. Diese Form der Zusammenarbeit kann verschiedene Ausprägungen annehmen von themenbezogenen Netzwerken, über produktbezogene Kooperationen bis hin zu langfristigen arbeitsteiligen Kooperationen (Hofinger 2009). In der zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt gewinnt organisationsübergreifende Zusammenarbeit an Bedeutung, da sie es Organisationen ermöglicht, Ressourcen zu teilen, Innovationen voranzutreiben und flexibler auf sich verändernde Umstände zu reagieren (Heidling 2018).

Im Rahmen der Kooperation stehen die Mitglieder der verschiedenen Organisationen vor der Herausforderung, trotz geografischer Entfernung effizient zusammenzuarbeiten (Heidling 2018). Die Durchführung von Treffen in Präsenz bringt einen erhöhten zeitlichen und finanziellen Aufwand mit sich (Bachmann et al. 2022). Digitale Kooperationsplattformen ermöglichen es, kooperierende und kommunizierende Aufgaben auf sachlicher Ebene zu besprechen (Niehues et al. 2022), stoßen allerdings aufgrund der verringerten sozialen Präsenz auch an ihre Grenzen (Kordsmeyer et al. 2019). Dies gilt ebenfalls für hybride Treffen, wobei hier den technischen Bedingungen eine besondere Bedeutung für das Gelingen zugesprochen wird (Ellis et al. 2022).

Die Wahl zwischen Präsenztreffen, hybriden und digitalen Treffen in organisationsübergreifenden Projekten wird durch die vorhandenen Rahmenbedingungen beeinflusst. Beispielsweise können dabei die Typen des Treffens (z. B. Dialog, Kreativworkshop, Arbeitstreffen, etc. in Anlehnung an Rief 2015), die Anzahl der Teilnehmenden oder die Dauer (siehe z. B. Rausch 2007) eine entscheidende Rolle spielen. Es gilt zu verstehen, in welchen Situation welche Rahmenbedingungen für ein Treffen geeignet sind und wie diese die Zusammenarbeit beeinflussen.

3. Forschungsdesign

Im Kompetenzzentrum WIRKsam wird im Zusammenschluss von 19 beteiligten Organisationen Arbeit mit KI gestaltet. Dieses Verbundprojekt, das durch einen gemeinsamen Projektstandort über Möglichkeiten zu Präsenztreffen verfügt, dient als Forschungsgegenstand, um Handlungsempfehlungen zur Gestaltung der Rahmenbedingungen von interorganisationalen Treffen im New Normal abzuleiten. Eine dreiteilige Fragebogenstudie erfasst die Rahmenbedingungen der organisationsübergreifenden Treffen im Projekt WIRKsam systematisch und verbindet diese mit der Bewertung der Zusammenarbeit in den jeweiligen Treffen. In diesem Beitrag werden ausgewählte Forschungsergebnisse dargestellt, die die folgenden Fragestellungen adressieren:

- 1) Wie unterscheiden sich die Präsenztreffen, hybriden und digitalen Treffen im Projekt WIRKsam hinsichtlich der weiteren Rahmenbedingungen der Treffen?
- 2) Welchen Einfluss haben die subjektiv wahrgenommenen Rahmenbedingungen auf die Bewertung der Treffen?

Die Studie, bestehend aus drei unterschiedlichen Online-Fragebögen, wurde im Zeitraum vom 01.08.2022 bis zum 31.01.2023 durchgeführt. Alle circa 80 Projektmitglieder wurden gebeten, den Fragebogen 1 innerhalb dieses Zeitraums einmalig auszufüllen. Dieser umfasst die Erfahrungen mit Teamarbeit und projektbezogene sowie demografische Fragen (9 Items). Fragebogen 2 und 3 beziehen sich auf die organisationsübergreifenden Treffen, wobei zwei Voraussetzungen festgelegt wurden, wann diese Fragebögen auszufüllen sind. Zum einen sollen an dem Treffen im Rahmen des Projekts WIRKsam mehr als zwei Personen teilnehmen und zum anderen mindestens zwei Organisationen vertreten sein. Der Fragebogen 2, der mit bis zu 18 auszufüllenden Items die Charakteristika des jeweiligen Treffens (wie z. B. Dauer, Anzahl der Teilnehmenden, Planungsvorlauf) erfasst, wird von der Person ausgefüllt, die das Treffen organisiert hat. Der Fragebogen 3 (31 Items), mit dem die Zusammenarbeit beim Treffen bewertet wird (angelehnt an Wiek 2015, S. 4f.) sowie der subjektiv wahrgenommene Einfluss der Rahmenbedingungen auf die Bewertung erfasst wird, soll von allen beim Treffen anwesenden Personen ausgefüllt werden. Fragebogen 1 und Fragebogen 3 werden durch die Angabe eines pseudonymisierten Codes verknüpft. Fragebogen 2 und 3 über die Items: Datum des Treffens, Uhrzeit des Treffens und das Arbeitspaket, um die zugehörigen Charakteristika der Treffen (z. B. Typ des Treffens, Interorganisationalität) auf die Bewertung der Treffen beziehen zu können.

Nach der Datenbereinigung, Bildung von Gruppenbewertungen und Verknüpfung der Fragebögen bleiben 74 Treffen, die jeweils von mind. 30 % der Teilnehmenden bewertet wurden. Zu 43 Personen, die die Treffen bewertet haben, liegen Daten aus Fragebogen 1 vor, von 26 Personen gibt es keine Angaben diesbezüglich.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden eine deskriptivstatistische Auswertung vorgenommen und inferenzstatistische Analysen durchgeführt. Als Signifikanzniveau wird $\alpha = 0,01$ gewählt.

4. Studienergebnisse

Der Teil der Stichprobe, zu dem Daten vorliegen, gab an, dass sie im Durchschnitt zu circa 46 % ihrer Arbeitszeit im Projekt arbeiten, wobei die Skalenbreite von 4 – 100 % genutzt wurde. 20 Befragte sind bei einem Forschungspartner, 11 Befragte bei einem Entwicklungspartner und 12 Befragte bei einem Anwendungsunternehmen des Projekts beschäftigt. Es waren 33 Männer und 10 Frauen vertreten. Die Befragten haben vor dem Projekt WIRKsam bereits unterschiedliche Erfahrungen mit der Zusammenarbeit in Teams, der organisationsübergreifenden Teamarbeit und interdisziplinären bzw. transdisziplinären Teamarbeit gesammelt. Dabei beträgt sowohl die Bewertung der Häufigkeit als auch der Qualität dieser Erfahrungen auf der Skala von 1 (Sehr wenig/ schlechte Erfahrung) bis 6 (Sehr viel/ gute Erfahrung) im Mittel zwischen $\bar{X} = 4,0$ und $\bar{X} = 5,0$, mit einer Spannweite der Abweichung zwischen $1,1 \leq \sigma \leq 1,5$.

Insgesamt wurden 74 Treffen bewertet. Aufgrund der geringen Fallzahl von $N=1$ wird das hybride Treffen als Format nicht weiter berücksichtigt. So werden im Folgenden 62 digitale Treffen 11 Präsenztreffen gegenübergestellt.

Bei den digitalen Treffen wählten sich in 89 % der Fälle die Teilnehmenden einzeln in die Videokonferenz ein. In 11 % der Fälle trafen sich Mehrpersonen-Gruppe/n, die

an einem gemeinsamen Ort waren und mit einer Kamera erfasst wurden, mit Einzelperson/en im virtuellen Raum. Für 4 der 11 Präsenztreffen wurden die Räumlichkeiten des gemeinsamen Projektstandorts, das WIRKsam Reallabor, genutzt. Die anderen Treffen fanden an anderen Orten, wie den Unternehmensstandorten der verschiedenen Organisationen, statt.

Grundsätzlich werden im Projekt WIRKsam digitale Treffen gegenüber Präsenztreffen bevorzugt; es handelt sich dabei zu 36 % um Projektbesprechungen. Der prozentuale Vergleich zwischen den Formaten digital und Präsenz in Bezug auf den Typ des Treffens zeigt auf, dass der Typ „Projektbesprechungen“ in beiden Formaten am häufigsten vorkommt. Dialoge, Kreativ- und Entwicklungsworkshops finden eher in Präsenz und Koordinationstreffen, Entscheidungskreise, Arbeitstreffen und Informationsbesprechungen eher digital statt. Hinsichtlich der durchschnittlichen Anzahl der Teilnehmenden an den Treffen ähneln sich die Formate ($\bar{X} = 7$ Teilnehmende), wenn ein Projekttreffen in Präsenz mit 32 Teilnehmenden als Ausreißer nicht miteinbezogen wird. Auch in der Betrachtung der Interorganisationalität und Interdisziplinarität der Treffen fällt das Projekttreffen in Präsenz mit elf vertretenden Organisationen und sechs verschiedenen Disziplinen ins Gewicht. Am häufigsten sind allerdings sowohl bei Präsenz als auch bei digitalen Treffen drei verschiedene Organisationen und drei verschiedene Disziplinen vertreten.

Unterschiede zwischen den Charakteristika von digitalen Treffen und Treffen in Präsenz sind zu erkennen, wenn der Planungsvorlauf, die Dauer und das Zeitmanagement betrachtet werden. Sind die digitalen Treffen primär geplante regelmäßig stattfindende Treffen (Jour Fixe), werden Treffen in Präsenz überwiegend anlassbezogen geplant. Auch kurzfristige/Ad-hoc-Treffen ergeben sich im Rahmen des Projekts eher in Präsenz. Über die Hälfte der digitalen Treffen haben nicht länger als 60 Minuten gedauert, wohingegen Treffen in Präsenz mindestens 60 Minuten dauern und teilweise Halb- bis Ganztagesveranstaltungen darstellen. Insgesamt wurden 22 % aller Treffen pünktlich beendet. 31 % der Treffen dauern länger als geplant und 47 % werden eher beendet. Überzogene digitale Treffen werden durchschnittlich um circa 20 Minuten überzogen, während verkürzte digitale Treffen um durchschnittlich 26 Minuten verkürzt sind. Überzogene Präsenztreffen sind durchschnittlich um 190 Minuten überzogen und verkürzte Präsenztreffen durchschnittlich um 43 Minuten verkürzt.

Die Bewertung der Treffen (Skala von 1/Stimme überhaupt nicht zu bis 6/Stimme voll zu) fällt insgesamt positiv aus, mit einem Mittelwert von $\bar{X}_B = 5,3$ und einer Standardabweichung von $\sigma_B = 0,4$. Dabei beträgt der Gruppenmittelwert bei circa 78 % der Treffen $\bar{X}_B \geq 5,0$. Das Treffen mit der schlechtesten Gruppenbewertung erreicht einen Wert von $\bar{X}_B = 3,6$. Auch der Kollaborationsgrad wird insgesamt durchschnittlich als eher hoch eingeschätzt ($\bar{X}_{KG} = 5,1$; $\sigma_{KG} = 0,8$). Circa 59 % der Treffen wurden diesbezüglich mit $\bar{X}_{KG} \geq 5,0$ bewertet. Einen eher geringen Kollaborationsgrad mit einem Wert zwischen $\bar{X}_{KG} = 3,3$ und $\bar{X}_{KG} = 3,9$ schreiben die Teilnehmenden sieben der 73 Treffen (circa 10 %) zu.

Die Präsenztreffen weisen laut der Befragten einen höheren Kollaborationsgrad auf ($\bar{X}_{P-KG} = 5,7$; $\sigma_{P-KG} = 0,6$; $\bar{X}_{D-KG} = 5,0$; $\sigma_{D-KG} = 0,8$) und wurden mit $\bar{X}_{P-B} = 5,7$ ($\sigma_{P-B} = 0,3$) insgesamt positiver bewertet als die digitalen Treffen ($\bar{X}_{D-B} = 5,3$; $\sigma_{D-B} = 0,5$). Insbesondere in Bezug auf vier der fünfzehn Items zur Bewertung der Treffen ergeben sich Unterschiede in den Mittelwerten von $\Delta\bar{X}_{-B} \geq 0,5$. Diese beziehen sich darauf, dass die Befragten eher der Meinung sind, dass in den Präsenztreffen Ergebnisse erzielt werden, der zeitliche und inhaltliche Ablauf effizient ist, die Arbeitsatmosphäre entspannt ist und die Befragten zufrieden sind.

Aufbauend auf der vermuteten Wechselwirkung zwischen Kollaborationsgrad und der Bewertung des Treffens wird unter Hinzunahme einer Kontrollvariable mit R eine multiple Regressionsanalyse durchgeführt. Die Kontrollvariable bildet ab, inwieweit die Bewertung des Treffens von anderen Faktoren als den Rahmenbedingungen (z. B. persönliche Faktoren, externe Störgrößen) beeinflusst wird. Das resultierende lineare Modell besitzt ein $R^2 = 0,26$ und ist mit einem $p < 0,001$ signifikant. Der Koeffizient des Intercept beträgt 4,812 mit $t(72) = 12,37$ und $p < 0,001$. Der Kontrollvariablen (Koeffizient_{KV} = -0,23, $t_{KV}(72) = -3,53$) sowie dem Kollaborationsgrad (Koeffizient_{KG} = 0,19, $t_{KG}(72) = 2,80$) kann mit einem $p_{KV} < 0,001$ bzw. $p_{KG} < 0,01$ ein signifikanter Einfluss auf die Bewertung der Treffen zugesprochen werden.

5. Diskussion und praxisrelevante Implikationen

Die Studienergebnisse zeigen, dass die organisationsübergreifenden Treffen vorwiegend digital stattfinden und in regelmäßigen Abständen zur kurzen Abstimmung zwischen den verschiedenen Organisationen genutzt werden. Dahingegen werden die Treffen in Präsenz bewusst als solche initiiert und die Teilnehmenden nehmen sich Zeit, um ihr Anliegen zu klären bzw. im Rahmen von Workshops Ergebnisse zu erzielen. Hybride Treffen scheinen im Projekt WIRKsam keine bedeutsame Rolle zu spielen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die fokussierten Inhalte der geplanten Präsenztreffen die Einbindung digitaler Teilnehmenden erschweren oder die technischen Voraussetzungen nicht gegeben sind (Ellis et al. 2022). Die erste Forschungsfrage kann entsprechend aufgrund der fehlenden Daten zu hybriden Treffen nicht umfassend beantwortet werden und erfordert weitere Forschungsaktivitäten. Digitale und Präsenztreffen unterscheiden sich im Projekt WIRKsam vor allem hinsichtlich des Typs des Treffens, dem Planungsvorlauf, der Dauer und des Zeitmanagements. Auch wenn die Studie keine generalisierbaren Schlüsse zulässt, unterstützt sie bisherige Forschungsergebnisse (Kunert 2022, Standaert 2022). Insbesondere die positivere Bewertung der Präsenztreffen gegenüber den digitalen Treffen sowie die Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse betonen die Bedeutsamkeit einer bewussten Entscheidung hinsichtlich des Formats des Treffens, in die die verschiedenen Rahmenbedingungen des Treffens miteinbezogen werden. So sollte Präsenz insbesondere bei Treffen, bei denen ein hoher Kollaborationsgrad erwartet wird bzw. erzielt werden soll, bevorzugt werden. Durch die erhöhte soziale Präsenz (Kordsmeyer et al. 2019) können die Potenziale dieses Formats in bestimmten Kontexten umfänglicher ausgeschöpft werden. Ebenso sind auch digitale Treffen unter den richtigen Bedingungen erfolgversprechend – insbesondere, wenn der finanzielle und zeitliche Aufwand durch die Interorganisationalität in Relation zum Ergebnis gestellt wird. Digitale Treffen bieten sich vor allem an, um sich im Projektverlauf regelmäßig in einem begrenzten Zeitrahmen über Arbeitsprozesse und Arbeitsergebnisse der verschiedenen beteiligten Organisationen zu informieren, diese zu besprechen und weiter zu koordinieren. Wichtig ist an dieser Stelle aber auch zu betonen, dass die richtigen Rahmenbedingungen der Treffen wichtig für ein erfolgversprechendes Treffen sind, allerdings weitere Faktoren wie z. B. Teamzusammensetzung oder persönliche Befindlichkeiten Aspekte darstellen können, die Einfluss auf die interorganisationalen Treffen und deren Bewertung nehmen.

6. Fazit und Ausblick

Basierend auf den Ergebnissen einer dreiteiligen Fragebogenstudie im Projekt WIRKsam stellt dieser Beitrag die Rahmenbedingungen und Bewertung verschiedener Formate von Treffen gegenüber. Dabei werden Unterschiede herausgestellt, aus denen sich Empfehlungen für die Praxis ableiten lassen. Die Datenanalyse weist auf den Einfluss der Rahmenbedingungen von interorganisationalen Treffen auf die Bewertung dieser Treffen hin. Entsprechend wird der mögliche Einfluss der objektiven Rahmenbedingungen der Treffen auf die Bewertung in laufenden inferenzstatistischen Auswertungen weiter untersucht. Datenbasiert sollen so zukünftig konkrete Handlungsempfehlungen erarbeitet werden, die dabei unterstützen, die Zusammenarbeit in einer dynamischen und vielfältigen Arbeitsumgebung erfolgreich zu gestalten.

7. Literatur

- Avermeyer C, Schinnenburg H, Böhmer N (2022) Beziehungsqualität im Homeoffice: Informelles als Schlüssel zum Erfolg? *PERSONALquarterly* 74(1):36-43
- Bachmann T, Bloch A, Quispe Bravo K (2022) Teamarbeit in Präsenz vs. remote – Unterschiede im individuellen Erleben, der Kommunikation und der Teamleistung. *Organisationsberatung Supervision Coaching* 29:449-462
- Ellis R, Goodacre T, Mortensen N, Oepfen RS, Brennan PA (2022) Application of human factors at hybrid meetings: facilitating productivity and inclusivity. *British Journal of Oral and Maxillofacial Surgery* 60(6):740-745
- Heidling E (2018) Projektarbeit. In: Böhle F et al. (Hrsg.) *Handbuch Arbeitssoziologie*. Springer, Wiesbaden, S 207–236
- Hofinger G (2009) Kritische Faktoren der inter-organisationalen Zusammenarbeit. In: Strohschneider S, Heimann R (Hrsg.) *Kultur und sicheres Handeln. Im Auftrag der Plattform „Menschen in komplexen Arbeitswelten“* Verlag für Polizeiwissenschaften, Frankfurt am Main, S 189–204
- Kordsmeyer AC, Mette J, Harth V, Mache S (2019) Wie können virtuelle Teams leistungsfördernd geführt werden? Anforderungen im Kontext digitaler Zusammenarbeit. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 69(5): 313–318
- Kunert S (2022) Online-Meetings: Fluch und Segen eines digitalen Kommunikationsformats. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching* 29:463–472
- Niehues S, Adam C, Sandrock S, Jeske T (2022) Digitale Kommunikation gezielt gestalten – heute und in Zukunft. In: GfA (Hrsg.) *Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten. Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. - 04. März 2022*, ISBN 978-3-936804-31-7, GfA-Press, Sankt Augustin, Beitrag C.4.4.
- Rausch A (2007) Controlling von innerbetrieblichen Kommunikationsprozessen. Effektivitäts- und Effizienzmessung von Face-to-Face-Meetings. Dissertation, Alpen-Adria-Universität
- Rief S (2015) Methode zur Analyse des Besprechungsgeschehens und zur Konzeption optimierter, räumlich-technischer Infrastrukturen für Besprechungen. Dissertation, Universität Stuttgart
- Schellinger J, Le Huynh G (2020) Digitalisierung: Perspektiven für Arbeitsmodelle der Zukunft in Wirtschaft und Verwaltung. In: Schellinger J, Tokarski KO, Kissling-Näf I (Hrsg.) *Digitale Transformation und Unternehmensführung*. Springer Gabler, Wiesbaden, S 145–181
- Standaert W, Muyile S, Basu A (2022) Business meetings in a postpandemic world: When and how to meet virtually. *Business Horizons* 65: 267–275
- Walleiser N, Schmiedle L, Petrik D, Rost M (2022) Herausforderungen in der Gestaltung der inter-organisationalen Zusammenarbeit in IIoT-Ökosystemen – Eine Fallstudie im Maschinen- und Anlagenbau. *HMD* 59:1340–1352
- Wieck U (2015) Zusammenarbeit fördern. Kooperation im Team – ein praxisorientierter Überblick für Führungskräfte. Springer Gabler, Heidelberg

Danksagung: Die Autoren danken dem BMBF für die Förderung des Projekts WIRKsam (02L19C600), in dessen Rahmen dieser Beitrag entstanden ist. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

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

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

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

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

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

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

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

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de