

Kohärenzmodell gesunder Online-Arbeit mit exemplarischer Ableitung von Lernregeln für die Unterstützung effektiver virtueller Lernaktivitäten

Marianne Schmolke¹

¹Hochschule Wismar, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 23952 Wismar
marianne.schmolke@hs-wismar.de

Abstract. Die im März 2020 von der WHO aufgrund des COVID-19-Virus offiziell als Pandemie deklarierte Situation hat weitreichende Folgen gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und für viele persönlicher Art nach sich gezogen.

Im Zuge der Pandemie war es für viele Firmen und Institutionen wie z.B. Bildungseinrichtungen notwendig, den Anteil ihrer Heimarbeit zu erhöhen, um Ansteckungen insbesondere in den Risikogruppen der Lungenkrankheit zu vermeiden. Dieses Paper fokussiert den Arbeits- und Lernalltag, der im Zuge dessen überwiegend digital stattfinden musste.

Das Angebot zur Optimierung von virtuellem Lernen und Arbeiten überfordert aufgrund nicht immer automatisch vorgegebener Struktur tendenziell eine Vielzahl derer, die versuchen, ihre Fähigkeiten systematisch zu verbessern. Das vorgestellte Konzept integriert derzeitige Erkenntnisse zum Umgang mit Effekten der zunehmenden Heimarbeit wie Zoom-Fatigue und Home-Office-Überforderung in das Kohärenzmodell nach [1] aus der gesundheits- und leistungsförderlichen Gestaltung geistiger Arbeit.

Die Erkenntnisse daraus können auszugsweise als mögliche Lernregeln dargestellt werden, die für die Konzeption von sozialen Lernplattformen verwendet werden können.

Einleitung

Die Forderung nach lebenslangem [2] und damit auch weitgehend digitalem Lernen [3] lässt sich nicht mehr wegdiskutieren. Somit bleibt es nicht nur bei der Erstausbildung oder dem Studium, sondern beim Anspruch, sich ein Leben lang nach Möglichkeiten weiterzubilden.

Die Digitalisierung bietet uns hier viele Chancen und stellt uns im Gegenzug vor eine Vielzahl von Herausforderungen, wie nachfolgend dargestellt wird.

Eine Frage, die sich stellt, ist, wie der Status Quo in der Human Resource Welt, die ja den Hauptfokus auf die Kompetenzausbildung von Arbeitskräften legt, beschrieben werden kann.

[4] stellt fest, dass wir statt den – bisherigen – Fokus auf einer ‚HR Digitalisation‘ den auf eine ‚Human Digitalisation‘ brauchen. Der Kompetenzerwerb unter

Einbezug des Individuums hat eine zentrale Bedeutung. Diese Maxime ist eine Erweiterung des Ansatzes aus der Lehre, nach dem die Lernenden mit ihrem Kompetenzerwerb und ihrer Persönlichkeit (z.B. [5]) im Mittelpunkt stehen.

Konkret umfasst der Human Digitalisation Ansatz insbesondere folgende Aspekte ([4], S. 18):

- Menschen und neue Arbeitsrealitäten in Einklang bringen sowie
- Aufbau von digitalen Kompetenzen, digitaler Kultur und entsprechender Führung in einem New-Work-Umfeld.

Kompetenzerwerb im digitalen Zeitalter ist hierzulande zum einen eine individuelle Angelegenheit. Dazu kann dieses Modell eine Hilfestellung liefern. Zum anderen können diejenigen, die sich beruflich mit dieser Fragestellung auseinandersetzen, das hier vorgestellte Modell nutzen, um ihr verantwortetes Lerndesign für die Lernenden zu verbessern.

Die Steuerung von Lernprozessen thematisiert [6] im Rahmen des Ansatzes von Real Time HR Analytics, d.h. der sofortigen oder zumindest besonders zeitnahen Bereitstellung und Analyse gerade entstandener Daten für Zwecke der Entscheidungsfindung. Als Beispiel führt er die Problemerkennung im E-Learning an, bei der eine Information an den Tutor übermittelt wird.

Die Verbindung eines von der ‚Human Digitalisation‘ abgeleiteten Konzepts (Kohärenzmodell für virtuelles Lernen und Arbeiten) mit den Möglichkeiten der Lerntechnologie (Learning Analytics [7], Lernflowsteuerung z.B. [8], [9]), im Speziellen: die Lernregelgenerierung, steht im Zentrum dieses Papers.

1 Grundlegende Annahmen

An dieser Stelle werden die Annahmen vorgestellt, von denen auszugehen ist, wenn eine Optimierung der Lern- und Arbeitssituation angestrebt werden soll.

Bedeutsam sind neben den generellen Erfolgsfaktoren des Online-Lernens die Aspekte:

- begünstigende Faktoren von Aufgabenwechsel sowie
- die Bewältigungsstrategie des Beharrlich-Seins.

Als generelle Erfolgsfaktoren werden die größten E-Learning-Einflussfaktoren laut der E-Learning-Management-Studie von [10] im Rahmen der COVID-19-Pandemie herangezogen:

- Blended Learning (Lernen in Präsenz – soweit möglich - und digital),
- technologisches Wissensmanagement,
- Managementunterstützung,
- Kenntnisse der Studierenden in der Nutzung von E-Learning-Systemen und
- hohe Anforderungen an die Informationstechnologie seitens der Dozierenden, Studierenden und Bildungseinrichtungen.

Diese Faktoren sollten bei grundsätzlichen Implementierungsprojekten für soziale Lernplattformen in der strategischen Ausrichtung berücksichtigt werden.

Auf der lern-individuellen Ebene sind die nachfolgenden Aspekte als Annahmen zu berücksichtigen:

1.1 Begünstigende Faktoren von Aufgabenwechsel

[11] untersuchen die Auswirkungen von Ablenkung durch z.B. soziale Medien auf den Lernerfolg. Im Ergebnis sind die Studierenden erfolgreicher, die Lernstrategien nutzen und sich in der Tendenz nicht ablenken lassen.

[12] (S. 232 f.) demonstrieren, dass Langeweile und Angst dazu führen, dass die Ressourcenaufnahmekurve abflacht, so dass eine verringerte Aufenthaltszeit an der Informationsquelle feststellbar ist, was wiederum zu schnellerem Aufgabenwechsel führe. Außerdem führe die vergrößerte Zugänglichkeit von Informationen ebenfalls zu schnellerem Aufgabenwechsel. Diesen Faktoren können die nachfolgenden Strategien entgegengesetzt

werden.

1.2 Gegenstrategien

Beharrlichkeit: [13] fand in seinen Untersuchungen Strategien, die diesen signifikanten Zusammenhängen entgegenzuwirken versprechen:

- Versuch, eine positive Stimmung beizubehalten,
- Fortschritte verfolgen,
- Sicherstellen,
 - dass das Ende der Aufgabe sowie
 - das gute Gefühl, die Aufgabe erledigt zu haben im Blick bleiben,
- sich nicht ablenken (auch nicht durch Gedanken an Dinge, jemand gerne tut).

Umgang mit Prokrastination: Ein weiterer Aspekt ist der Umgang mit Prokrastinationstendenzen z.B. [14]. Hier eignen sich Strategien, um das Belohnungssystem auszurichten (z.B. [15]).

Als Annahme für die nachfolgenden Ausführungen gelte, dass die genannten Strategien im Fokus für die Schaffung geeigneter Lern- und Arbeitsbedingungen stehen.

2 Kohärenzmodell

Das konzipierte Modell besteht in einer um die Wirkungszusammenhänge im Rahmen des virtuellen Lernens und Arbeitens erweiterten Fassung des Modells von [1] (Abbildung 1), welches in Abbildung 2 dargestellt ist.

In der vom gesundheitsförderlichen Paradigma geprägten Arbeitsgestaltung nach [1] geht es um die Gründe und Voraussetzungen, Eigenschaften und Erfahrungen, die Menschen trotz bisweilen starker Belastung gesund bleiben lassen. Der Zentralbegriff ‚Kohärenz‘ besagt, dass der Mensch ein auf Vorhersehbarkeit, Durchschaubarkeit und Verstehbarkeit basierendes Vertrauen in das, was er tun kann, was er damit erreicht sowie darauf, wie sich sein Lebensumfeld gestaltet, für seine Gesundheit benötigt. Im Zuge der zunehmenden Notwendigkeit des virtuellen Lernens und Arbeitens sind Konzepte gefordert, die dieses Modell auf den virtuellen Lernraum erweitern, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden (Abbildung 2).

2.1 Teilen von Wissen

Die erste Kohärenzebene, die im hier beschriebenen Fall

die situativen Ressourcen ‚Information‘/ ‚Kommunikation‘ mit den personalen Ressourcen ‚Selbstsicherheit‘/ ‚Selbstvertrauen‘ verbindet, kann durch das Konzept des Teilens von Wissen [16]) unterstützt werden. [16] beschreibt eine Kultur des Wissens im gesamtgesellschaftlichen Kontext. Das Teilen von Wissen beinhaltet den didaktischen Effekt, dass etwas, was erläutert oder weitergegeben wird, sehr viel intensiver durchdrungen werden muss, als wenn es nur zu verstehen ist. Die Vorhersehbarkeit, Durchschaubarkeit und Verstehbarkeit des eigenen Kommunikations- und Informationsverhaltens verstärken mit Hilfe dieses Konzepts Selbstsicherheit und Selbstvertrauen.

Optimismus und Planung werden als förderlich dargestellt – im hier erarbeiteten Modell, wird das vorausgesetzt und es wird keine konzeptuelle Ergänzung hierzu vorgenommen.

2.2 Fach- und Teamkompetenz

Fachkompetenz und Qualifikation auf der zweiten Ebene können durch Handhabbarkeit begünstigend miteinander verknüpft werden. Dazu hilft die Einbindung in ein

fachliches Netzwerk.

Arbeitsmittel und Teamkompetenz sind nicht explizit verbunden, da sie aber jeweils in den Gruppen der zweiten Kohärenzebene enthalten sind, besteht ein zumindest ungerichteter Zusammenhang.

2.3 Home Office Typen

Bezüglicher der persönlichen Arbeitstechniken und der Organisation lassen sich im Zuge der zunehmend notwendigen Heimarbeit Home Office Typen identifizieren ([17]):

- Integrierer, die Privates gut mit dem Job (oder analog der Ausbildung) kombinieren können und
- Segmentierer, die beides eher trennen.

Integrierer sollten für wichtige Besprechungen u.ä. feste Zeiten vereinbaren und Segmentierer können am besten in Gleitzeit Arbeit und Privates getrennt abhandeln ([17]).

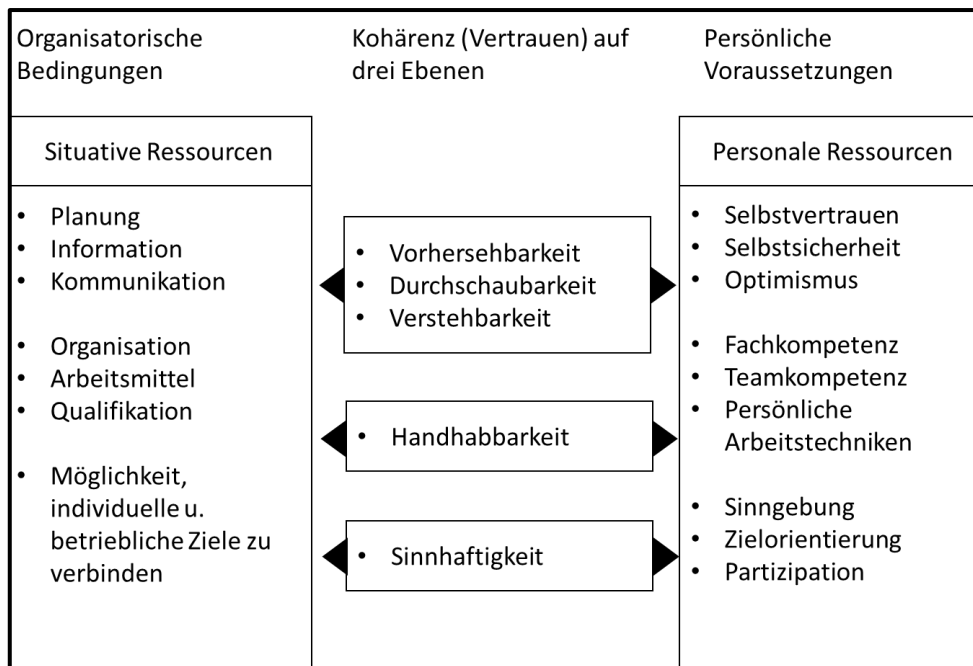


Abbildung1: Was erhält den Menschen gesund? [1] zitiert nach [15]

2.4 Zoom-Fatigue-Vermeidung

Weiterhin bedeutsam sind hier die Erkenntnisse zur Vermeidung von ‚Zoom-Fatigue‘ ([19])

- Multitasking vermeiden,
- Pausen,
- Virtuelle Social Events sollten als Opt-in möglich sein,
- Telefon und Mail bevorzugen.

2.5 Sinn im Verbinden individueller und betrieblicher Ziele

Die Möglichkeit, individuelle und betriebliche Ziele zu verbinden, hängt daran, ob vom Individuum auf der Grundlage ihrer Sinnggebung, Zielorientierung und Partizipation eine Sinnhaftigkeit wahrgenommen wird. Dies kann folgendermaßen begünstigt werden:

- Vermeidung des Social Comparison Bias ([17]): Diese Strategie zielt darauf ab, dass die eigene bearbeitete Themenstellung mehr wiegt als die Hervorhebung der eigenen Person im Vergleich zu Mitstreitern. Dies erhöht in der Konsequenz die Sinnhaftigkeit

der Tätigkeit für die Einzelperson.

- Zielerreichungsstrategien: [21] beschreibt den Planungsbeginn einer Aufgabe mit der Feststellung, welches Ziel angestrebt wird und wie dieses Ziel erreicht werden kann. [22] schlägt eine Unterscheidung in eigentliche Planungsziele (primäre Ziele, z.B. 30 Seiten für Klausur durcharbeiten) und Effizienzziele (sekundäre Ziele, z.B. nicht mehr als drei Stunden Zeit investieren) vor.
- Psychologische Sicherheit: Die Partizipation im fachlichen/ betrieblichen Netzwerk bekommt durch das Vorhandensein von psychologischer Sicherheit einen förderlichen Rahmen. Nach [23] können inklusives Verhalten von Führungskräften, gute Beziehungen in Peer Groups und die Möglichkeit, offline zu üben, psychologische Sicherheit fördern und damit eine positive Arbeitsumgebung schaffen.

Organisatorische Bedingungen					Persönliche Voraussetzungen			
<i>Situative Ressourcen</i>					<i>Personale Ressourcen</i>			
Planung	<->				Optimismus			
Information	Wissen teilen (Hagendorff 2016)		➔		Selbstsicherheit			
Kommunikation					Selbstvertrauen			
Qualifikation	←		Einbindung in Fachnetzwerk	➔		Fachkompetenz		
Arbeitsmittel			<->			Teamkompetenz		
Organisation	←		Home Office Typen (Rothbard 2020), Zoom Fatigue Vermeidung (Fosslien et al. 2020)	➔		Persönliche Arbeitstechniken		
Möglichkeit, individuelle und betriebliche Ziele zu verbinden						Social Comparison Bias Vermeidung (Garcia et al. 2010)	Sinnggebung	
						Primäre/sekundäre Ziele (Klauer 2000)	Zielorientierung	
			Psychologische Sicherheit (Nembhard et al. 2012)	Partizipation				
Kohärenz (Vertrauen) auf drei Ebenen	Durch-schau-barkeit	Ver-steh-barkeit	Vorherseh-barkeit	Handhabbarkeit	Sinnhaftigkeit	Kohärenz (Vertrauen) auf drei Ebenen		

Legende: □ Zusammenhang nicht spezifiziert <-> Ungerichtete Zuordnung im Ursprungsmodell

➔ Zuordnung im Ursprungsmodell sowie im Zielmodell

Abbildung 2: Kohärenzmodell gesunder Online-Arbeit

3 Beispielhafte Anwendung von Lernregeln

Die hier gewonnen Erkenntnisse werden nun auf das Feld der sozialen Lernplattformen angewandt. Die Berücksichtigung der rechtlichen Bestimmungen zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten wird bei Implementierungsvorgängen vorausgesetzt.

Es ist anzumerken, dass Regeln ausschließlich dort eingesetzt werden können, wo Vorgaben individuell realisierbar sind. Eine Kultur des offenen Wissens oder die Vermeidung des Social Comparison Bias sind Empfehlungen, die schwer regelhaft auferlegt werden können.

[9] wenden die Methode der Workflowsteuerung auf Lernprozesse an. Dieses Konzept wird nun konkretisiert. Beispielhaft lassen sich Lernregeln folgendermaßen modellieren:

Tabelle 1 und 2 zeigen Ausschnitte von Regeln, die aus logischen Überlegungen im Rahmen der Lerntheorie (z.B. [25] Erwartungs x Wert- Motivationstheorie) oder der Annahmen (1.2). Diese können in einer Lernplattform zum Beispiel, wie in [9] dargestellt umgesetzt, werden.

[24] verwenden die Metapher eines Theaterstücks, um zu veranschaulichen, wie ein Drehbuch zur Modellierung von Lerndesignmethoden verwendet werden kann. Im Hinblick auf die Lernsituation sind nicht nur objektive Kriterien wie Effektivität etc. wichtig, sondern auch, welche Kriterien der Lerndesigner als entscheidend ansieht oder nicht.

Tabelle 3 bis 4 zeigen, wie eine konkrete Lernregel-anwendung aussehen kann. Es wird das Beispiel der Home Office Typen verwendet. Effizienz und Zugänglichkeit werden für das Lerndesign-Beispiel ausgeklammert.

Process Owner Eigenschaft [Lernstrategietyp]	Process Objekt Eigenschaft [Anforderung Aufgabenstellung]	Process Kontext Eigenschaft [Verfügbarkeit Unterhaltungsmedien]	
IF			Then
Lernstrategietyp	Anforderung Aufgabenstellung	Verfügbarkeit Unterhaltungsmedien	Prozess Effektivität
schwach	-	-	gering
mittel	gering	ja	mittel
mittel	gering	nein	mittel
mittel	mittel	ja	gering
mittel	mittel	nein	mittel
mittel	hoch	ja	gering
mittel	hoch	nein	mittel
stark	gering	ja	hoch
stark	gering	nein	hoch
stark	mittel	ja	mittel
stark	mittel	nein	hoch
stark	hoch	ja	mittel
stark	hoch	nein	hoch

Tabelle 1: Schematische Lernregelmatrix 1

Process Owner Eigenschaft [Beharrlichkeitsstrategie]	Process Objekt Eigenschaft [Anforderung Aufgabenstellung]	Process Kontext Eigenschaft [Ziel-Attraktivität]	
IF			Then
Beharrlichkeitsstrategie	Anforderung Aufgabenstellung	Ziel-Attraktivität	Prozess Effektivität
schwach	-	-	gering
mittel	gering	gering	mittel
mittel	gering	mittel	hoch
mittel	gering	hoch	hoch
mittel	mittel	gering	mittel
mittel	mittel	mittel	hoch
mittel	mittel	hoch	hoch
mittel	hoch	gering	gering
mittel	hoch	mittel	mittel
mittel	hoch	hoch	mittel
stark	gering	gering	hoch
stark	gering	mittel	mittel
stark	gering	hoch	hoch
stark	mittel	gering	mittel
stark	mittel	mittel	hoch
stark	mittel	hoch	hoch
stark	hoch	gering	mittel
stark	hoch	mittel	mittel
stark	hoch	hoch	hoch

Tabelle 2: Schematische Lernregelmatrix 2

<i>If</i>	<u>Lernsituation:</u> Erforderlicher Grad an Effektivität, Effizienz, Ziel-Attraktivität, Zugänglichkeit UND Merkmale der Lernziele, Lerner, Settings, Medien UND Werte des Lerndesigners
<i>then</i>	<u>Lerndesign-Methode:</u> Eine Zusammensetzung aus einer oder mehreren aufeinanderfolgenden Handlungen mit einem oder mehreren parallelen Rollenteilen, unter Berücksichtigung einer Reihe von Bedingungen für das Szenario, die Handlung oder die Rolle
<i>with</i>	Bestimmte Erfolgswahrscheinlichkeit

Tabelle 3: Struktur von Lernregeln nach [24]

<i>If</i>	<u>Lernsituation:</u> [Erforderlicher Grad an Effektivität: Matrix 1+2] hoch, [Effizienz:] mittel, [Ziel-Attraktivität:] mittel [Zugänglichkeit:] 100% UND [Merkmale der Lernziele:] Prüfungsvorbereitung, mittelschwer, [Lerner:] Integrierer, mittlerer Lernstrategietyp, mittlere Beharrlichkeit [Settings:] Home Office, [Medien:] PC mit Internet UND [Werte des Lerndesigners:] Übungscoach
<i>then</i>	<u>Lerndesign-Methode:</u> Integrierer sollten für wichtige Besprechungen u.ä. feste Zeiten vereinbaren Auf Unterhaltungsmedien verzichten
<i>with</i>	[Matrix 1] mittel [Matrix 2] mittel

Abbildung 7: Anwendung der Struktur von Lernregeln Integrierer – Beispiel

<i>If</i>	<u>Lernsituation:</u> [Erforderlicher Grad an Effektivität: Matrix 1+2] hoch, [Effizienz:] mittel, [Ziel-Attraktivität:] mittel, [Zugänglichkeit:] 100% UND [Merkmale der Lernziele:] Prüfungsvorbereitung, mittelschwer, [Lerner:] Segmentierer, starker Lernstrategietyp, mittlere Beharrlichkeit [Settings:] Home Office, Medien: PC mit Internet UND Werte des Lerndesigners: unternehmerische(r) Mentor(in)
<i>then</i>	<u>Lerndesign-Methode:</u> Segmentierer können am besten in Gleizeit Arbeit und Privates getrennt abhandeln. Auf Unterhaltungsmedien verzichten
<i>with</i>	[Matrix 1] hoch [Matrix 2] hoch

Tabelle 4: Anwendung der Struktur von Lernregeln Segmentierer - Beispiel

4 Fazit

Die Lern- und Arbeitswirklichkeit von Individuen abschließend in ein ausführbares Modell zu integrieren ist ein Anspruch, dem derzeit kaum jemand bis ins letzte Detail gerecht werden kann, so systematisch das Konzept auch erstellt sein mag.

Das vorliegende Paper dient daher vorrangig einer Orientierung zur Gestaltung von Bedingungen für virtuelles Lernen und Arbeiten und ersetzt nicht die individuelle Relativierung und Anpassung.

Ein Beitrag, der zu leisten angestrebt war, ist, dass die aktuellen Erkenntnisse zum virtuellen Lernen und Arbeiten in der Pandemie – unabhängig von existenziellen Themenstellungen, die Gegenstand anderer Betrachtungen sind – einen bedeutsamen Mehrwert für die zukünftige Gestaltung von sozialen Lernplattformen liefern. Es ist fraglich, ob in einer weniger kritischen Situation als der in den aktuellen Jahren 2020/21 Home Office Typen oder Zoom-Fatigue auf gleichwertiges öffentliches Interesse gestoßen wären.

Das lernende Individuum in den Mittelpunkt der Überlegungen zu technischen Optimierungen im virtuellen Lern- und Arbeitsumfeld zu stellen, ist eine Maxime aus dem ‚Human Digitalisation‘-Ansatz, der zu

Beginn dargelegt wurde. Es ist davon auszugehen, dass die verantwortungsvolle und technologisch-fortschrittliche Implementierung von operationalisierbaren Lernkonzepten zu den maßgeblichen Zukunftsaufgaben des Digitalisierungszeitalters gehören werden.

Literatur

- [1] Antonovsky, A. *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. dgvt-Verlag, 1997.
- [2] Tippelt, R. Lebenslanges Lernen als Kompetenzentwicklung. *Lernen im Lebenslauf*. Wiesbaden: Springer VS; 2018. 105-120.
- [3] Helferich, P., Pleil, T. Lebenslanges Lernen in der Digitalisierung–Veränderung als Teil der DNA eines Unternehmens. *Arbeit 4.0 im Mittelstand*. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler; 2019. 91-104.
- [4] Stelzer-Rothe, T. *Kompetenzen in der Hochschullehre: Rüstzeug für gutes Lehren und Lernen an Hochschulen*. Rinteln: Merkur Verlag; 2008.
- [5] Appel, W. Der Status quo des digitalen Personalmanagements in Deutschland: Ergebnisse einer Expertenbefragung; in: Appel, W., Wahler, M. Eds. *Die digitale HR-Organisation*, 2018
- [6] Strohmeier, S., Piazza, F. Eds. *Trends der Human Resource Intelligence und Analytics in Human Resource Intelligence und Analytics*. Springer, 2015. 350.
- [7] Ifenthaler, D., Mah, D. K., Yau, J. Eds. Utilising learning analytics for study success: Reflections on current empirical findings. Cham: Springer; 2019. 27-36.
- [8] Bergenthum, R., Desel, J., Harrer, A., Mauser, S. Learnflow Mining. 6. *e-Learning Fachtagung der GI DeLFI, LNI 2008*; vol. P-132: 269-280.
- [9] Holzhüter, M.; Frosch-Wilke, D.; Alonso, S. Discussion of the Benefit Potentials of Process Mining for e-Learning Processes. In: *CSEdu (2)*. 2010. S. 407-411.
- [10] Alqahtani, A. Y., Rajkhan, A. A.. E-learning critical success factors during the covid-19 pandemic: A comprehensive analysis of e-learning managerial perspectives. *Education Sciences*; 2020 10(9). 216.
- [11] Rosen, Larry D., L., Carrier, M. and Cheever; N.A. Facebook and texting made me do it: Media-induced task-switching while studying. *Computers in Human Behavior* 29.3. 2013. 948-958.
- [12] Gazzaley, A., and Rosen, L. *Das überforderte Gehirn: Mit Steinzeitwerkzeug in der Hightech-Welt*. Redline Verlag; 2017.
- [13] Hennecke, M., Czirkmantori, T., Brandstätter, V. Doing despite Disliking: Self-Regulatory Strategies in Everyday Aversive Activities, *European Journal of Personality*, 2019. <https://doi.org/10.1002/per.2182>
- [14] Lohbeck, Annette, et al. Prokrastination bei Studierenden des Lehramts und der Erziehungswissenschaften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 20.3. 2017. 521-536.
- [15] Duhigg, C. *Die Macht der Gewohnheit: warum wir tun, was wir tun*. ebook Berlin Verlag; 2012.
- [16] Hagendorff, T Open Data. In: Heesen, J., Ed. *Handbuch Informations- und Medienethik*. Stuttgart: Metzler, 2016. 227–233.
- [17] Rothbard, N. *Erfolg im Homeoffice ist eine Sache des Typs*, HBR; 2020
- [18] Spath, D., Braun, M. Grunewald, P. *Gesundheits- und leistungsförderliche Gestaltung geistiger Arbeit: Arbeitsgestaltung unter Einbeziehung menschlicher Eigenzeiten und Rhythmen*. Schmidt; 2004.
- [19] Fosslien, L, Duffy, M. W. *How to combat zoom fatigue*. Harvard Business Review; 2020.
- [20] Garcia, S. M., Song, H., Tesser, A. *Tainted recommendations: The social comparison bias*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2010; 113(2), 97-101.
- [21] Schreblowski, S., Marcus H. Selbstkontrollstrategien: Planen, Überwachen, Bewerten. *Handbuch Lernstrategien*. Mandl, H., Friedrich, H.F., Eds, Hogrefe; 2006. 151-161.
- [22] Klauer, K. C. Planen im Alltag: *Ein wissenschaftlicher Prozess. Psychologie und Zukunft. Prognosen, Prophezeiungen, Pläne*. 2000. 171-187.
- [23] Nembhard, I, Edmondson A. Psychological safety. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. 2012.
- [24] Koper, R., Tattersall, C. *Learning Design: A Handbook on Modelling and Delivering Networked Education and Training*. Berlin: Springer; 2005.
- [25] Heckhausen, J. E., Heckhausen, H. E. *Motivation and action*. Cambridge University Press: 2008.