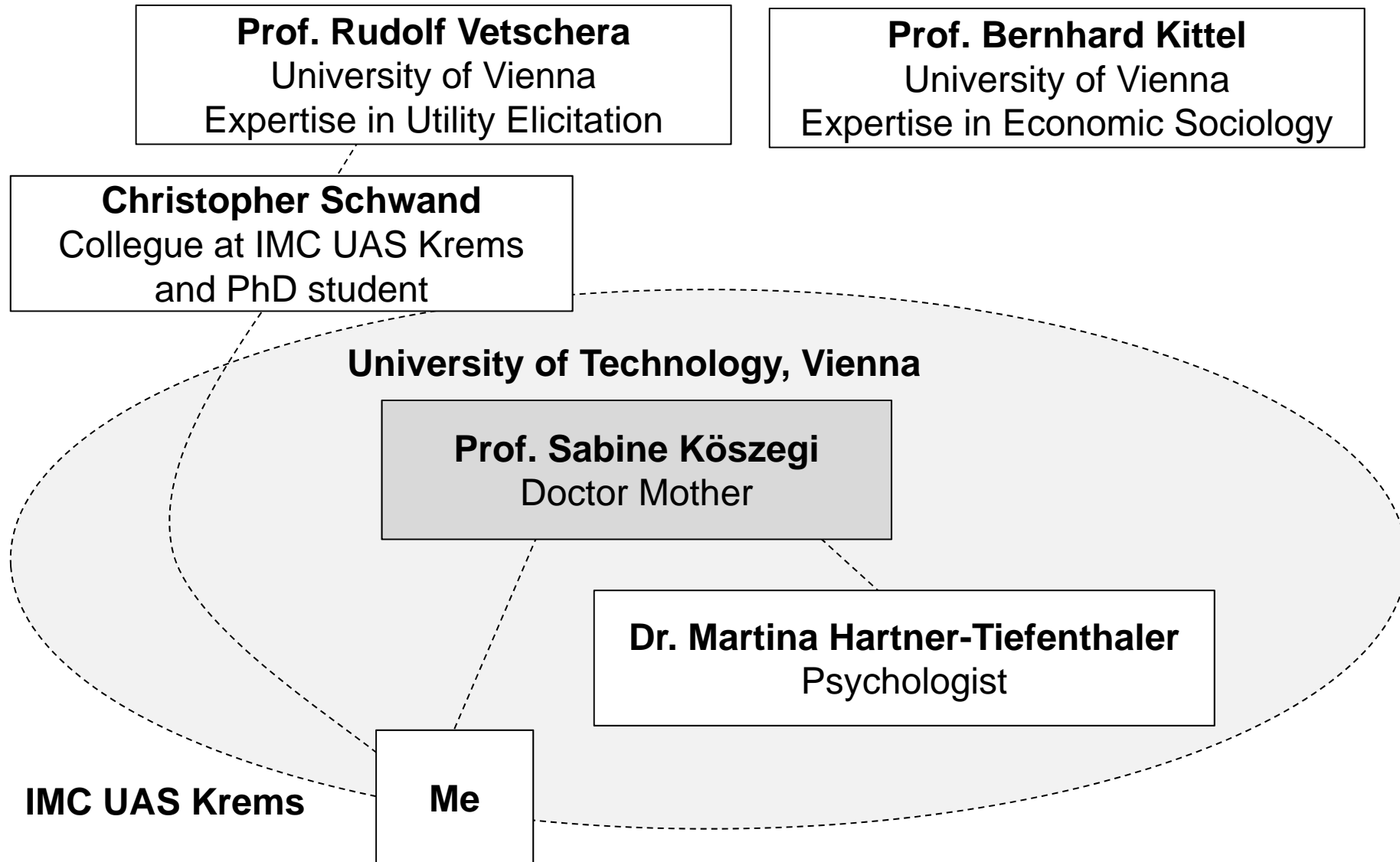




Rules for Mobile Work or The Price of Freedom

Dipl.-Ing. Dipl.-Wirtsch.-Ing. Michael Bartz

Who is involved



One effect of digitalization is that knowledge work becomes more mobile



'Office centric' job roles are changing their characteristics

Examples of job roles, in which spatially flexible work is well known

- Sales
- Customer Service

Examples of job roles, in which spatial flexibility of work is evolving

- Marketing
- Product Management
- Product Development
- Controlling
- Accounting



Rules for Mobile Working



Rules of Engagement (RoE)

Arbeiten bei Microsoft Österreich

Die Rules of Engagement sind ein Minimalset von Regeln, die für alle MitarbeiterInnen von Microsoft Österreich gültig sind. Sie unterstützen euren Erfolg in der Neuen Welt der Arbeit und garantieren ein harmonisches Miteinander. Sie können von einzelnen Teams nicht außer Kraft gesetzt, aber gegebenenfalls erweitert werden. Sie werden auf Basis eures Feedbacks und unseren Erfahrungen aktualisiert.

> New World Of Work

Es ist deine Entscheidung unter Rücksprache mit deinem Manager und Team, welches Arbeitsumfeld es dir ermöglicht, deine Aufgaben des jeweiligen Tages bestmöglich zu erledigen. Überlege dir im Vorhinein, welche Ressourcen du benötigst – z.B. großer Bildschirm, Drucker, Meetingraum – und wo dir diese optimal zur Verfügung stehen (extern oder in unserem Office). Wir wählen den Ort unserer Tätigkeit individuell – ob zu Hause (Einsparen von Verkehrswegen, Rückzugs-

möglichkeit), im Öffentlichen Raum (nimble), in unserem Office oder beim Kunden (communicate & collaborate). Bedenke auch, wie du deinen Kontakt zu KollegInnen gestalten möchtest – persönlich oder via Lync, Yammer oder E-Mail. Je nach Bedarf nutzt du Kommunikations-, Begegnungs-, Rückzugs- oder Konzentrationsarbeitsplätze in unserem Office oder wählst eine externe Umgebung, die dir ideal zur Erledigung deiner Aufgaben erscheint.

Rules for Mobile Working



Die Rules of Engagement sind ein Minimalset von Regeln, die für alle MitarbeiterInnen von Microsoft Österreich gültig sind. Sie unterstützen euren Erfolg in der Neuen Welt der Arbeit und garantieren ein harmonisches Miteinander. Sie können von einzelnen Teams nicht außer Kraft gesetzt, aber gegebenenfalls erweitert werden. Sie werden auf Basis eures Feedbacks und unseren Erfahrungen aktualisiert.

Rules of Engagement (RoE)

Arbeiten bei Microsoft Österreich

Die Rules of Engagement sind ein Minimalset von Regeln, die für alle MitarbeiterInnen von Microsoft Österreich gültig sind. Sie unterstützen euren Erfolg in der Neuen Welt der Arbeit und garantieren ein harmonisches Miteinander. Sie können von einzelnen Teams nicht außer Kraft gesetzt, aber gegebenenfalls erweitert werden. Sie werden auf Basis eures Feedbacks und unseren Erfahrungen aktualisiert.

> New World Of Work

Es ist deine Entscheidung unter Rücksprache mit deinem Manager und Team, welches Arbeitsumfeld es dir ermöglicht, deine Aufgaben des jeweiligen Tages bestmöglich zu erledigen. Überlege dir im Vorhinein, welche Ressourcen du benötigst – z.B. großer Bildschirm, Drucker, Meetingraum – und wo dir diese optimal zur Verfügung stehen (extern oder in unserem Office). Wir wählen den Ort unserer Tätigkeit individuell – ob zu Hause (Einsparen von Verkehrswegen, Rückzugs-

möglichkeit), im Öffentlichen Raum (nimble), in unserem Office oder beim Kunden (communicate & collaborate). Bedenke auch, wie du deinen Kontakt zu KollegInnen gestalten möchtest – persönlich oder via Lync, Yammer oder E-Mail. Je nach Bedarf nutzt du Kommunikations-, Begegnungs-, Rückzugs- oder Konzentrationsarbeitsplätze in unserem Office oder wählst eine externe Umgebung, die dir ideal zur Erledigung deiner Aufgaben erscheint.

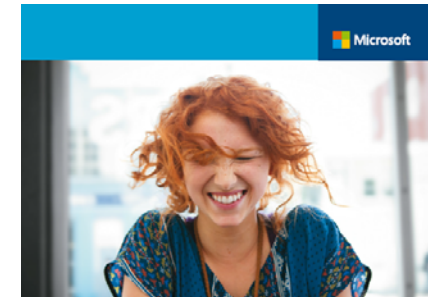
Scope and Overall Goal

Object of Study

- Organizational 'Rules for Mobile Working' (RMW)

Relevant Context

- Knowledge workers in corporate organizations
- Digitalized work environment
- Organization allows for mobile working, e.g. home office
- Mixed mobile working scenarios with up to one to two days per week working outside the firm's office



Rules of Engagement (RoE)

Arbeiten bei Microsoft Österreich

Die Rules of Engagement sind ein Mindestmaß von Regeln, die für alle Mitarbeitenden von Microsoft Österreich gelten und Sie unterstützen einen Erfolg in der neuen Welt der Arbeit und garantieren ein harmonisches Miteinander. Sie dienen als Orientierung, keine starren Regeln, sondern sie sind flexibel anpassbar. Sie werden auf Basis eines Feedbacks und unserer Erfahrungen aktualisiert.

• New World Of Work

Es ist deine Entscheidung, unter Berücksichtigung deiner Manager und Team, welches Arbeitsmodell du dir wünschst, deine Aufgaben über zwei Tage, bis hin zu einer Vollzeitstelle zu erledigen. Überlege dir im Voraus, wie viele Ressourcen du benötigst - z.B. größere Bildschirm, Drucker, Meetingraum - und wo du diese während der Verfügung stehen lassen oder in unserem Office für andere Mitarbeiter freigibt. Individuell ist es auch möglich, ein hybrides Modell zu wählen, das aus Home-Office und Verbleiben im Büro besteht. Rückgabe

möglichst, im öffentlichen Raum (z.B. Bibliothek, Café) oder in unserem Office oder beim Kunden (z.B. Kommunikation & Collaboration). Beachte auch, wie du deinen Kontakt zu Kolleginnen gestalten möchtest - persönlich oder virtuell. Vermeide es, in Meetings teilzunehmen, die für dich keine Relevanz haben. Besprechungen, Rückfragen oder Konzentrationserwartungen in unserem Office oder während einer externen Sitzung, die du nicht zur Erledigung deiner Aufgaben erfordern.

Where is all of this leading to

Benefits

- Freedom
- Compatibility of work and private life
- Reduction of stress factors, e.g. deriving from commuting
- ...



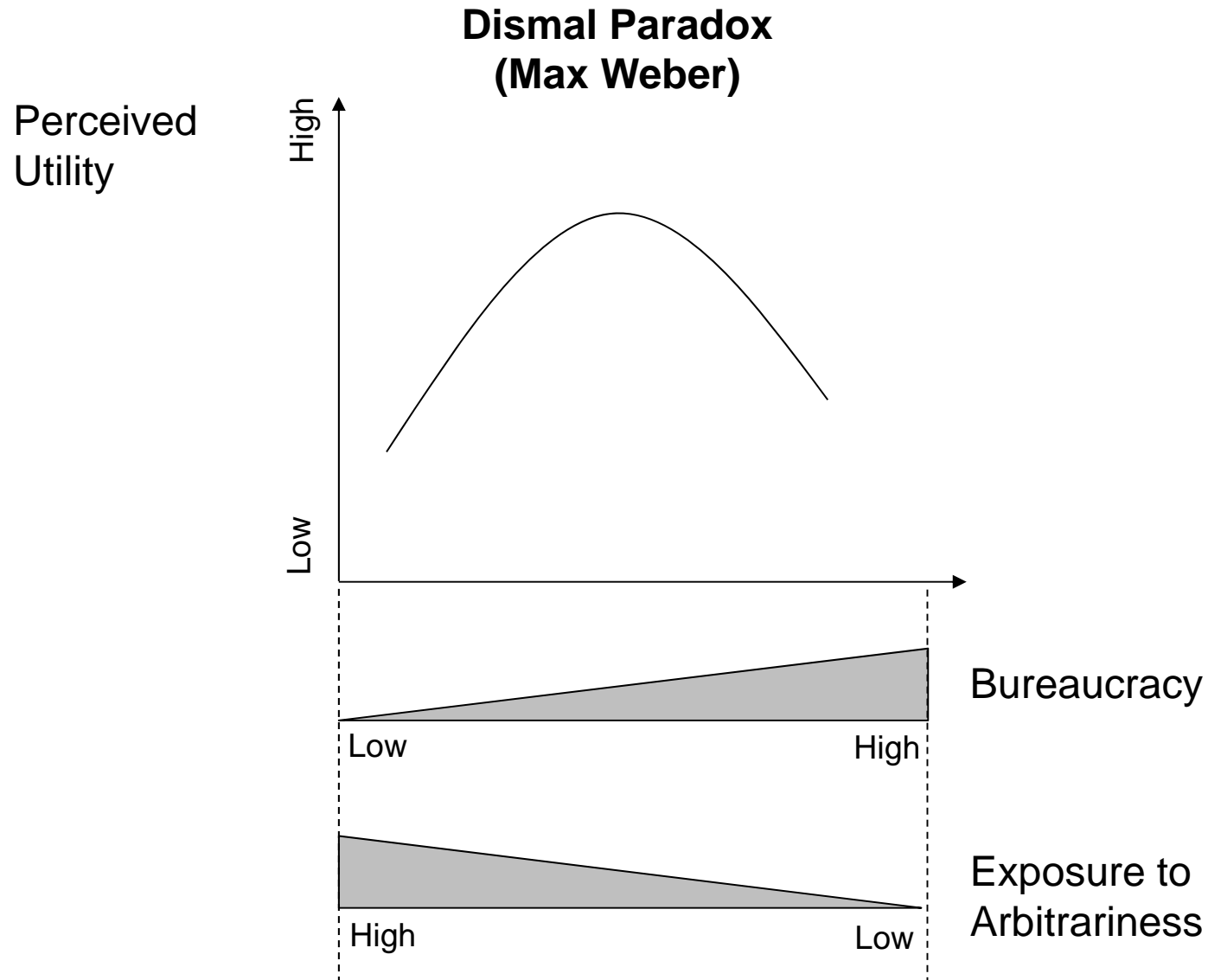
Balance?
Net Effect?
Net Utility?

Concerns

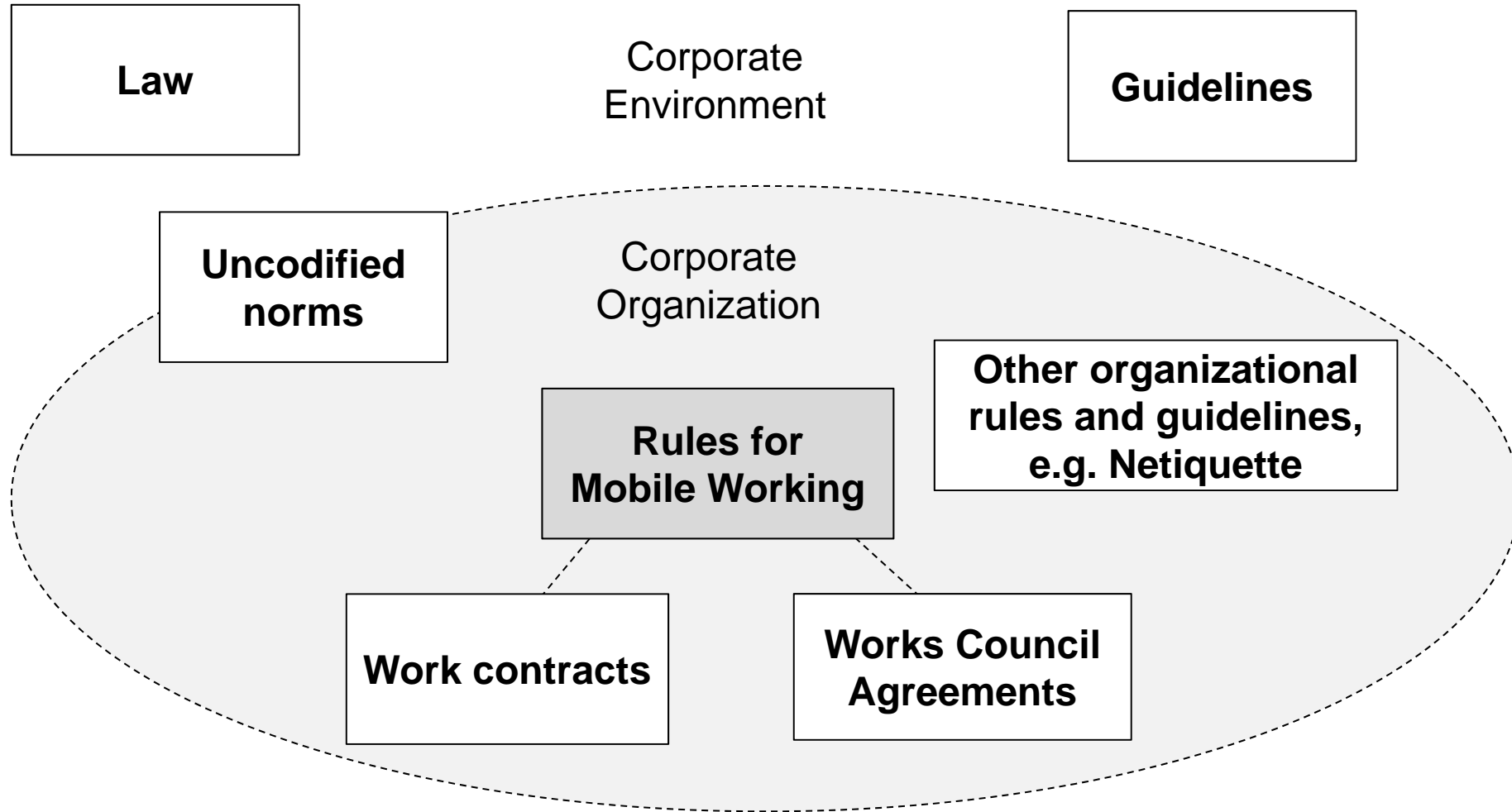
- (Perceived) control
- Fears & stress due to implicit expectations
- Missing orientation
- ...

Being able to predict or design rules which fit the needs of knowledge workers in an organization well.

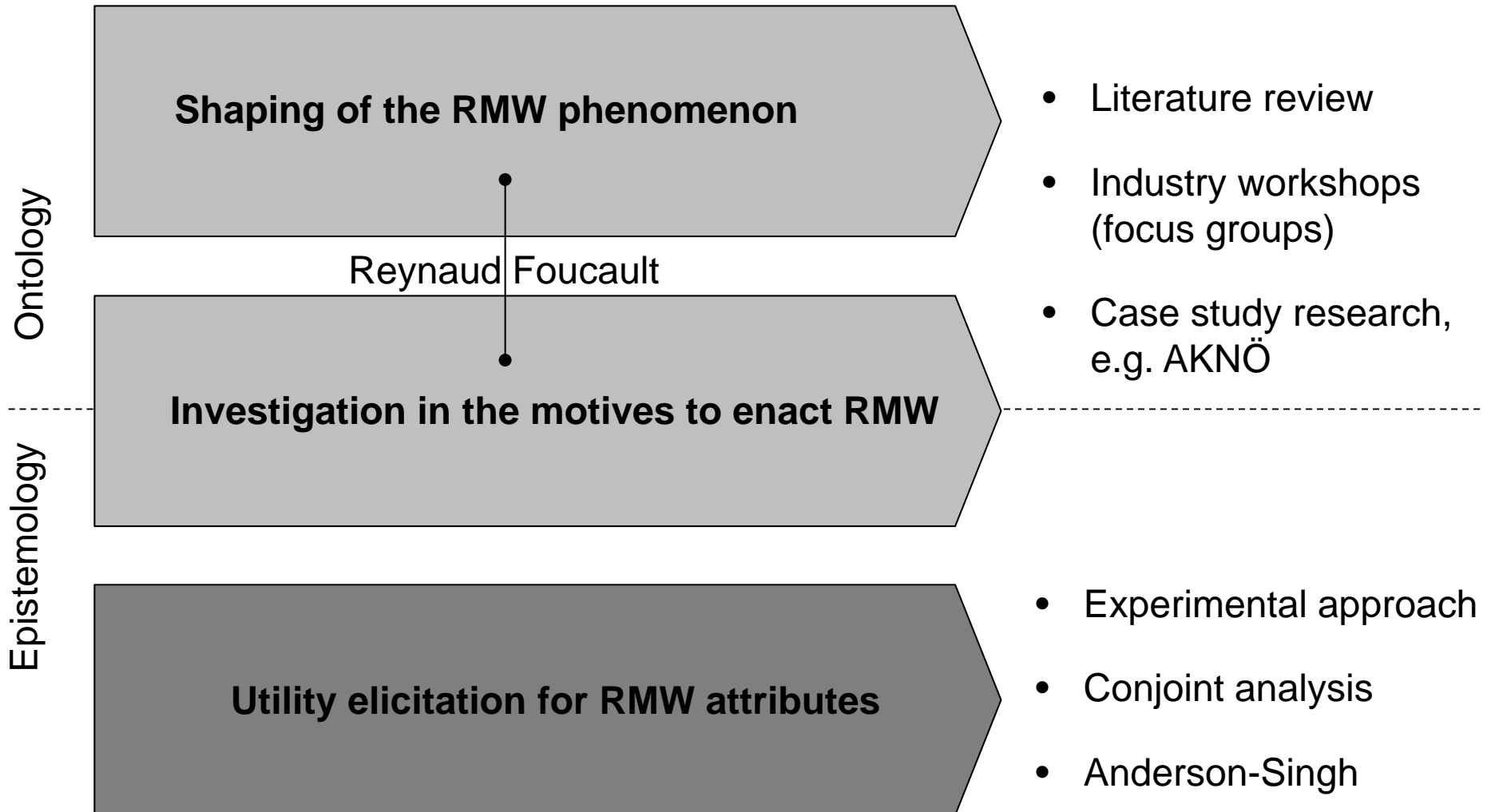
Basic Assumption



Related Phenomena



Approach

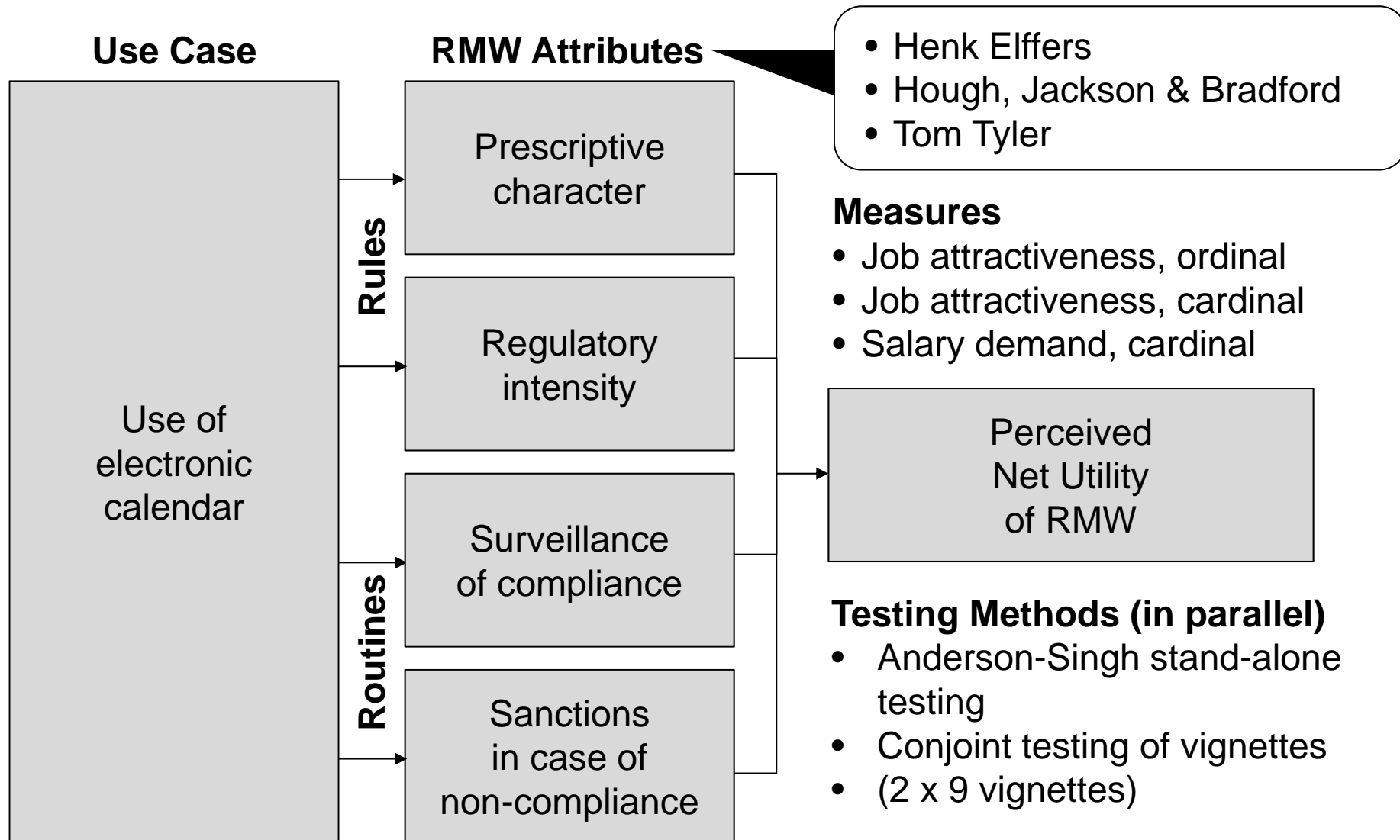


Corner Stones of the Experimental Design

Utility elicitation for RMW attributes

- Participants: Students
- Scenario:
 - Job seeking
 - Exposure to different job offers
 - Job offers include mobile working options
 - Mobile working options are connected to different RMW designs
 - Exemplification of different RMW designs by means of a electronic calendar usage scenarios
- Measurement of job attractiveness

Attributes under investigation



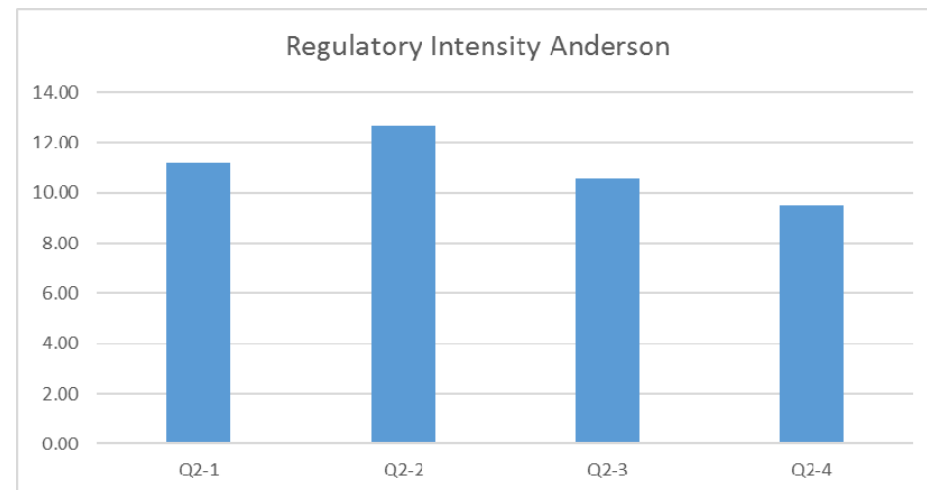
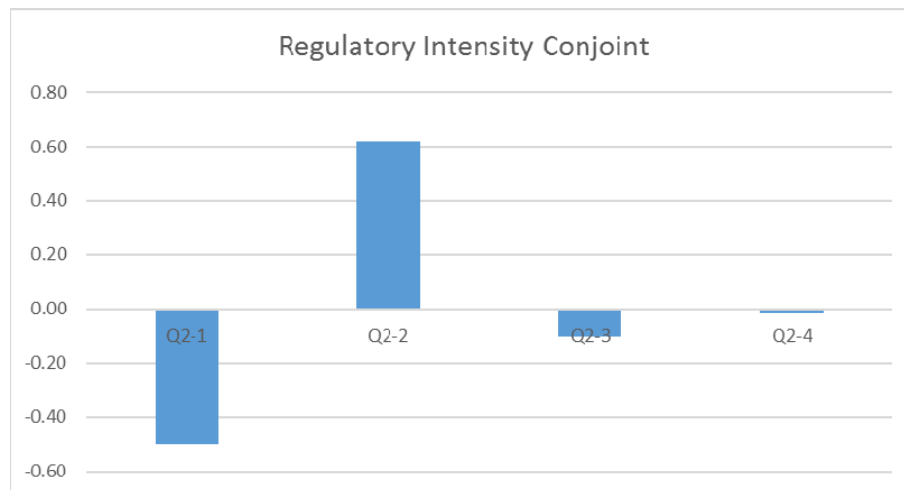
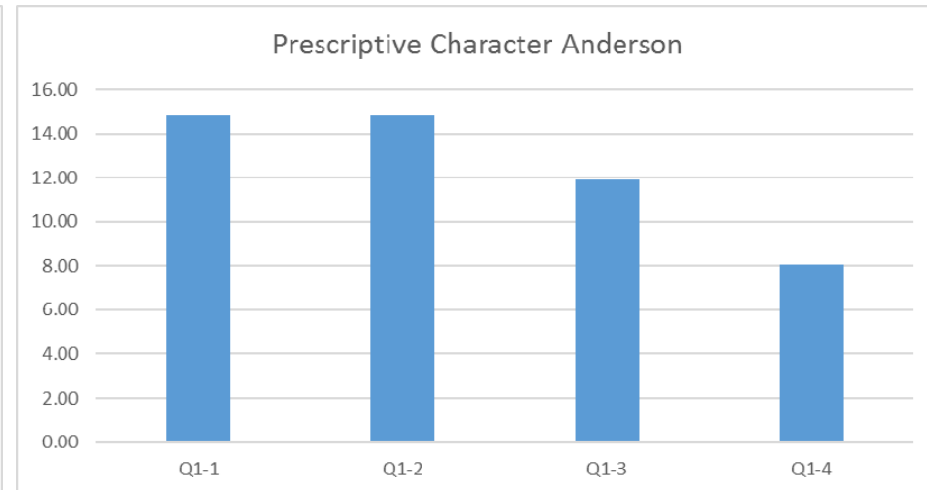
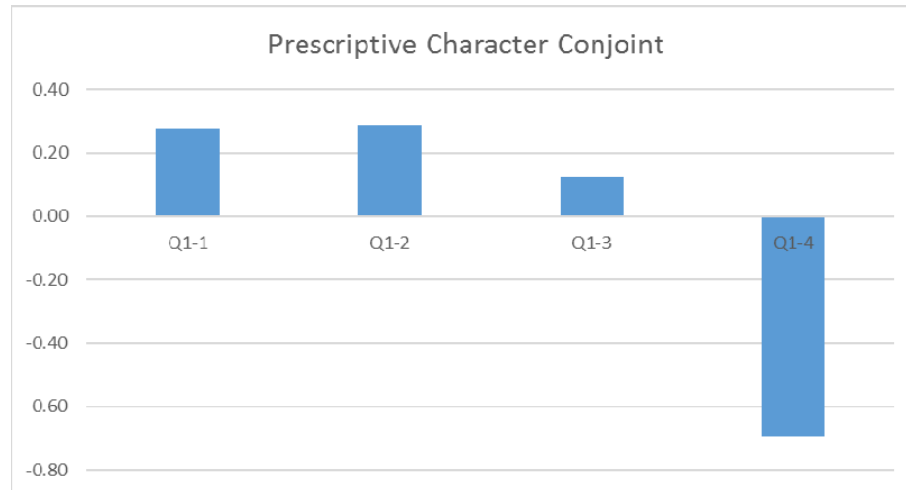
Vignette Sample for Conjoint Testing

Source: modeling tool

Scenario ¶ ¶ A ¶	[PRC] Your superior has established a set of non-binding recommendations on electronic calendar use. ¶
	[RIE] Written rule text speaks of how to handle external and internal business meetings in the electronic calendar. ¶
	[SSQ] Your superior systematically checks the quality of your electronic calendar and looks up details of some meetings to see if you comply with the rules. ¶
	[SNP] Non-compliant use of electronic calendar impacts on your performance evaluation. ¶

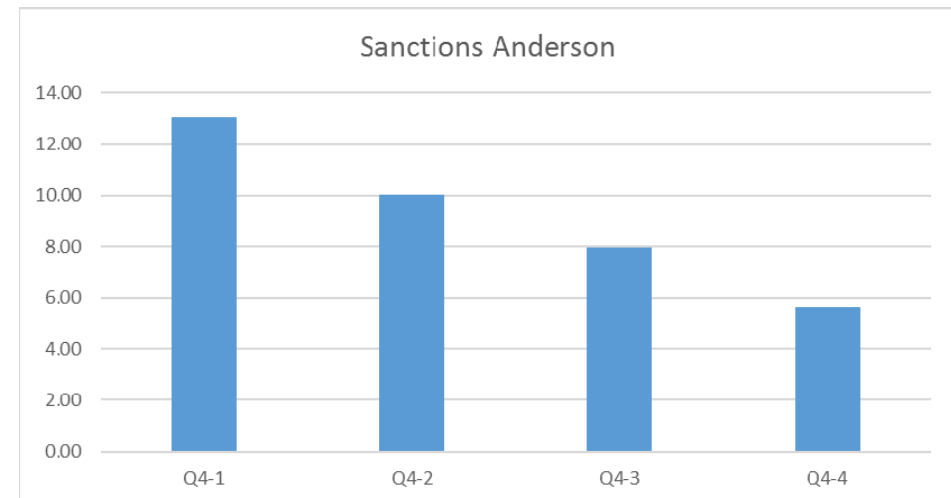
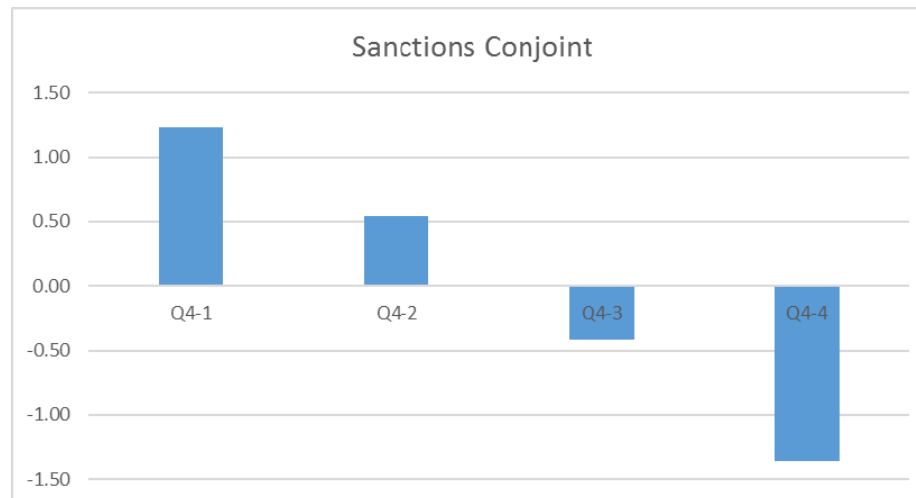
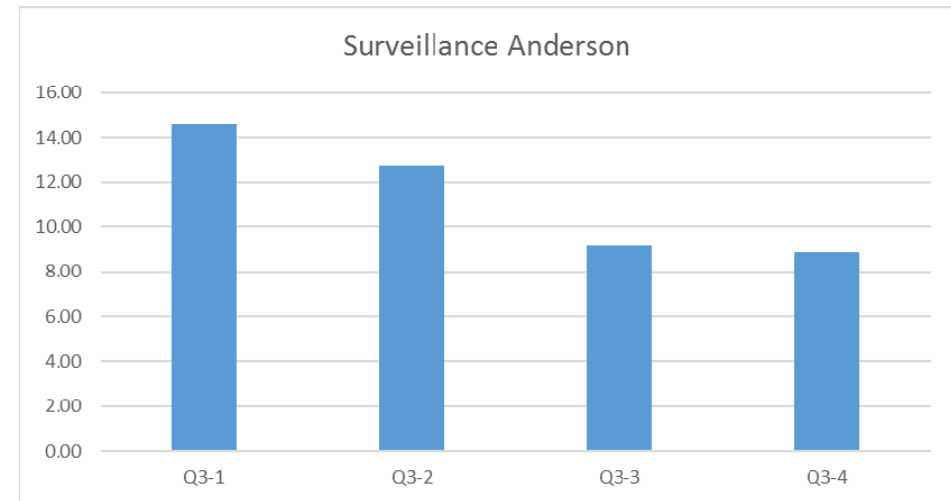
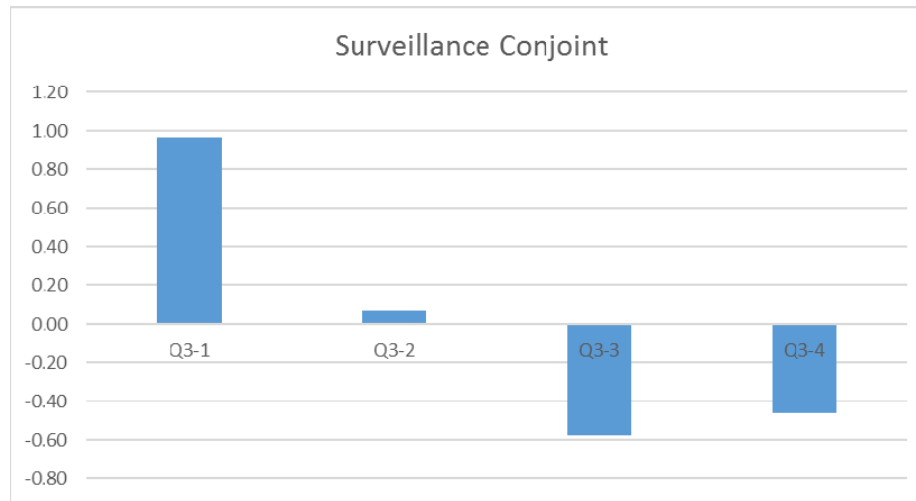
Prescriptive Character and Regulatory Intensity

Rules – Basis: Job Attractiveness, cardinal (N=61, intermediate result)



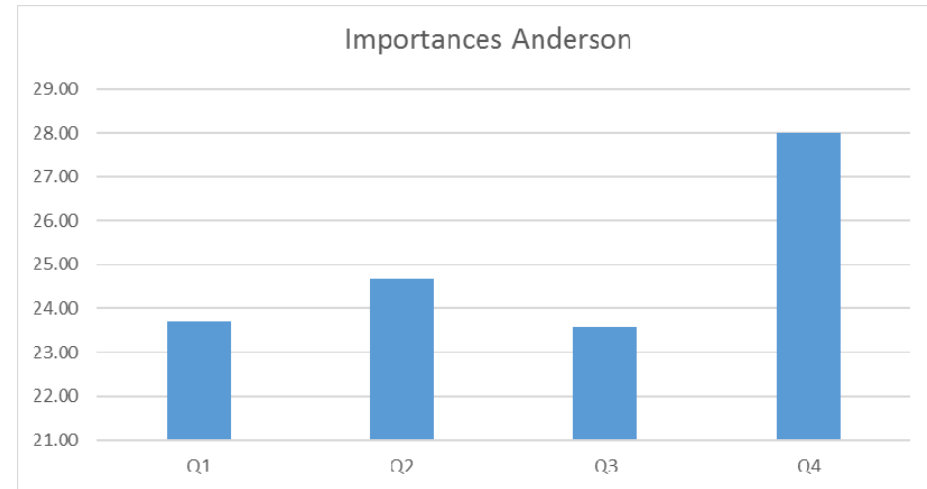
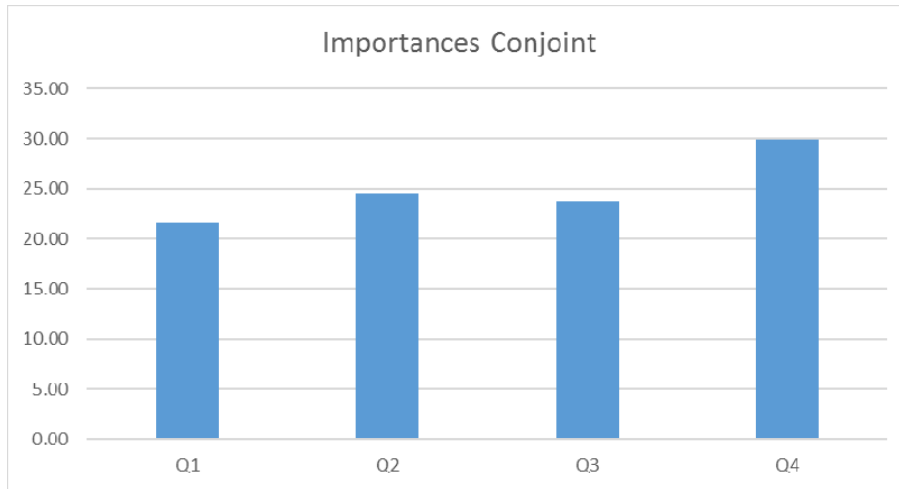
Surveillance of Compliance and Sanctions

Routines – Basis: Job Attractiveness, cardinal (N=61, intermediate result)



Weights/Importances

Basis: Job Attractiveness, cardinal (N=61, intermediate result)



Moderators and Social Markers

Moderators

Attitude towards

- Rules & regulations (Legitimacy)
- Punishment
- Technology

Importance of

- Privacy
- Autonomy
- Trust
- WLB

Social Markers

- Family background
- **Professional experience***
- Social media behavior
- Standard markers

Next steps

- Enhance experimental sample to >150 until Christmas 2016
- Publications currently under preparation for submission
 - Ontology of RMW
 - Motives to enact RMW
 - Weber's Dismal Paradox and RMW
 - Experimental pre-test findings
- Publications next to come
 - Findings of the main experiment
 - Industry case studies



Contact

michael.bartz@fh-krems.ac.at

contact@michaelbartz.com

Phone +43 676 964 90 10

www.newworldofwork.wordpress.com



Appendix

Research Questions

- What is an 'effective' rule design from a knowledge worker point of view?
 - Which regulatory themes are especially relevant for knowledge workers?
 - And in which form shall regulations be designed?
- Which conditions moderate differences of an effective rule design?



Potential long term result: Rules App

Research Questions

Utility elicitation for RMW attributes

- In which way do specific design factors of rules (regulatory intensity and prescriptive character) influence the perceived attractiveness of a job (with mobile-flexible working component)?
- In which way do factors which are related to specific ways of rule application (surveillance and sanctions) influence the perceived attractiveness of a job (with mobile-flexible working component)?
- Do some of these factors (regulatory intensity, prescriptive character, surveillance or sanctions) prevail in the perception of job attractiveness?

Attributes (1 of 2)

Prescriptive Character

- A. Your superior has established a set of non-binding recommendations on electronic calendar use.
- B. Your superior has established a policy mainly consisting of non-binding recommendations and a few binding rules on electronic calendar use.
- C. Your superior has established a policy mainly consisting of binding rules and a few non-binding recommendations on electronic calendar use.
- D. Your superior has established strict binding rules on electronic calendar use.

Regulatory Intensity

- A. Written rule text provides no details on how to use electronic calendar; it is just stated that you have to use it.
- B. Written rule text speaks of how to handle external and internal business meetings in the electronic calendar.
- C. Written rule text speaks of how to handle external and internal business meetings, as well as travel time, home office and private appointments during business hours in the electronic calendar.
- D. Written rule text speaks of how to handle external and internal business meetings, as well as travel time, home office and private appointments during business hours in the electronic calendar. Not enough, a lot of details concerning how to handle information regarding location, meeting objectives and agenda, etc. are provided as well.

Attributes (2 of 2)

Surveillance of Compliance

- A. Your superior pays only attention to the way you use your calendar if co-workers complain that there are problems.
- B. Your superior is attentive to the way you use your electronic calendar, mostly when arranging meetings, in which both of you participate.
- C. Your superior checks your electronic calendar purposely, to see if you use it properly.
- D. Your superior systematically checks the quality of your electronic calendar and looks up details of some meetings to see if you comply with the rules.

Regulatory Intensity

- A. Non-compliant use of electronic calendar will lead to informal feedback from your superior.
- B. Non-compliant use of electronic calendar will trigger formal feedback from your superior, including follow-up talks.
- C. Non-compliant use of electronic calendar gets you into mandatory training courses.
- D. Non-compliant use of electronic calendar impacts your performance evaluation.