

# Desk-Sharing-Studie zu psychischen Belastungsfaktoren und Ansätze für die Gestaltung

## Key Facts

- In der bisherigen Forschung wurde Desk Sharing überwiegend im Kontext von Großraumbüros oder Open-Space-Konzepten untersucht
- Diese Studien betrachten zudem überwiegend die physischen Auswirkungen, während zu psychischer Belastung und Beanspruchung nur wenige Erkenntnisse vorliegen
- Eine Studie mit knapp 2.000 Teilnehmenden hat die Gestaltungsebenen psychischer Belastung adressiert und auch Beanspruchungsfolgen betrachtet

## Autorinnen

- ➔ Franziska Grellert
- ➔ Dr. Marlen Cosmar

**Nachdem sich die Arbeit im Homeoffice in vielen Unternehmen besonders seit der Corona-Pandemie etabliert hat, führen auch immer mehr Unternehmen Desk Sharing ein. Desk Sharing bedeutet, dass ein Büro- oder Bildschirmarbeitsplatz mit einer, einem oder mehreren anderen Mitarbeitenden geteilt wird.**

**E**ine Befragung des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) im Jahr 2021 hat ergeben, dass bei über 25 Prozent der befragten Betriebe die meisten Bürobeschäftigten keinen festen Arbeitsplatz mehr haben und über 40 Prozent der Betriebe dies für die kommenden Jahre planen.<sup>[1]</sup>

Für die Prävention ergibt sich aus dieser Entwicklung die Frage, welche Belastung und welche Beanspruchungsfolgen mit Desk Sharing einhergehen.

In der bisherigen Forschung wurden einerseits im Zusammenhang mit Desk Sharing überwiegend Großraumbüros und Open-Space-Arbeitsbereiche betrachtet, sodass es zu einer Konfundierung mit den Büroraumkonzepten und gleichzeitig zu einer Forschungslücke kommt, welche speziell Desk Sharing in kleinen Büroraumkonzepten wie z. B. Einzel- oder Mehrpersonnbüros betrifft. Die empirischen Studien, die sich mit den modernen Bürokonzepten

beschäftigen, betrachteten andererseits überwiegend die physische Auswirkung von non-territorialen Arbeitsumgebungen auf den Menschen<sup>[2]</sup>. Die psychische Belastung und Beanspruchung sowie deren Folgen sind meist nicht Gegenstand der Untersuchung<sup>[3]</sup>. Dies zeigt einen weiteren Forschungsbedarf auf.

Das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) hat Beschäftigte und Führungskräfte, die unter Desk-Sharing-Bedingungen arbeiten, online befragt. Dabei standen Aspekte der psychischen Belastung, konkret Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsmittel und soziale Beziehungen sowie Beanspruchungsfolgen wie Zufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Fokus. Auch wurden verschiedene Bürokonzepte berücksichtigt. Ziel der Studie des IAG war es, Gestaltungsfaktoren bei Desk Sharing zu ermitteln, die relevante Zusammenhänge mit Zufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aufweisen.

## Methodisches Vorgehen

Es wurde ein Fragebogen mit 92 offenen und geschlossenen Items entwickelt. Sieben Items stammten aus dem SFG-WORK-KFB-2<sup>[4]</sup>, sechs waren angelehnt an den MOLA-Fragebogen<sup>[5]</sup>. Die übrigen wurden selbst entwickelt. Der Fragebogen erfasste soziodemografische Aspekte, Belastungsfaktoren bei Desk Sharing, Beanspruchungserleben, Beanspruchungsfolgen sowie das vorhandene Bürokonzept.

Die Gesamtstichprobe betrug  $n = 1.996$ . Die Datenerhebung erfolgte per Onlinebefragung in Form einer Querschnittsuntersuchung. Die Zielgruppe waren Beschäftigte, Führungskräfte und Unternehmensleitungen, die an mindestens einem Tag pro Woche im Büro unter Desk-Sharing-Bedingungen arbeiten und einen Gesamtarbeitsumfang von mindestens 20 Stunden pro Woche an mindestens drei Tagen haben. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 7. März 2023 bis zum 31. Juli 2023.

Die Stichprobe setzt sich aus 53 Prozent Männern und 47 Prozent Frauen zusammen, die überwiegend (59 Prozent) in Betrieben mit mehr als 1.000 Personen

arbeiten. 85 Prozent sind Beschäftigte, 14 Prozent Führungskräfte und weniger als 1 Prozent Leitungen. Die Befragten stammen aus unterschiedlichen Branchen,

wobei knapp die Hälfte in der Verwaltung oder im öffentlichen Dienst arbeitet.

Es wurden deskriptive Analysen sowie qualitative Analysen durchgeführt.

### Ergebnisse der Studie

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Desk-Sharing-Arbeitsplätze in den verschiedensten Büroraumkonzepten angewendet werden und je nach Gestaltung sowohl mit positiven als auch mit negativen Beanspruchungsfolgen bei Beschäftigten in Zusammenhang stehen.

#### Arbeitsorganisation

**Beteiligung:** Etwas mehr als die Hälfte der Befragten hatte keine Möglichkeit, sich bei der Einführung von Desk Sharing zu beteiligen. Diese Personen zeigen geringere Werte in der Zufriedenheit mit Desk Sharing, Arbeitszufriedenheit, Leistung und Gesundheit. Bei knapp 30 Prozent gab es Beteiligungsmöglichkeiten, diese haben jedoch nur gut ein Drittel davon genutzt. Knapp 20 Prozent waren bei der Einführung von Desk Sharing noch nicht in der Organisation tätig (Abbildung 1).

**Teilnahme am Desk Sharing:** Knapp ein Viertel gibt an, dass alle in der Organisation am Desk Sharing teilnehmen. Bei knapp 30 Prozent der Befragten sind vor allem Führungskräfte davon ausgenommen und bei fast der Hälfte nehmen sowohl andere Beschäftigte als auch Führungskräfte nicht am Desk Sharing teil (Abbildung 2). In diesen Fällen geben die Befragten geringere Werte in Bezug auf Zufriedenheit mit Desk Sharing, Arbeitszufriedenheit, Leistung und Gesundheit an.

**Anteil verfügbarer Arbeitsplätze:** Bei rund 17 Prozent der Befragten bieten die Büroflächen genauso viele Arbeitsplätze, wie es Beschäftigte gibt. Bei der Mehrheit (über 70 Prozent) bieten die Büroflächen Platz für 50 Prozent beziehungsweise 75 Prozent der Beschäftigten. Platz für nur etwa ein Viertel der Beschäftigten gibt es in den seltensten Fällen (8 Prozent) (Abbildung 3).

**Buchung/Reservierung von Arbeitsplätzen:** Mehr als die Hälfte der Befragten

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

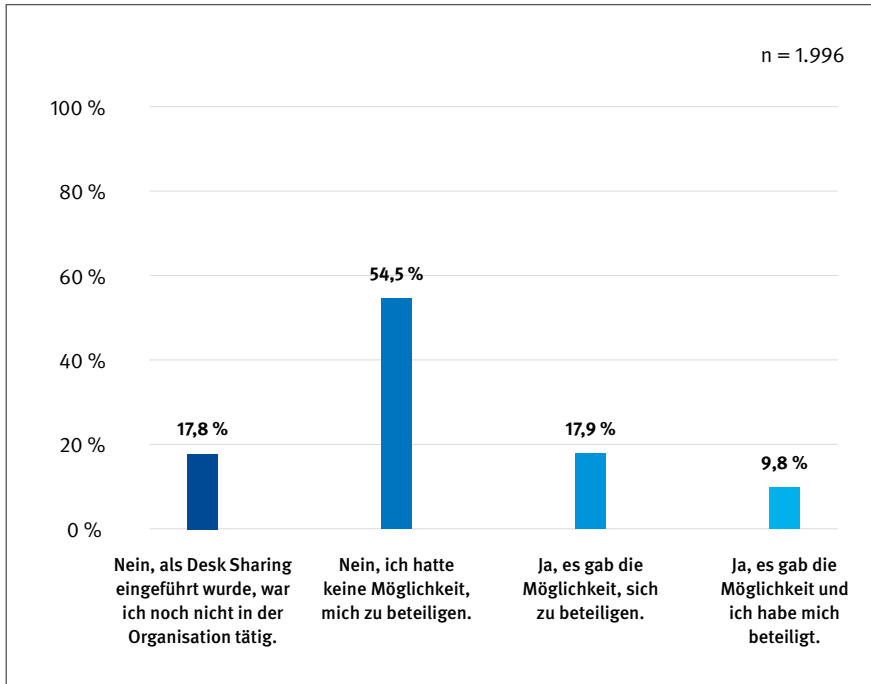


Abbildung 1: Hatten Sie die Möglichkeit, sich bei der Einführung und konkreten Gestaltung von Desk Sharing in Ihrer Organisation zu beteiligen?

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

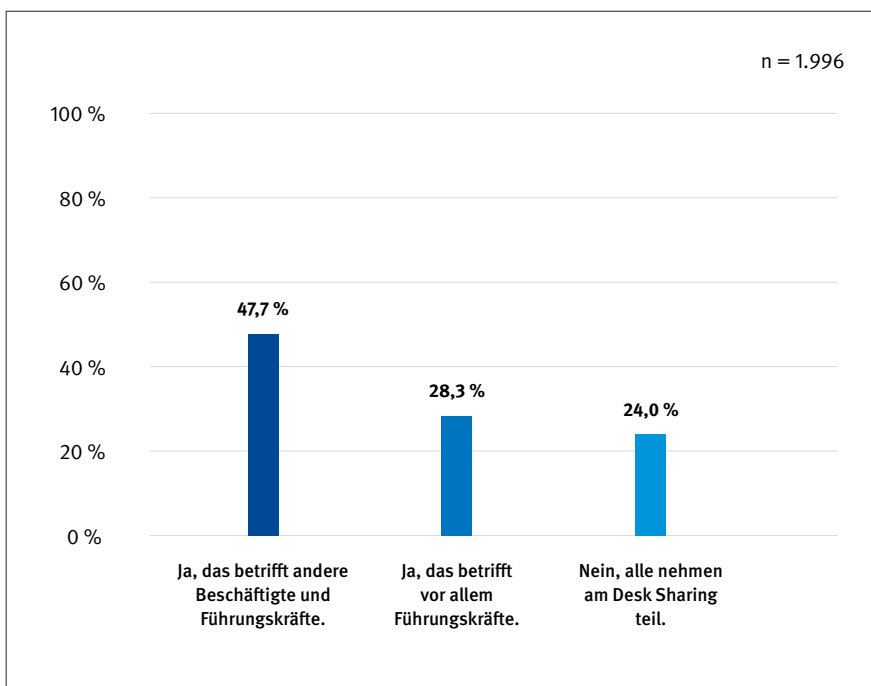


Abbildung 2: Gibt es in Ihrer Organisation auch Beschäftigte, die einen festen persönlichen Arbeitsplatz haben und nicht am Desk Sharing teilnehmen?

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

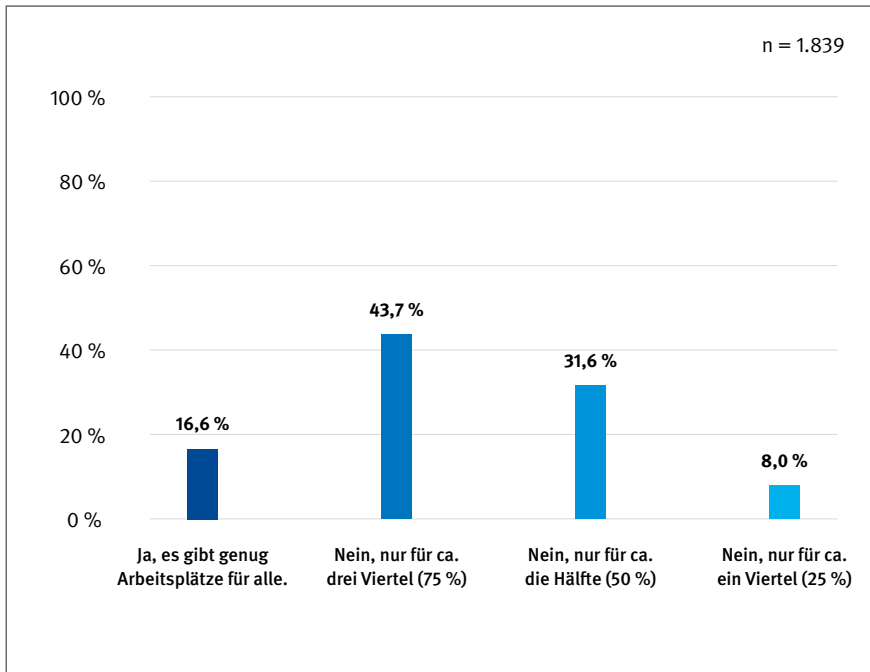


Abbildung 3: Gibt es in Ihrer Organisation für jeden Beschäftigten beziehungsweise jede Beschäftigte einen Büroarbeitsplatz, sodass alle gleichzeitig im Büro arbeiten könnten?

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

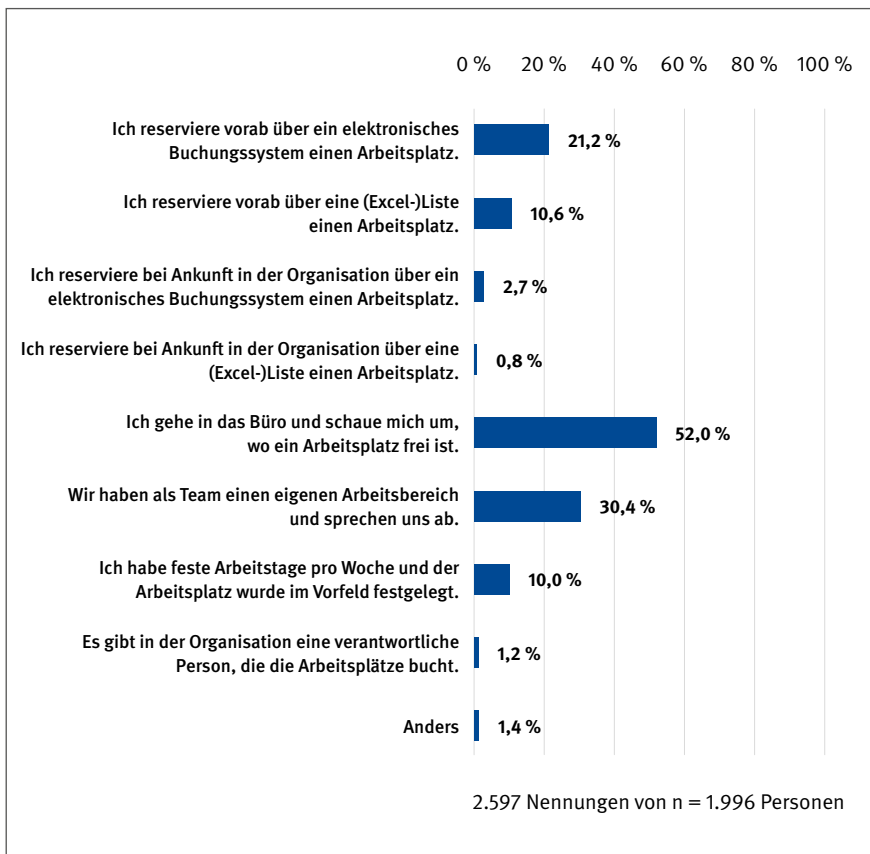


Abbildung 4: Wie können Sie in Ihrer Organisation einen Arbeitsplatz wählen? (Mehrfachnennung möglich)

schauen sich (unter anderem) direkt im Büro um, wo ein Arbeitsplatz frei ist. Für 33 Prozent (n = 655) ist das die einzige Möglichkeit zur Arbeitsplatzwahl, sie haben kein Buchungssystem oder Ähnliches. 30 Prozent haben als Team einen eigenen Arbeitsbereich und sprechen sich ab, wer wann wo sitzt. 21 Prozent können Arbeitsplätze vorab über ein elektronisches Buchungssystem reservieren, 11 Prozent reservieren vorab über eine (Excel-)Liste (Abbildung 4).

**Zeitaufwand für Suchen/Reservieren von Arbeitsplätzen:** Die Hälfte der Befragten benötigt maximal eine Minute pro Tag für das Suchen/Reservieren. Ein Drittel hat zwei bis drei Minuten Aufwand und rund 20 Prozent benötigten vier Minuten oder länger. Je mehr Zeit pro Tag dafür aufgewendet werden muss, desto negativer sind die Werte in allen untersuchten Beanspruchungsfolgen, insbesondere bei der Zufriedenheit mit Desk Sharing.

**Nutzungsregeln:** Die Mehrheit (über 80 Prozent) hat Nutzungsregeln für das Desk Sharing. Am häufigsten muss der Arbeitsplatz vor dem Verlassen aufgeräumt werden und persönliche Gegenstände sind verboten (Abbildung 5).

**Störungen, Unterbrechungen, Ablenkung:** Rund 25 Prozent der Befragten werden (eher) häufig gestört beziehungsweise unterbrochen oder durch vorbeilaufende Personen abgelenkt. Bei mehr als 40 Prozent ist das (eher) nicht der Fall. Ablenkung durch vorbeilaufende Personen zeigt sich als wichtiger Einflussfaktor auf die Produktivität, Gesundheit und Zufriedenheit mit Desk Sharing.

**Arbeitsumgebung**

**Vorhandene Büroformen mit Desk Sharing:** In etwa jeweils der Hälfte der befragten Betriebe gibt es Open-Space-Konzepte, Einzelbüros beziehungsweise Zwei- und Dreipersonenbüros mit Desk Sharing. Am häufigsten nutzen die Befragten (jeweils über 20 Prozent) Zweipersonenbüros, Open-Space-Bereiche und Drei- bis Sechspersonenbüros mit Desk Sharing (Abbildung 6).

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

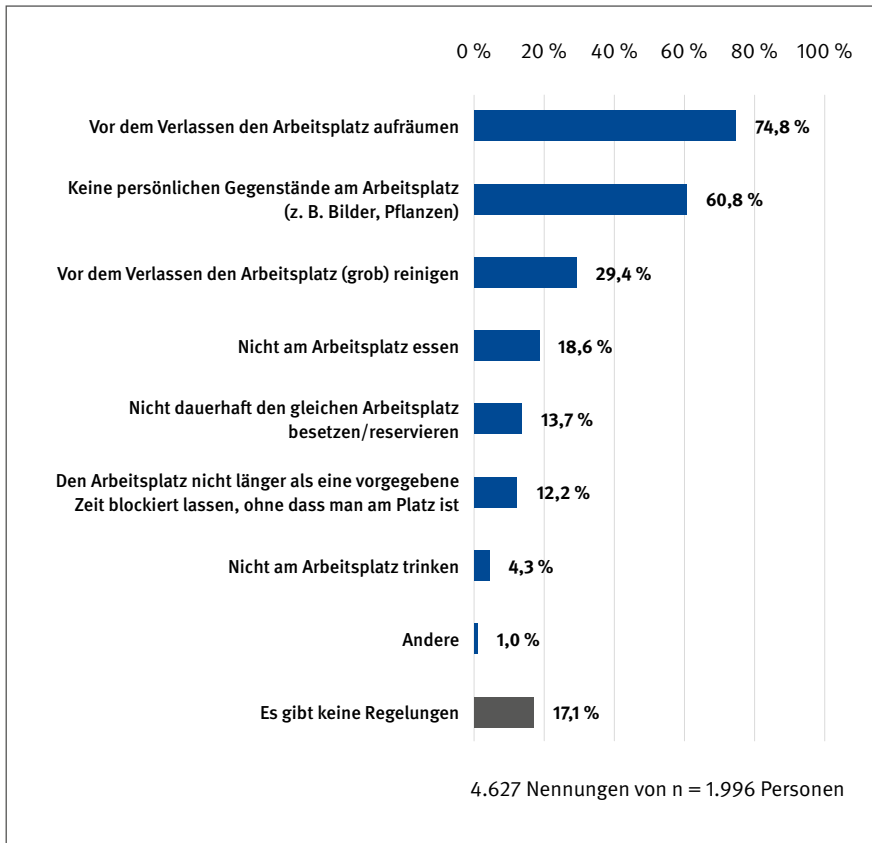


Abbildung 5: Welche Regelungen/Richtlinien gibt es in Ihrer Organisation in Bezug auf Nutzung, Ordnung und Sauberkeit der Desk-Sharing-Arbeitsplätze für Beschäftigte? (Mehrfachnennung möglich)

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

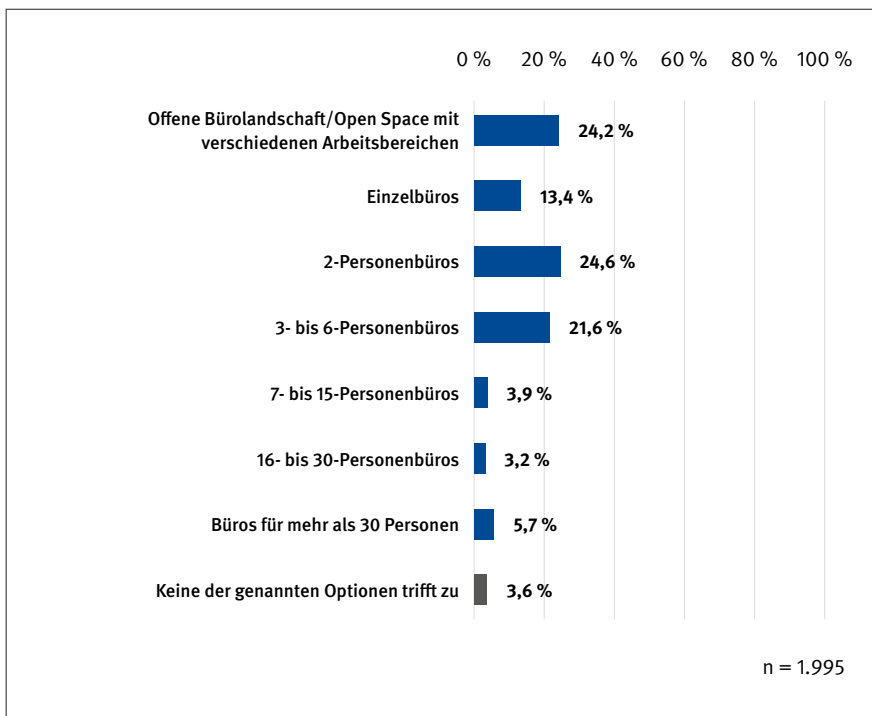


Abbildung 6: Welche Büroform nutzen Sie im Alltag am häufigsten?

**Rückzugsmöglichkeiten:** Geeignete Rückzugsmöglichkeiten für ungestörtes Arbeiten sind bei knapp der Hälfte der Befragten in den Büroräumen verfügbar, signifikant häufiger in Einzelbüros, gefolgt von Open-Space-Landschaften. In Büros für mehr als 30 Personen gibt es diese am wenigsten. Rückzugsmöglichkeiten sind mit höherer Zufriedenheit mit Desk Sharing verbunden.

**Besprechungsräume:** 90 Prozent der Befragten können einen Besprechungsraum nutzen. Die Mehrheit muss diesen vor der Benutzung buchen. Sind Besprechungsräume (spontan) nutzbar, sind die Produktivität und Zufriedenheit mit Desk Sharing höher und soziale Beziehungen werden mehr gefördert.

**Lautstärke:** Die Lautstärke an den Arbeitsplätzen empfinden über 40 Prozent als angenehm. 25 Prozent können aufgrund der Lautstärke (eher) nicht konzentriert arbeiten.

**Ordnung und Sauberkeit:** Für rund zwei Drittel entsprechen Ordnung und Sauberkeit an den Arbeitsplätzen (eher) den eigenen Vorstellungen. Bei etwa 10 Prozent ist das (eher) nicht der Fall.

#### Arbeitsmittel

**Ausstattung der Arbeitsplätze:** Wo Desk Sharing umgesetzt wird, ist überwiegend eine gute Ausstattung (höhenverstellbarer Tisch und Bürostuhl, separater Monitor) vorhanden. 70 Prozent der Befragten teilen sich hygienesensible Arbeitsmittel wie Tastatur und Maus.

**Ergonomie, Verfügbarkeit, Geeignetheit:** Rund 75 Prozent geben an, dass sie an den Arbeitsplätzen (eher) ergonomisch arbeiten können. Bei etwa 10 Prozent ist das nicht der Fall. Die Mehrheit der Befragten (über 80 Prozent) hat (eher) alle benötigten Arbeitsmittel zur Verfügung und empfindet diese als (eher) geeignet (Abbildung 7). Ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze gehen mit besserer selbstberichteter Gesundheit einher, die Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln mit besserer selbstberichteter Produktivität.

**Zeit zum Einrichten eines Arbeitsplatzes:** Die benötigte Zeit zum Einrichten des Arbeitsplatzes ist sehr unterschiedlich. Über die Hälfte benötigen maximal drei Minuten zum Einrichten. Knapp 30 Prozent benötigten vier bis fünf Minuten und 16,5 Prozent benötigen mehr als fünf Minuten.

**Unterweisung:** 60 Prozent der Befragten wurden bisher mindestens einmal zu den Arbeitsmitteln unterwiesen. Ein Drittel hat keine Unterweisung erhalten.

**Aufbewahrungsmöglichkeiten für Arbeitsmittel:** Schließfächer/Spinde zur Aufbewahrung sind in den Organisationen der Befragten am häufigsten verbreitet, gefolgt von Schränken und Rollcontainern. Knapp 10 Prozent haben keine Aufbewahrungsmöglichkeiten.

Über zwei Drittel sind mit den Aufbewahrungsmöglichkeiten (eher) zufrieden. Etwa 15 Prozent sind damit wenig bis gar nicht zufrieden. Die Zufriedenheit damit steht mit Gesundheit, Produktivität, Zufrieden-

heit mit Desk Sharing und Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang.

**Soziale Beziehungen**

**Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen:** Gut ein Viertel findet, dass die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen durch Desk Sharing (eher) einfacher geworden ist. Für über 40 Prozent ist das (eher) nicht der Fall. Diese Variable hat den größten Zusammenhang mit Produktivität und einen relevanten Zusammenhang mit der Gesundheit so-

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

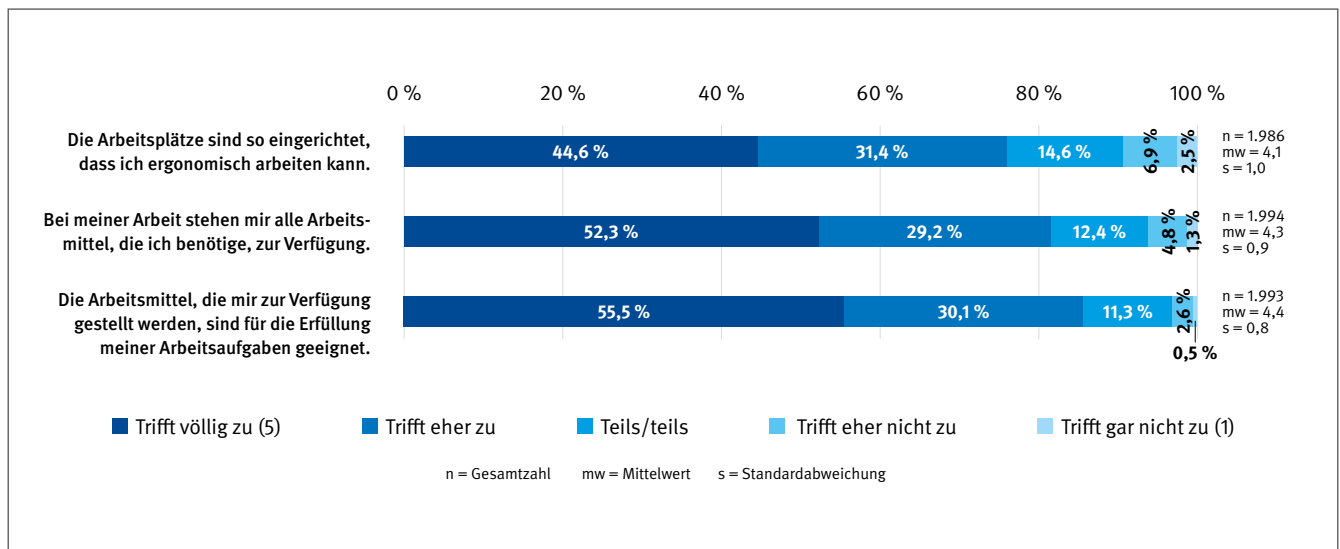


Abbildung 7: Arbeitsmittel – Ergonomie, Verfügbarkeit, Geeignetheit

Quelle: IAG / Grafik: kleonstudio.com

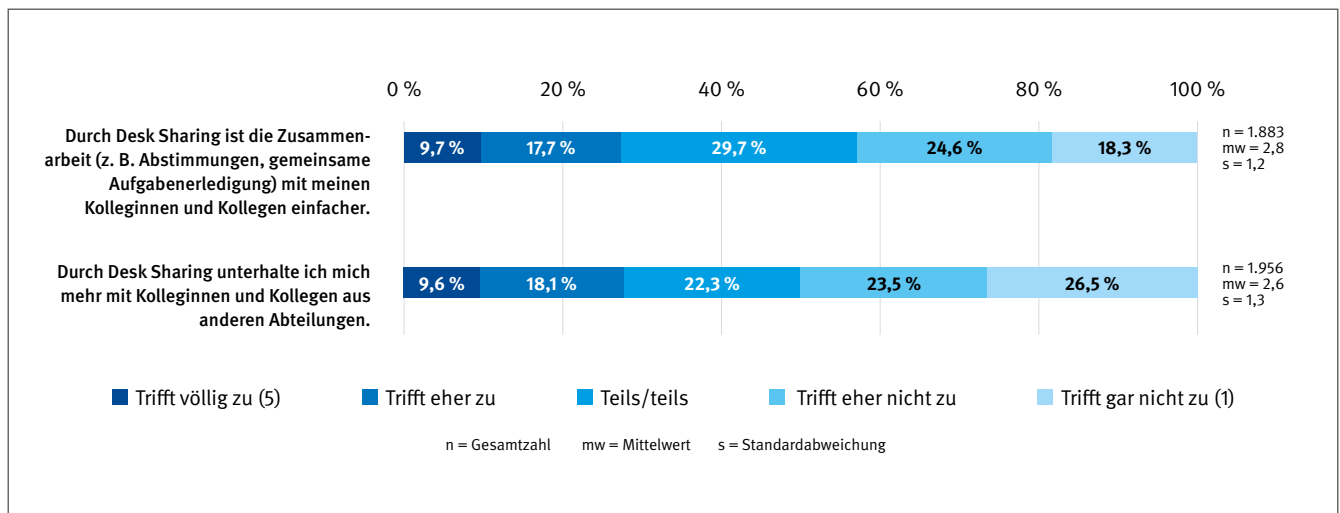


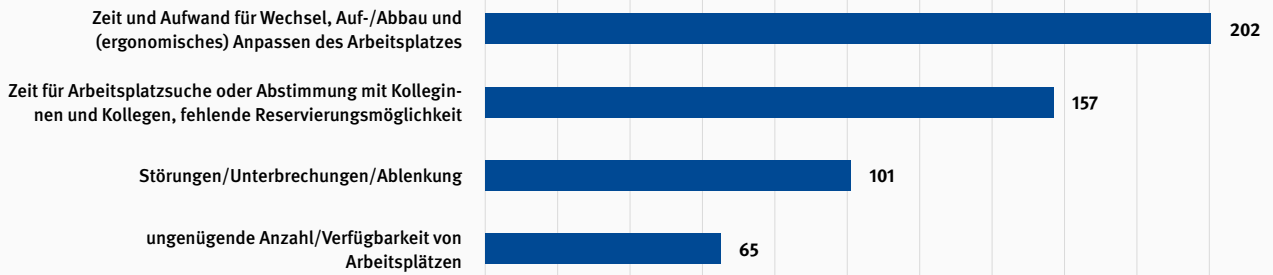
Abbildung 8: Sozialer Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen

### Probleme von Desk Sharing (offene Frage)

Nachfolgend werden die genannten Probleme bei Desk Sharing dargestellt (Auszug).

insgesamt 1.768 Nennungen von n = 1.081 Personen

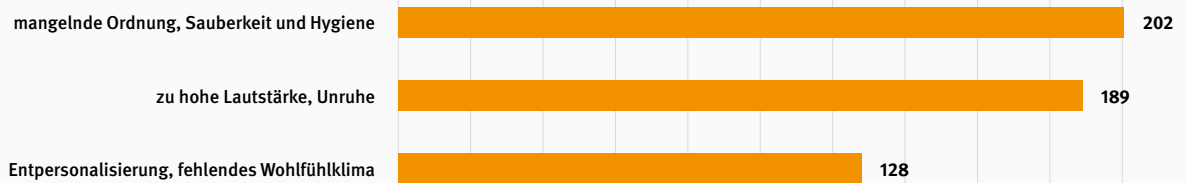
#### 1. Arbeitsorganisation



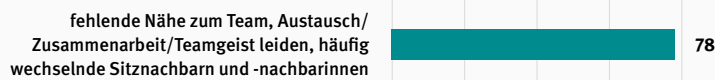
#### 2. Arbeitsmittel



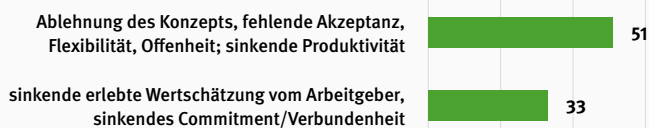
#### 3. Arbeitsumgebung



#### 4. Soziale Beziehungen



#### 5. Sonstige



0 20 40 60 80 100 120 140 160 180 200  
Anzahl der Nennungen

Abbildung 9: Probleme von Desk Sharing: störende Aspekte

### Vorteile von Desk Sharing (offene Frage)

Nachfolgend werden die genannten Vorteile von Desk Sharing dargestellt.

942 Nennungen von n = 807 Personen  
 Weitere 191 Personen haben angegeben,  
 keine Vorteile im Desk Sharing zu sehen.

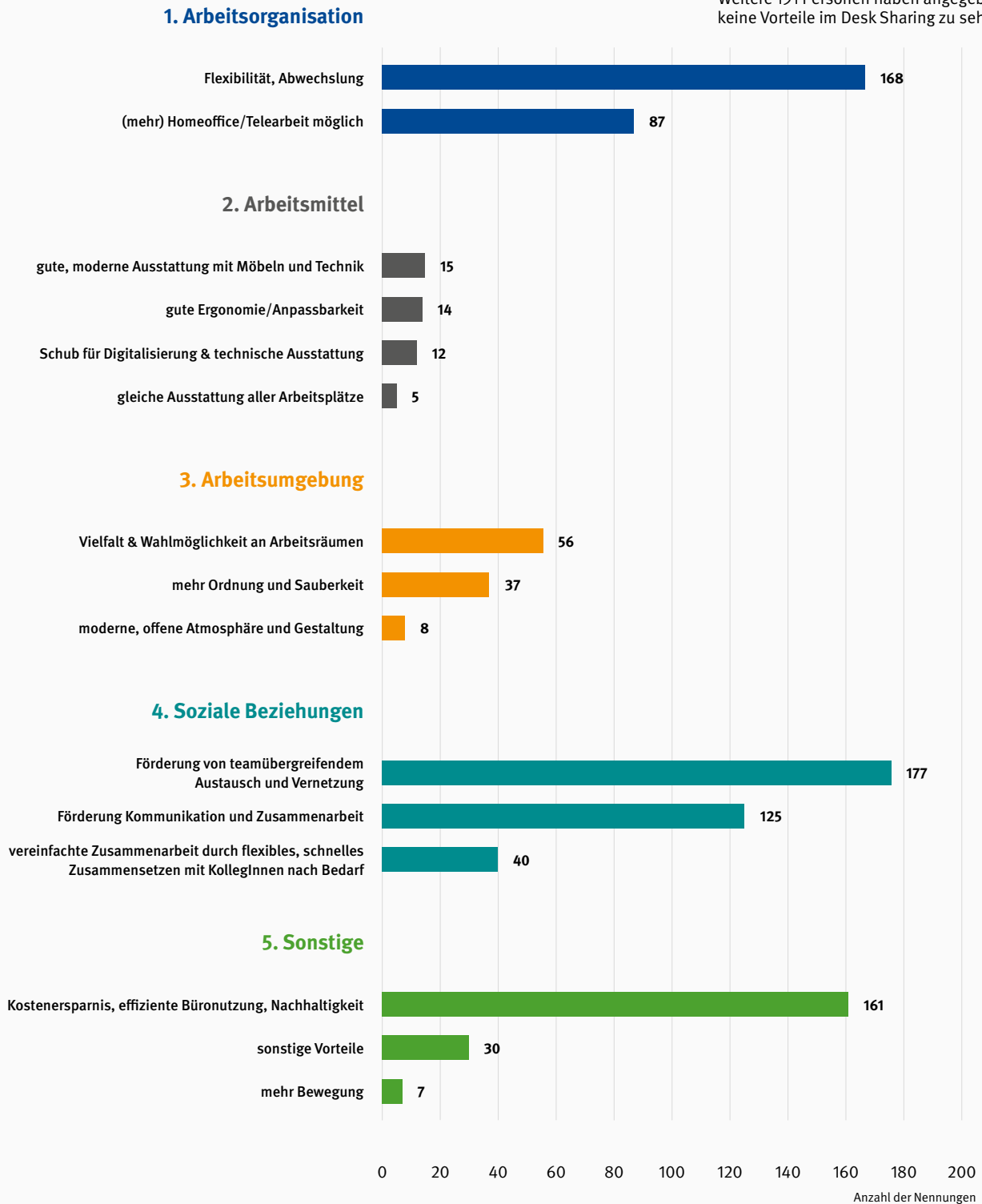


Abbildung 10: Vorteile von Desk Sharing: unterstützende und motivierende Aspekte

wie dem Verhalten gegenüber anderen (Abbildung 8).

Rund ein Viertel unterhält sich durch Desk Sharing häufiger mit Kolleginnen und Kollegen anderer Abteilungen. Ungefähr die Hälfte der Befragten kann das (eher) nicht bestätigen.

**Unterstützung der Führungskraft:** Über die Hälfte der Befragten erhält von der Führungskraft (eher) die nötige Unterstützung. Etwa 20 Prozent erhalten (eher) nicht genügend Unterstützung.

**Psychische Beanspruchung bei Desk Sharing**

Je ein Drittel stört es (eher), keinen eigenen, festen Arbeitsplatz zu haben beziehungsweise im Büro einen Arbeitsplatz suchen/reservieren zu müssen. Über die Hälfte empfindet das (eher) nicht als störend. Über 20 Prozent haben die Sorge, manchmal keinen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Für knapp zwei Drittel trifft das (eher) nicht zu. Knapp 30 Prozent empfinden es als (eher) störend, den Arbeitsplatz täglich neu einzurichten beziehungsweise aufzuräumen. Für über die Hälfte ist das (eher) kein Problem (Abbildung 11).

**Beanspruchungsfolgen**

Fast 60 Prozent sind mit dem Desk Sharing in ihrer Organisation (überwiegend) zufried-

den. Knapp 20 Prozent sind wenig oder gar nicht zufrieden.

Etwa die Hälfte der Befragten würde einen festen, persönlichen Arbeitsplatz dem Desk Sharing vorziehen. Ein Viertel bevorzugt Desk Sharing. Die Hälfte der Befragten erlebt keine Beeinflussung der Produktivität durch Desk Sharing, knapp 30 Prozent erleben eine negative und 20 Prozent eine positive Beeinflussung. 60 Prozent erleben

keine Beeinflussung der Gesundheit durch Desk Sharing, etwa ein Viertel erlebt eine negative und 15 Prozent eine positive Beeinflussung.

Die Teilnehmenden wurden weiterhin gefragt, welche Aspekte ihre Produktivität sowie ihre Gesundheit positiv beziehungsweise negativ beeinflussen. In der Tabelle 1 sind jeweils die drei häufigsten positiven und negativen Nennungen dargestellt.

	Positive Aspekte	Negative Aspekte
<b>Produktivität</b>		
Insgesamt 737 Nennungen zu negativen Aspekten, 226 zu positiven	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vereinfachter (Erfahrungs-)Austausch mit Kolleginnen und Kollegen</li> <li>• Kontakt zu mehr beziehungsweise neuen Kolleginnen und Kollegen</li> <li>• gleichzeitige Möglichkeit zum Homeoffice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit und Aufwand für Arbeitsplatzwechsel, Neueinrichten und Anpassen</li> <li>• hohe Lautstärke, Unruhe</li> <li>• Störungen, Unterbrechungen, Ablenkung</li> </ul>
<b>Gesundheit</b>		
Insgesamt 405 Nennungen zu negativen Aspekten, 168 zu positiven	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmittel an eigene körperliche Bedürfnisse anpassbar</li> <li>• mehr Bewegung</li> <li>• gleichzeitige Möglichkeit zum Homeoffice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hohe Lautstärke, Unruhe</li> <li>• Zeit und Aufwand für Arbeitsplatzwechsel, Neueinrichten und Anpassen</li> <li>• ungünstige Umgebungsbedingungen: Temperatur, Klima, Licht</li> </ul>

Tabelle 1: Top 3 der am häufigsten genannten positiven und negativen Faktoren von Desk Sharing in Zusammenhang mit Produktivität und Gesundheit

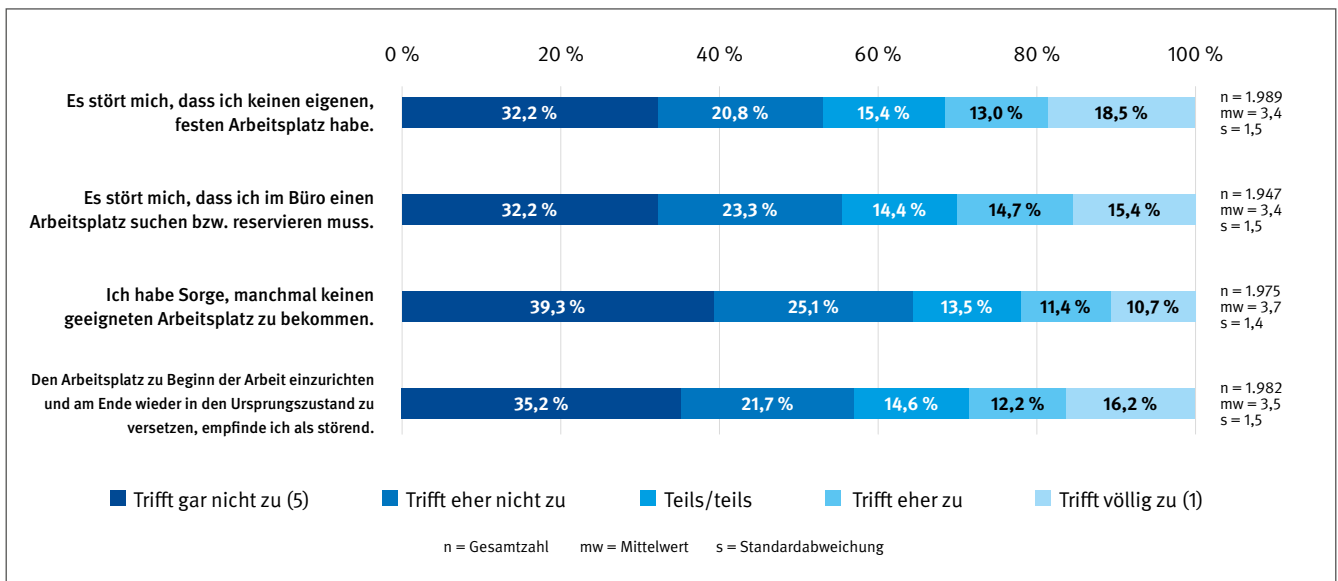


Abbildung 11: Psychische Beanspruchung bei Desk Sharing





**Etwa die Hälfte der Befragten würde einen festen, persönlichen Arbeitsplatz dem Desk Sharing vorziehen. Ein Viertel bevorzugt Desk Sharing.“**

### Fazit

Mit der Untersuchung ist erstmals ein Fragebogen zur Beurteilung von Desk-Sharing-Arbeitsplätzen unter Berücksichtigung des Belastungs-Beanspruchungs-Modells und der GDA-Empfehlungen<sup>[6]</sup> für den deutschsprachigen Raum entwickelt worden. Eine Güteprüfung des Fragebogens steht noch aus und die durch die Online-Rekrutierung entstandene Gelegenheitsstichprobe ist nicht repräsentativ. Die Ergebnisse dürften aber dennoch relevante Problem-bereiche und Potenziale bei Desk Sharing aufzeigen. Auf Basis der Ergebnisse hat das IAG Gestaltungsempfehlungen für Betriebe in Form eines Check-ups entwickelt.

### Gestaltungsempfehlungen

Folgende Gestaltungsempfehlungen für die Einführung und Umsetzung von Desk Sharing in einer Organisation wurden aus der Befragung abgeleitet:

#### Arbeitsorganisation – Organisation von Desk Sharing:

- Organisationsteam mit allen relevanten Vertreterinnen und Vertretern benennen
- gut durchdachtes Konzept erstellen, Sicherheit und Gesundheit berücksichtigen
- transparente und frühzeitige Kommunikation und Beteiligung der Beschäftigten vor und nach der Einführung von Desk Sharing
- Regelung der Teilnahme an Desk Sharing, Ausnahmen gut begründen
- ausreichende Anzahl an Arbeitsplätzen
- Reservierung von Arbeitsplätzen vorab ermöglichen
- Etablieren und Durchsetzen von Nutzungsregeln
- Finden von Kolleginnen und Kollegen erleichtern

#### Arbeitsumgebung:

- Vielfalt an Arbeitsbereichen für unterschiedliche Anforderungen mit ausreichender Anzahl an Arbeitsplätzen
- ausgereiftes Lärmschutzkonzept

- Ordnung, Sauberkeit und Hygiene
- anpassbare Temperatur, gutes Raumklima
- ausreichende, individuell anpassbare Beleuchtung und Tageslicht
- ansprechende Atmosphäre

#### Arbeitsmittel:

- ergonomische, anpassbare Arbeitsmittel
- einheitliche Ausstattung der Arbeitsplätze, funktionierende und kompatible Technik für kurze Rüstzeiten
- abschließbare und ausreichend große Aufbewahrungsmöglichkeiten
- Digitalisierung/papierloses Arbeiten

#### Soziale Beziehungen:

- teaminternen Austausch, Zusammenhalt und Teamgefühl fördern
- teamübergreifenden Austausch und Vernetzung fördern
- gegenseitige Rücksicht, Disziplin und kollegiales Miteinander
- Führungskräfte als Vorbilder und Bindeglieder

Die Gestaltungsempfehlungen sind ausführlich im CHECK-UP des IAG<sup>[7]</sup> beschrieben. ←

### Fußnoten

[1] Hofmann, J.; Piele, A. & Piele, C. (2021): Arbeiten in der Corona-Pandemie: Folgeergebnisse – Ausgestaltung des „New Normal“. PDF-Report, <https://www.iao.fraunhofer.de/> (abgerufen am 17.07.2024).

[2] Herbig, B., Schneider, A. & Nowak, D. (2016). Gesundheit, Kommunikation und Leistung in Großraumbüros: Zusammenhänge mit Personenzahl, spezifischen Umgebungsbedingungen und allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, 71–81.

[3] Becker, C., Kratzer, N. & Lanfer, S. S. L. (2019). Neue Arbeitswelten. *Arbeit*, 28(3), 263–284. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0017> (abgerufen am 30.07.2024).

[4] Rehmer, S. (2020): Dokumentation SFG-WORK Kurzfragebogen. Interne Projektarbeit des IGO – Institut für Gesundheit in Organisationen.

[5] Unfallversicherung Bund und Bahn (2022): MOLA – Mensch. Organisationskultur. Leistung. Arbeitsgestaltung. Manual zum MOLA-Fragebogen.

[6] Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2022): Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis. 4., vollständig überarbeitete Auflage.

[7] IAG (2024): Desk Sharing: Gestaltungsempfehlungen für die Einführung und Umsetzung von Desk Sharing in einer Organisation, <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4919> (abgerufen am 17.07.2024).