
Eine Analyse zur Nutzung und Gestaltung von Erholungsmöglichkeiten im Büroraum

Masterarbeit
2016

Gina von Ow

Betreuung:

Prof. Dr. Hartmut Schulze

Praxispartner:

Swisscom AG

Abstract

The purpose of the study is to examine age differences concerning the needs in office space. The study takes place at Swisscom AG. Because of the weak evidence in this field a qualitative approach with expert interviews (N=11) is chosen to examine age differences. Subsequently the evaluated topic fields are verified in a two week diary and with semi-structured interviews (N=21). First results show no age differences. Therefore the study focuses more on the use of recovery facilities in office space. Which were also examined with the same sample (N=21) in the two week diary and with the mentioned interviews. Even this results showed little age specific differences. Therefore a typological analysis is done to detect other differences and peculiarities. Finally four recovery types were extracted with different demands on recovery facilities in office space. In addition other influencing factors are examined which inhibit or encourage the use of recovery facilities.

Key words: *recovery, recovery at work, recovery facilities, relaxroom, demographic change, ageing workforce, office design, typological analysis*

Zusammenfassung

Der Demografische Wandel sorgt sowohl in der Unternehmenspraxis als auch in der Forschung dafür, dass den älteren und alternden Mitarbeitenden mehr Beachtung geschenkt wird. Zeitgleich findet eine Entwicklung hin zu flexibleren Büroraumlösungen statt. Bislang ist noch wenig bekannt über die spezifischen Bedürfnisse älterer Mitarbeitenden bezüglich moderner Büroraumkonzepte. Ein Ziel der Studie ist es, herauszufinden, welche Ansprüche ältere Mitarbeitende an die Büroraumgestaltung haben. Die Untersuchung wird bei der Swisscom AG durchgeführt. Um etwaige altersspezifische Bedürfnisse aufzudecken, werden in einer Vorstudie Experteninterviews (N=11) durchgeführt. Die Ergebnisse werden dann aus Sicht der Betroffenen überprüft. Zur Überprüfung dienen Interviews und eine zweiwöchige Tagebuchstudie. Es zeigten sich keine eindeutigen Altersunterschiede in den Anforderungen an die Büroraumgestaltung. Aus diesem Grund wird ein weiterer Fokus auf Räume zur Erholung im Büroraum (z.B. Relaxräume) gerichtet, um auch diesbezüglich Altersunterschiede in deren Nutzung zu evaluieren. Zur Erhebung dienen die bereits genannten Interviews sowie die Tagebuchstudie (N=21). Aus diesen Erkenntnissen sollen Gestaltungs- und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, für die unterschiedlichen Erholungsbedürfnisse der Mitarbeitenden. In der Tagebuchstudie werden Nutzungshäufigkeiten erhoben und nach Altersgruppen verglichen. Da sich keine eindeutigen Altersunterschiede erkennen liessen, soll mit einer typologischen Analyse definiert werden, welche weiteren Unterschiede in der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten im Büroraum bestehen. Weiter wird die Aufmerksamkeit auf unternehmensspezifische Einflussfaktoren gerichtet, welche die Nutzung von Erholungsmöglichkeiten begünstigen oder hemmen. Diese Einflussfaktoren werden durch Interviews mit hierarchieübergreifenden Interviewpartnern exploriert, um daraus wiederum Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Schlüsselwörter: *Erholung, Erholungsmöglichkeiten, Relaxräume, demografischer Wandel, ältere Mitarbeitende, Büroraumgestaltung, Typologische Analyse*

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	2
2. FORSCHUNGSSTAND & THEORIE	4
2.1 Büroraumgestaltung	5
2.2 Anforderungen alternder Mitarbeitender an die Büroraumgestaltung	9
2.2.1 Alternde Belegschaft	10
2.2.2 Modelle des Alterns	11
2.3 Erholung im Büroraum	12
2.3.1 Erholung während und fernab der Arbeit	13
2.3.2 Erholung im Alter	15
2.3.3 Aktive und passive Erholung	16
2.3.4 Räume und Möglichkeiten der Erholung	17
3. PRAXISPARTNER – SWISSCOM AG	19
4. FRAGESTELLUNG & METHODE	22
4.1 Untersuchungsdesign	23
4.2 Sample Vorstudie	26
4.3 Problemzentriertes Experteninterview	28
4.4 Sample Hauptstudie	30
4.5 Halbstrukturiertes Leitfadeninterview	32
4.5.1 Critical Incident Technik	34
4.6 Vollstrukturierte Tagebuchmethode	35
4.7 Abschlussinterview	37
4.7.1 Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire	38
4.8 Auswertung der Hauptstudie	39
4.8.1 Thematisches Kodieren	39
4.8.2 Typologische Analyse	41
4.8.3 Quantitative Analyse	44

5. ERGEBNISSE	49
5.1 Ergebnisse der Problemzentrierten Experteninterviews	49
5.2 Ergebnisse der Hauptstudie	54
5.2.1 Dimensionen einer altersgerechten Büroraumgestaltung	54
5.2.2 Quantitative Ergebnisse	58
6. TYPOLOGIE ZUR ERHOLUNG IM BÜRORAUM	70
6.1 Erholungstypen	73
6.2 Gestaltungsempfehlungen Relaxräume	78
7. DISKUSSION	83
7.1 Diskussion der Vorstudie	84
7.2 Diskussion der Hauptstudie	85
7.2.1 Diskussion zu Dimensionen einer altersgerechten Büroraumgestaltung	85
7.2.2 Diskussion zur altersgerechten Gestaltung von Erholungsmöglichkeiten	88
7.2.3 Diskussion zu Altersunterschieden in der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten	95
7.3 Ausblick und kritische Würdigung	98
8. LITERATURVERZEICHNIS	103
9. ANHANG	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Regenerationsmanagement	18
Abbildung 2: Relaxraum Worblaufen	21
Abbildung 3: Relaxraum Olten	21
Abbildung 4: Untersuchungsdesign	25
Abbildung 5: Prozentuale Häufigkeiten der aktiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit, aufgeteilt nach Altersgruppen	59
Abbildung 6: Prozentuale Häufigkeiten der passiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit, aufgeteilt nach Altersgruppen	60
Abbildung 7: Prozentuale Häufigkeiten des aktiven Erholungsbedürfnisses nach Altersgruppen	63
Abbildung 8: Prozentuale Häufigkeiten des passiven Erholungsbedürfnisses nach Altersgruppen	65
Abbildung 9: Kreuztabellarische Darstellung der prozentualen Häufigkeiten des passiven Erholungsbedürfnisses und der Altersgruppen	66
Abbildung 10: Kreuztabellarische Darstellung der prozentualen Häufigkeiten des aktiven Erholungsbedürfnisses und der Altersgruppen	67
Abbildung 11: Negative Einflussfaktoren auf die Nutzung des Relaxraumes	81
Abbildung 12: Erweitertes Regenerationsmanagement	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sample Experteninterviews.....	27
Tabelle 2: Sample 1 (AA-AJ) & Sample 2 (BA-BK).....	31
Tabelle 3: Kategoriensystem Vorstudie	50
Tabelle 4: Fallübersicht ausgewählter Subkategorien/Ausprägungen der Kategorie Bürraum	55
Tabelle 5: Kreuztabelle Alter und aktive Erholungsmöglichkeiten	61
Tabelle 6: Mediane aktives Erholungsbedürfnis nach Altersgruppen	62
Tabelle 7: Mediane passives Erholungsbedürfnis nach Altersgruppen	64
Tabelle 8: Kreuztabelle Alter und aktives Erholungsbedürfnis	68
Tabelle 9: Merkmalsraum nach 2.Phase.....	71
Tabelle 10: Finaler Merkmalsraum mit Fallzuordnungen	73
Tabelle 11: Die Erholungstypen im Bürraum.....	73

1. Einleitung

Der demografische Wandel, flexible Arbeitsformen sowie die Gestaltung von Büroräumen sind aktuelle Themen in der heutigen Arbeitswelt. Es wird prognostiziert, dass in naher Zukunft die älteren und alternden Mitarbeitenden und ihr Potential von grosser Bedeutung für die Unternehmen sein werden (Höpflinger, Beck, Grob, & Lüthi, 2006; Holz & Da-Cruz, 2007; Millar & Culpin, 2014; Riphan & Sheldon, 2006). Zeitgleich zu dieser Entwicklung werden die bekannten Arbeitsformen verändert und modernisiert, hin zu flexiblen Arbeitsformen (Schulze, Meissner, & Weichbrodt, 2014/2015). Dazu gehört auch der Trend der Büroraumgestaltung, welcher eine ähnliche Entwicklung hin zu flexibleren Lösungen erfährt. Die vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit einer Kombination dieser sehr aktuellen Themenfelder. Die Untersuchung wird bei der Swisscom AG, einem Schweizer Telekommunikationsunternehmen durchgeführt, das ebenfalls ihre Büroräumlichkeiten zeitgemäss an flexiblere Arbeitsformen angepasst hat. Bisher gibt es nur wenige Studien (Haynes, 2011; Joy & Haynes, Kupritz, 2001; 2011; Smith, 2008), die sich mit der Frage beschäftigen, welche Anforderungen ältere und alternde Mitarbeitende an die Büroraumumgebung haben. Aus diesem Grund wird in einer explorativen Vorstudie diese Thematik mit Experteninterviews ansatzweise evaluiert. Ziel ist es, Themenfelder zu extrahieren, die möglicherweise durch einen Altersunterschied zu begründen sind. Aus den Ergebnissen der Vorstudie wird der Fokus der Hauptstudie definiert. Dieses Vorgehen geschieht zeitnah an der Auswertung der Daten, um die Offenheit zu wahren und auf Besonderheiten im Forschungsprozess reagieren zu können.

Die Vorstudie offenbart die Sensibilität der Thematik von alternden und älteren Mitarbeitenden. Weiter rückt das Thema der Relaxräume in den Experteninterviews in den Vordergrund. Die Hauptstudie soll demnach auf die Nutzung der Relaxräume fokussieren und stets die Entdeckung von Altersunterschieden im Blick haben. Dies soll aber, aufgrund der Sensibilität des Themas Alter, nicht im Rahmen der Untersuchung kommuniziert werden. Ziel dieser Untersuchung ist es, herauszufinden, welche Erholungsmöglichkeiten

während der Arbeit genutzt werden und ob es Altersunterschiede in der Nutzung dieser gibt. Insbesondere soll ermittelt werden, warum die Relaxräume genutzt oder eben nicht genutzt werden. Studien zeigen die Wichtigkeit von Erholung im Zusammenhang mit einer hohen Arbeitsbelastung, respektive im Umgang mit Stress auf (Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek, & Meijman, 2001; Sonnentag, 2001; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Ebenfalls ist bereits bekannt, dass das Erholungsbedürfnis mit zunehmendem Alter zunimmt (Hollederer, 2014; Kiss, De Meester, & Braeckman, 2008; Oppolzer, 2006). Diese Informationen weisen darauf hin, dass insbesondere ältere Mitarbeitende Relaxräume nutzen würden, um ihr Erholungsbedürfnis zu befriedigen. Erste Gespräche mit beteiligten Personen der hiesigen Untersuchung zeigen, dass dies in der Praxis nicht der Fall ist. Eine zentrale Frage ist demnach, warum diese Räume nicht genutzt werden und ob andere Aktivitäten – während der Arbeit oder auch in der Freizeit – genutzt werden, um dem Erholungsbedürfnis entgegenzukommen. Dazu werden verschiedene Einflussfaktoren evaluiert, um Erholungstypen zu erkennen und dafür adäquate Erholungsmöglichkeiten im Büroraum zu definieren. Es wird nicht nur nach dem Alter unterschieden, sondern stets die Offenheit und Aufmerksamkeit bewahrt, andere Einflüsse zu erkennen (z.B. implizite Normen, Arbeitsplatzunsicherheit). Da andere Studien die Wichtigkeit von Erholung bereits aufzeigen (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag, Demerouti, Mojza, & Bakker, 2012; Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994), fokussiert die vorliegende Untersuchung auf das Schaffen und Gestalten von Erholungsräumen im Büroraum. Es soll ebenfalls untersucht werden, welche Räume (z.B. Duschkmöglichkeiten) bereits genutzt werden und wo noch Handlungsbedarf besteht (z.B. Relaxräume).

Dem Praxispartner soll damit aufgezeigt werden, wie sich seine Mitarbeitenden erholen und wie man sie mit dem räumlichen Angebot in ihrer Erholung unterstützen könnte. Da Relaxräume und andere Erholungsmöglichkeiten in vielen Unternehmen bereits ihren Platz haben, soll die vorliegende Arbeit auch dafür nützliche Erkenntnisse evaluieren. Aufgrund des methodischen Vorgehens und des Samples können die Ergebnisse nicht vorbehaltlos

generalisiert werden. Sie können aber dennoch hilfreiche Erkenntnisse für andere Unternehmungen sowie für weitere Forschungsprojekte in diesem Gebiet liefern.

Da noch nicht bekannt ist, welche Einflussfaktoren die Nutzung von Erholungsmöglichkeiten, insbesondere von Relaxräumen begünstigen oder hindern, wird ein qualitatives Vorgehen gewählt, welches durch quantitative Daten angereichert wird. Es ist auch kaum erforscht, wie Relaxräume gestaltet sein sollen, um ein möglichst positives Erholungserlebnis zu bieten (Krajewski & Wieland, 2003).

Die vorliegende Masterarbeit ist so gestaltet, dass zu Beginn der aktuelle Forschungsstand sowie der theoretische Hintergrund erläutert wird und die Herleitung der Fragestellungen in der Theorie implementiert werden. Darauf folgend wird der Praxispartner vorgestellt, wobei ausschliesslich Informationen erläutert werden, die für die hiesige Untersuchung relevant sind. Anschliessend wird ein Überblick über die Erhebungsinstrumente und das Sample sowie die Datenauswertung gegeben. In Kapitel 5 und 6 werden die Ergebnisse der Untersuchung erläutert und beschrieben. Am Schluss werden die Ergebnisse diskutiert sowie das gesamte Vorgehen und die gewählten Methoden kritisch reflektiert, um abschliessend einen Ausblick für weitere Untersuchungen in diesem Themengebiet zu geben.

2. Forschungsstand & Theorie

In den nachfolgenden Kapiteln werden die theoretischen Grundlagen und der Forschungsstand der relevanten Themenfelder beschrieben. Daraus werden die Forschungsfragen abgeleitet. Zu Beginn werden Konzepte betreffend der Büroraumumgebung und –Gestaltung erläutert (Kapitel 2.1), die zur Erstellung der Methodeninstrumente (Kapitel 4.3, 4.5 und 4.6) relevant sind. Ein besonderer Fokus der Untersuchung liegt auf dem Entdecken von Altersunterschieden betreffend den Anforderungen an die Büroraumgestaltung sowie an Erholungsmöglichkeiten im Büroraum. Dazu sind vor allem die älteren Mitarbeitenden von Interesse (Kapitel 2.2.1, 2.2.2 und

2.3.2). Im Kapitel 2.3 wird das Thema der Erholung behandelt, welches aus Sicht der Raumgestaltung (Kapitel 2.3.4) sowie aus gesundheitlicher Sicht (Kapitel 2.3.1 und 2.3.3) beschrieben wird.

2.1 Büroraumgestaltung

In den letzten Jahrzehnten hat die Büroraumgestaltung eine enorme Entwicklung erfahren. Neue Konzepte wie Open Space oder Multi Space, Shared Desk oder Flexible Office gehören längst als Selbstverständlichkeit zur Arbeitswelt (Becker, 2004; Danielsson, Chungkham, Wulff, & Westerlund, 2014; Neuhaus, 2002). Flexible Arbeitszeiten, moderne Arbeitsformen und revolutionäre Bürolandschaften zählen in einer Zeit des Fachkräftemangels als Auswahlkriterium bei Bewerbern. Schulze, Weichbrodt und Meissner (2014/2015) konnten in ihrem Sammelband eine Übersicht über aktuelle Forschungsergebnisse im Bereich mobil-flexibler Arbeit zusammenstellen. Dazu gehören u.a. flexible Arbeitszeitmodelle sowie auch flexible Formen der Büroraumgestaltung (z.B. Shared Desk). In der vorliegenden Arbeit wird ein Fokus auf der Gestaltung von Büroräumlichkeiten und deren Auswirkungen liegen, die unausweichlich mit der Entwicklung flexibler Arbeitsformen einhergeht. Nachfolgend wird der Forschungsstand zu Elementen und sozialen Phänomenen moderner Büroraumkonzepte beschrieben.

Fragen rund um die Wirkung der Räumlichkeiten auf den Mitarbeitenden, sind sowohl aus Sicht der Forschung sowie für die Unternehmen von grossem Interesse (Danielsson et al., 2014; Windlinger, Konkol, Schanné, Sesboué, & Neck, 2014). Windlinger et al. (2014) haben Dimensionen eruiert, die einen Einfluss auf die Mitarbeitenden und deren Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit haben können. Dazu gehören unter anderem Themen der sozial-räumlichen Umgebung, wie das Konzept der *Privacy* (Baron, 1994). Baron (1994) weist darauf hin, dass Mitarbeitende Frustration oder Unzufriedenheit erleben können, wenn ihnen ein gewisses Mass an Privatsphäre fehlt. Dies kann sich zeigen, wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass ihre Kollegen auf ihren Bildschirm schauen können (Windlinger et al., 2014). Das Phänomen tritt insbesondere in

Grossraumbüroumgebungen häufig auf (De Croon, Sluiter, Paul, Kuijer, & Frings-Dresen, 2005). Veitch, Charles, Farley und Newsham (2007) fanden heraus, dass das Fehlen von Privacy Unzufriedenheit auslösen und sich sogar auf die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken kann. Interessanterweise wurde das Phänomen der Privacy von Kupritz (2001) in einer Studie untersucht, die sich ebenfalls mit Anforderungen älterer Mitarbeitender an die Büroraumgestaltung beschäftigte. Die ethnografische Studie wurde in einem amerikanischen Unternehmen durchgeführt und konnte aufzeigen, dass Privacy sowohl für jüngere als auch für ältere Mitarbeitende von Bedeutung ist (Kupritz, 2001).

Ein weiteres Phänomen - gerade in Grossraumbüros - ist *Crowding* (Windlinger et al., 2014). „Crowding beschreibt das subjektive negative Erleben von Beengung als Reaktion auf die Wahrnehmung einer zu grossen Anzahl Personen an einem bestimmten Ort“ (Schultz-Gambard & Hommel, 1987, zit. nach Windlinger et al., 2014, S. 40). Dieser bestimmte Ort kann der Büroraum sein, wenn Arbeitsplätze zu dicht beieinander sind. Um diesem Beengtheitsgefühl entgegenzuwirken, können Rückzugsmöglichkeiten geschaffen werden (Oldham, 1988; Krajewski & Wieland, 2003). Dem gegenüber steht der soziale Aspekt, respektive die soziale Unterstützung, welche gerade in Grossraumbüros ein häufig auftretendes Phänomen ist (Cohen & Willis, 1985). Der soziale Austausch wird als wichtiger Faktor für Zufriedenheit und Wohlbefinden gesehen (De Croon et al., 2005). Die Raumgestaltung kann implizit Einfluss auf den sozialen Austausch unter den Mitarbeitenden nehmen, indem Räume für informellen und formellen Austausch geschaffen werden (De Croon et al., 2005). Die Studie von Joy und Haynes (2011) beschäftigt sich ebenfalls mit dem Phänomen des sozialen Austauschs. Sie untersuchten den Wissensaustausch zwischen unterschiedlichen Generationen und wie die Büroumgebung gestaltet werden sollte, um den Wissensaustausch zu verbessern. Mittels Fragebogen und Fokusgruppen untersuchten sie, in welchen Bürozonnen (z.B. „Team based area“) Wissensaustausch zwischen den Generationen stattfindet, respektive gefördert werden kann (Joy & Haynes, 2011).

Neben sozialen Phänomenen die den Mitarbeitenden im Büroraum beeinflussen, haben auch räumliche und gestaltende Faktoren einen Einfluss auf das Befinden und die Gesundheit (Danielsson et al., 2014; Evans, 2003; Windlinger & Zäch, 2007). Windlinger et al. (2014) oder Windlinger und Zäch (2007) gehen spezifischer auf die Gestaltung von Büroräumlichkeiten im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit ein. Windlinger und Zäch (2007) untersuchten unterschiedliche Büroformen in Bezug auf die wahrgenommenen Belastungen und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Die Variable Alter wurde ebenfalls erhoben, lieferte jedoch keine signifikanten Ergebnisse. Es ist anzumerken, dass bei der Untersuchung auf Ad-hoc-Stichproben zurückgegriffen wurde und dadurch die Büroformen und Arbeitsumgebungen nicht kontrolliert werden konnten. Zudem war die Stichprobengrösse eher klein (N=51) (Windlinger & Zäch, 2007). Andere Studien aus den Bereichen der Ergonomie und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, respektive der Gesundheitsförderung, bieten ebenfalls nützliche Erkenntnisse, um einen Überblick über den Einfluss der Büroraumgestaltung zu erhalten (Danielsson et al., 2014; Evans, 2003). De Croon et al. (2005) befassten sich mit den Auswirkungen von verschiedenen Büroraumkonzepten auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. In ihrer Literaturstudie verglichen sie die Ergebnisse von 49 veröffentlichten Studien mit dem Fokus auf Kurzzeit- und Langzeitbeeinträchtigungen, verursacht durch verschiedene Büroraumkonzepte (de Croon et al., 2005). Der Studie ist zu entnehmen, dass, je nach Tätigkeitsprofil, Konzepte wie Shared Desk auch negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben können (de Croon et al., 2005). Die erwähnte Studie setzt ihr Hauptaugenmerk nicht auf die Variable Alter, jedoch liefert sie für die hiesige Untersuchung wertvolle Ergebnisse bezüglich der Büroraumgestaltung in Anbetracht der Stellenanforderungen der Mitarbeitenden. Eine weitere Studie hat die Auswirkung der verschiedenen Büroraumkonzepte auf die Absenzen der Mitarbeitenden untersucht (Danielsson et al., 2014). Die Ergebnisse zeigten, dass Frauen ein höheres Risiko für Langzeitabsenzen in Grossraumbüros haben und Männer in Flex-Offices eine signifikant

höhere Gesamtanzahl an Krankheitstagen aufweisen (Danielsson et al., 2014). Interessant bei dieser Studie ist, dass das Alter als Variable miteinbezogen wurde, jedoch keine signifikanten Ergebnisse in Bezug auf unterschiedliche Büroraumkonzepte erzielt wurden (Danielsson et al., 2014).

Nicht nur die unterschiedlichen Raumkonzepte sind von Interesse, sondern auch die einzelnen Elemente in der Büroumgebung (z.B. Licht). Boyce (2003) fand in seinen Untersuchungen heraus, dass ältere Mitarbeitende einen höheren Lichtbedarf haben und dies in der Büroraumgestaltung miteinbezogen werden sollte. Veitch (2007) fand in diesem Zusammenhang heraus, dass insbesondere die Kontrolle der Mitarbeitenden über die Lichtverhältnisse von Bedeutung ist. In Bezug auf die Leistung der Mitarbeitenden zeigten die Ergebnisse von Vimalanathan und Ramesh Babu (2014), sowie die Studie von Veitch (2007), dass die Temperatur und die Beleuchtung eine erhebliche Auswirkung auf die Leistung von Büroangestellten haben. Die Wirkung der Temperatur hat dabei offenbar einen höheren Einfluss als die Wirkung der Beleuchtung. Weiter konnte der positive Einfluss von Pflanzen auf die Produktivität von Mitarbeitenden sowie auf die Stressreduktion nachgewiesen werden (Bringslimark, Hartig, & Patil, 2009; Lohr, Pearson-Mims, & Goodwin, 1996). Aber nicht nur Pflanzen beeinflussen das Befinden der Mitarbeitenden im Raum. Auch der Ausblick in die Natur, respektive Fotografien oder Bilder von Landschaften, haben eine positive Wirkung (Windlinger et al., 2014). Des Weiteren können Naturklänge, wie Vogelgezwitscher oder andere meditative Naturklänge, auf Menschen im Raum wirken (Benyus, 2008, zit. nach Windlinger et al., 2014). Die Wirkung von Farben im Büroraumkonzept wurde ebenfalls nachgewiesen, wobei nicht belegt werden konnte, ob bestimmte Farben eine eindeutige Wirkung auslösen (Veitch, 2012). Ein weiteres Element, das auf die Personen im Büroraum Einfluss nehmen kann, ist der Duft. Düfte werden bislang vor allem im Marketing untersucht und gezielt eingesetzt (Girard, Girard, Meyer, Rosenbusch & Müller-Grünow, 2013, zit. nach Windlinger et al., 2014).

Windlinger et al.(2014) weist darauf hin, dass es lohnenswert wäre, den Einfluss von Düften in den Büroräumlichkeiten empirisch zu untersuchen.

Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit Grossraumbüros ist der Einfluss von Lärm, respektive Geräuschen, auf den Mitarbeitenden. Ein zu hoher Geräuschpegel kann je nach Arbeitsaufgabe einen negativen Einfluss auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden haben (Windlinger et al., 2014).

2.2 Anforderungen alternder Mitarbeitender an die Büroraumgestaltung

Der demografische Wandel führt dazu, dass in der Unternehmenspraxis – aber auch in der Forschung - die älteren Mitarbeitenden zunehmend im Fokus des Interesses stehen. Um deren spezifische Bedürfnisse und Anforderungen an ihren Arbeitsalltag zu kennen und dementsprechend reagieren zu können, wurden und werden verschiedene Untersuchungen mit dem Fokus auf die alternde Belegschaft durchgeführt (z.B. Holleder, 2014; Joy & Haynes, 2011; Schaffer, Kearney, Voelpel, & Koester, 2012). Bisher existieren jedoch nur sehr wenige Untersuchungen im Bereich alternder Mitarbeitender, beziehungsweise darüber, wie älter werdende Mitarbeiter Büroraumgestaltung erleben und welche Anforderungen sie daran haben. Die bereits genannten Elemente und sozialen Phänomene moderner Büroraumkonzepte sollen mit Sicht auf Altersunterschiede in der vorliegenden Arbeit untersucht werden.

Fragestellung 1: Welche Dimensionen hat eine altersgerechte Büroraumgestaltung?

Bei der Gestaltung von Büroräumlichkeiten wurde bislang die Variable Alter nur selten oder am Rande miteinbezogen (Joy & Haynes, 2011; Kupritz, 2001; Smith, 2008). Bezüglich der vorliegenden Arbeit ist anzumerken, dass die genannten Untersuchungen in Grossbritannien (Joy & Haynes, 2011) oder in Grossbritannien, Japan und Australien (Smith, 2008), oder in den USA (Kupritz, 2001) durchgeführt wurden und somit auch interkulturelle Differenzen bezüglich der Anforderungen an die Arbeitsumgebung mit einfließen. Weiter gibt Haynes (2011) einen Literaturüberblick über Studien, welche die

Anforderungen der unterschiedlichen Generationenkonzepte (z.B. Baby Boomers) an die Büroraumgestaltung untersuchten. Dabei lag der Fokus auf den unterschiedlichen Bedürfnissen der Generationen an die Arbeitsumgebung.

Um mögliche Anforderungen und Bedürfnisse alternder Mitarbeitender an die Büroraumgestaltung untersuchen zu können, wird nachfolgend ein theoretischer Überblick über das Thema der alternden Belegschaft gegeben.

2.2.1 Alternde Belegschaft

Die Thematik der alternden Belegschaft erfährt in der Forschung aktuell grosse Beliebtheit. Schaffer et al. (2012) untersuchten den Einfluss von konstruktivem Feedback von Arbeitskollegen als Moderator auf die Beziehung zwischen dem Alter der Mitarbeitenden und deren Innovativität bei der Arbeit. Kooij, Tims und Kanfer (2015) fanden in ihrer Untersuchung heraus, dass die Mitarbeitenden durch *Job Crafting* im Beruf erfolgreicher altern. Job Crafting bedeutet, dass die Mitarbeitenden Aufgaben übernehmen, die nicht ihrem eigentlichen Aufgabenspektrum zugeordnet werden können (Kooij et al., 2015). Da sich mit dem Alter die beruflichen Ambitionen und Bedürfnisse ändern, führt laut Kooij et al. (2015) Job Crafting zu mehr Zufriedenheit der älteren Mitarbeitenden. Neben Studien, die sich mit alternden Mitarbeitenden beschäftigen, finden sich auch Beiträge zu Age Diversity, respektive Age Diversity Management sowie Altersheterogenität (z.B. Nienhüser, 2002; Sluiter, 2006; Ellwart T., Mock K. & Rack O., 2010). Rabl und del Carmen Triana (2014) untersuchten Interaktionseffekte zwischen Age Diversity in Unternehmen, deren Age Diversity Praktiken und der Einstellung zur Altersdiversität potentieller Bewerber auf die abhängigen Variablen Unternehmensattraktivität und erwartete Altersdiskriminierung. Sie fanden heraus, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Age Diversity im Unternehmen, sowie dessen Age Diversity Praktiken, und der Unternehmensattraktivität besteht und ein negativer Zusammenhang in Bezug auf die Altersdiskriminierung (Rabl & del Carmen Triana, 2014). Sporket (2009) oder auch Reichart und Bieling (2013) befassten sich ebenfalls mit Age Diversity in Unternehmen. Dazu haben sie Untersuchungen zum Age

Diversity Management in Unternehmen durchgeführt, um daraus Erkenntnisse und Empfehlungen für die Praxis zu evaluieren. Die Darstellung aktueller Forschung zeigt, dass die Thematik Alter ein interdisziplinäres Thema ist. Die Studien stammen teilweise aus der Arbeits-, Organisations- oder Personalpsychologie, aber auch aus der Gerontologie sowie aus der Entwicklungspsychologie. Bisher ist jedoch wenig bekannt über die Bedürfnisse und Anforderungen alternder Mitarbeitender an die Büroraumgestaltung und ob es überhaupt Unterschiede zu jüngeren Generationen gibt.

2.2.2 Modelle des Alterns

Neben Studien existieren auch etliche Modelle und Theorien zum Thema Altern. Eine wertvolle Übersicht über verschiedene Generationenkonzepte liefern beispielsweise Höpflinger (1999), Haynes (2011) sowie Joy und Haynes (2011). Die Bezeichnung *Generation* wird laut Liebau (1997, zit. nach Höpflinger, 1999) in der Forschung in drei unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet: als genealogischer Generationsbegriff, als pädagogisch-anthropologischer Generationsbegriff oder als historisch-gesellschaftlicher Generationsbegriff. Oswald, Gatterer und Fleischmann (2008) liefern hilfreiche Informationen im Bereich der Gerontopsychologie. In ihrem Buch beschreiben sie unter anderem das *Defizitmodell des Alterns*, *qualitative Verlaufsmodele* (Stufenmodelle oder Entwicklungsaufgaben), *Trait-Theorien*, *Theorien des erfolgreichen Alters*, die *Kompetenztheorie* und die *kognitive Theorie des Alterns*. Das Defizitmodell, welches besagt, dass Menschen ab dem 40. Lebensjahr physisch und psychisch schwächer werden, ist jedoch mittlerweile revidiert (Höpflinger, 2013). Das Kompetenzmodell des erfolgreichen Alterns beschreibt die Balance zwischen den individuellen Ressourcen von Älteren und die Anforderungen, die eine Aufgabe stellt (Oswald et al., 2008). Es wird davon ausgegangen, dass bei äquivalenter Passung dieser Anforderungen und den individuellen Ressourcen, das Älterwerden besser gelingt und das Wohlbefinden im Alterungsprozess gesteigert wird (Oswald et al., 2008). Doch auch an diesem Modell gibt es Kritikpunkte. So wird kritisiert, dass die Sicht des Kompetenzmodells das Altern als unerwünschtes

Phänomen betrachtet, dessen Auswirkungen man möglichst kompensieren sollte (Oswald et al., 2008). Ein weiteres Modell welches den Prozess des Älterwerdens zu erklären versucht, ist das *Ressourcenmodell*. Exemplarisch für verschiedene ressourcenorientierte gerontologische Modelle steht das *Mehrsäulenmodell der Lebensqualität* (Martin & Kliegel, 2010). Dieses Modell besagt, dass die Stärkung bestimmter Ressourcen den Verlust anderer ausgleichen kann und somit die Lebensqualität stabilisiert oder sogar verbessert wird. Die Auseinandersetzung mit dieser gerontologischen Sichtweise auf das Altern soll dazu dienen, das Hintergrundwissen über den Alterungsprozess zu erweitern und somit sensibel auf Äußerungen und Beobachtungen während der Untersuchung reagieren zu können. Die Dringlichkeit, sich mit Altersdiversität und dem Altern im Unternehmen auseinanderzusetzen, ist schon seit längerem in der Unternehmenspraxis angekommen (z.B. Bruggmann, 2000; Behrend, 2002; Höpflinger, 2015). Insbesondere in den Bereichen Führung und Personalstrategie oder in Bezug auf Teamheterogenität, aber auch in der Gerontologie, wird mit Blick auf das Altern im Beruf geforscht.

2.3 Erholung im Büroraum

In der vorliegenden Arbeit wird *Erholung* als „psychophysiologischer, psychosozialer und soziokultureller Prozess zur Erhaltung und Wiederherstellung des Leistungsvermögens verstanden, der eine kompensatorische sowie eine präventive Funktion haben kann“ (Oppolzer, 2006, S.14).

Zur Erholung gibt es verschiedene Modelle, wie beispielsweise das *Effort-Recovery-Modell* (Meijman & Mulder, 1998). Meijman und Mulder (1998) betrachten die Arbeitsausführung als Ausgangspunkt. Nach beendeter Arbeitsausführung folgt Erholung für den Mitarbeitenden. Ist diese Wechselwirkung in Dysbalance, weil die Zeiten der Arbeitsausführung zu lange und zu intensiv sind, kann sich die Person nicht genügend erholen und es kann zu gesundheitlichen oder mentalen Schäden kommen. Demgegenüber betrachtet das Konzept der *Conservation of Resources-Theory*, respektive *das Modell der Ressourcenkonservierung* (Hobfoll, 2001), die Ressourcen einer Person. Je nach

Ressourcen kann sich eine Person in einer arbeitsintensiven Phase besser regulieren. Als Ressourcen werden laut Hobfoll (2001) wertgeschätzte Objekte, Lebensumstände, persönliche Charaktereigenschaften oder Energien (z.B. Wissen) genannt (Kauffeld, 2011). Zur Stärkung dieser Ressourcen kann der Prozess der Erholung dienen (Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994). Laut Wieland-Eckelmann und Baggen (1994) ist die Erholung nicht als Unterbrechung der Arbeitstätigkeit zu sehen, sondern als Möglichkeit die Ressourcen bewusst wieder zu stärken. Dies kann aktiv (z.B. Sport) oder passiv (z.B. sich ausruhen) geschehen und ist abhängig von der Art und Dauer der vorangegangenen Beanspruchung sowie von individuellen Faktoren (z.B. Vorlieben) einer Person (Kauffeld, 2011). In der vorliegenden Arbeit stehen die Stärkung dieser Ressourcen und die individuell unterschiedlichen Bedürfnisse nach betrieblicher Unterstützung zur Erholung am Arbeitsplatz im Vordergrund. Nach einem kurzen Überblick über Modelle zur Erholung werden nun aktuelle Forschungsarbeiten beschrieben, die weitere Informationen zur Erholung während und ausserhalb der Arbeit geben sollen.

2.3.1 Erholung während und fernab der Arbeit

In der vorliegenden Arbeit wird die Erholung während und ausserhalb der Arbeit betrachtet. Das Interesse richtet sich vorwiegend auf die Erholung während der Arbeit. Um das Verhalten der Mitarbeitenden nachzuvollziehen, ist es jedoch unabdingbar, die Erholung ausserhalb der Arbeit ebenfalls zu betrachten. Als Erholung ausserhalb wird die Zeit nach Feierabend, am Wochenende sowie im Urlaub definiert (Sonnentag, 2001). Beispielsweise weist die Erholung im Urlaub nur einen kurzweiligen Erholungseffekt auf (Fritz & Sonnentag, 2006). Weiter untersuchte Sonnentag (2001) in ihrer Tagebuchstudie, wie Mitarbeitende sich in ihrer Freizeit von der Arbeit erholen. Besonders soziale oder physische Aktivitäten - beispielsweise Sport - tragen zum Wohlbefinden bei und wirken sich positiv auf die Erholung von der Arbeit aus (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Krueger, 2006). Eine weitere Studie untersuchte den Einfluss des Erholungsbefindens vor der Arbeit und am Feierabend bezüglich dem *Work Engagement*, respektive dem positiven erfüllenden

Gefühl der Arbeit gegenüber (Schaufeli & Bakker, 2004, zit. nach Sonnentag, Demerouti, Mojza, & Bakker, 2012). Sonnentag et al. (2012) konnten einen wechselseitigen Effekt zwischen dem Erholungszustand vor und nach der Arbeit und dem Work Engagement feststellen. Spezifischer untersuchten Trougakos, Beal, Green und Weiss (2008, zit. nach Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar, 2012) Erholungsaktivitäten während Arbeitspausen. Ihre Ergebnisse zeigten positive Effekte auf die Stimmung der Mitarbeitenden, die ihre Pause mit einem Powernap, mit Relaxen oder mit Plaudern mit Kollegen verbrachten. Demerouti et al. (2012) machten in ihrer Studie ebenfalls die Unterscheidung zwischen der Erholung am Arbeitsplatz und der Erholung zu Hause. Da in der vorliegenden Studie das Interesse in der Gestaltung der Erholung während der Arbeit liegt, wird nachfolgend ein Überblick über die Gestaltung von Pausen gegeben.

Pausen

Im betrieblichen Kontext bieten Pausen eine Möglichkeit zur Erholung von der Arbeit. Schmidtke (1993, S.590, zit. nach Oppolzer, 2006) unterscheidet zwischen verschiedenen Arten von Pausen (Kurzpausen 1-5 Min., Kürzestpausen <1 Min., gesetzliche Pausen 45-60 Min.). Diese drei Arten von Pausen sind relevant für die vorliegende Arbeit. Die Mitarbeitenden dürfen Kurz- und Kürzestpausen nach Bedarf machen. Die gesetzliche Regelung gibt vor, dass sie mindestens eine halbe Stunde, beziehungsweise eine Stunde (bei einem Arbeitstag von >10h) Pause machen müssen. In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus auf der individuellen Gestaltung von gesetzlichen Pausen und Kurzpausen. Sogenannte Kurzpausen haben einen positiven Effekt auf die Erhaltung der Ressourcen und können das Erholungsbedürfnis über den Tag hinweg verringern und präventiv vor Ermüdung schützen (Gündel, Glaser & Angerer, 2014; Knauth, 2008; Oppolzer, 2006). Knauth (2008) sowie auch Oppolzer (2006) weisen darauf hin, dass insbesondere alternde Mitarbeitende einen Mehrwert von Kurzpausen haben, da das Erholungsbedürfnis mit dem Alter zunimmt. Wendsche und Wegge (2014) haben betreffend Kurzpausen ein sogenanntes *Rahmenmodell zur Anwendung von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext*

erarbeitet. Das Rahmenmodell nennt unter anderem den Einfluss des Alters, der Erholungsfähigkeit, des Chronotyps und einigen Persönlichkeitsmerkmalen (z.B. Neurotizismus) als hinderliche oder förderliche Moderatoren auf die Wirkung von Kurzpausen (Wendsche & Wegge, 2014). Zudem erwähnen sie die Wichtigkeit der Akzeptanz von Pausen sowie das Bereitstellen von adäquaten Erholungsmöglichkeiten (z.B. Relaxraum) als Erfolgsfaktor für das Implementieren von erholungsförderlichen Pausensystemen (Wendsche & Wegge, 2014). Neben Kurzpausen können insbesondere Powernaps, also kurze passive Erholungsphasen von etwa 20 Minuten, einen positiven Effekt auf die Leistung und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden haben und die Ausschüttung von Stresshormonen reduzieren (Ficca et al., 2010; Hayashi et al., 1999; Krajewski et al., 2011; Krajewski & Wieland, 2003).

2.3.2 Erholung im Alter

Themen wie Erholung und Stress - insbesondere das Bewältigen oder das Vermeiden von Stress - sind seit Jahrzehnten sowohl in der Forschung als auch in der Unternehmenspraxis und bei Individuen von grossem Interesse. Die aktuelle Entwicklung der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -formen führt unter anderem dazu, dass die Thematik der Erholung von der Arbeit genauer betrachtet werden muss (Oppolzer, 2006). Eine weitere Entwicklung, welche die Wichtigkeit des Themas aufzeigt, ist der demografische Wandel (Hollederer, 2014; Oppolzer, 2006). Dieser führt dazu, dass sich die Altersstruktur in Organisationen zunehmend verändert. Die Forschung zeigt auf, dass Mitarbeitende mit zunehmendem Alter ein höheres Erholungsbedürfnis haben (Hollederer, 2014; Ficca, Axelsson, Mollicone, Muto, & Vitiello, 2010; Kiss, De Meester, & Braeckman, 2008; Knauth, 2008). Es ist jedoch anzumerken, dass aktuelle Studien nicht durchgehend einen eindeutigen Befund diesbezüglich aufweisen, Sluiter, Frings-Dresen, van der Beek und Meijman (2001) konnten beispielsweise keine signifikanten Zusammenhänge zwischen dem Erholungsbedürfnis und dem Alter finden. Dem gegenüber steht die Untersuchung von Kiss, De Meester und Braeckman (2008), die ihren Fokus ausschliesslich auf die Altersunterschiede legten. Ihre

Hypothese, dass ältere Mitarbeitende einen höheren Erholungsbedarf haben als Jüngere, konnten sie bestätigen (Kiss et al., 2008). In ihrer Untersuchung verglichen sie 1100 Mitarbeitende aus dem öffentlichen Dienst nach zwei Altersgruppen (>45, <45), zur Erhebung des Erholungsbedürfnisses wurde ein Fragebogen eingesetzt (Kiss, De Meester, & Braeckman, 2008). Auch Knauth (2008) zeigt in seinem alters- und lebensphasenbezogenem Arbeitszeitmodell auf, dass mit zunehmendem Alter auf ausreichende Erholungszeiten geachtet werden sollte. Als Möglichkeiten ausreichende Erholungszeiten zu beziehen, nennen Knauth (2008) und weitere Forscher auf diesem Fachgebiet (Demerouti, Bakker, Sonnentag & Fullagar, 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Krueger, 2006) die Erholung während der Arbeit, in der Freizeit, im Urlaub oder am Wochenende. Betreffend der Erholung während der Arbeit ergab sich nachfolgende Fragestellung.

Fragestellung 2: Was ist bei der altersgerechten Gestaltung von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten zu beachten?

2.3.3 Aktive und passive Erholung

Für die vorliegende Arbeit soll der Unterschied von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten nun definiert werden. In der Erholungsforschung werden verschiedenste Aktivitäten bezüglich des Erholungsempfindens untersucht (Demerouti et al., 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Krueger, 2006; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Dabei werden oft soziale Aktivitäten (Freunde treffen, Kino, etc.), körperliche Aktivitäten (Joggen, Fitness, etc.) und ruhende, respektive entspannende Aktivitäten (Meditation, Lesen, Powernapping, etc.) unterschieden (Sonnentag, 2001). Zusammenfassend kann man festhalten, dass sich insbesondere soziale als auch physische Aktivitäten positiv auf das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit, die Gesundheit und auf die mentale Distanzierung von der Arbeit auswirken (Demerouti et al., 2012; Sonnentag, 2001; Sonnentag & Krueger, 2006).

In der vorliegenden Untersuchung wird zwischen aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten differenziert, wobei Aktive zusammenfassend als körperliche oder soziale Aktivitäten zählen. Als passive Erholungsmöglichkeiten werden körperlich ruhende Tätigkeiten verstanden (Powernapping, Meditation, Progressive Muskel Relaxation, etc.). Es wurden positive Effekte von passiver Erholung auf das Stressempfinden und Wohlbefinden von Mitarbeitenden nachgewiesen (Ficca et al., 2010; Hayashi, Watanabe, & Hori, 1999, Sonnentag, 2001). Von Interesse ist dabei, welche Tätigkeiten den Mitarbeitenden in seinem Erholungserleben unterstützen und ihm helfen, sich mental von der Arbeit zu distanzieren (*Psychological Detachment*). Dazu gibt es bereits Untersuchungen, die aufzeigen, wie unterschiedliche aktive und passive Erholungsmethoden positiv auf das Erholungserleben und auch auf die mentale Distanzierung von der Arbeit wirken (Demerouti et al., 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Krueger, 2006). Die vorliegende Arbeit widmet dieser Frage ebenfalls Aufmerksamkeit. Es soll zudem aufgedeckt werden, ob es diesbezüglich Altersunterschiede gibt und welche Möglichkeiten die Büroräumlichkeiten bieten, um dem Erholungsbedürfnis nachzukommen und wie diese genutzt werden.

Fragestellung 3: Gibt es Altersunterschiede betreffend der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten?

Weiter ist die passive Erholungsmöglichkeit des Relaxraumes und wie dieser genutzt wird von Interesse. Im nachfolgenden Kapitel werden die Räume und Möglichkeiten zur aktiven und passiven Erholung im Büroraum erläutert.

2.3.4 Räume und Möglichkeiten der Erholung

Moderne Büroraumkonzepte beinhalten häufig sogenannte Silent Rooms, Relaxrooms oder Erholungsräume. Die Bezeichnungen sind unterschiedlich, der Gedanke oder das Konzept jedoch immer ähnlich: eine räumliche Erholungsmöglichkeit für Mitarbeitende zu schaffen. Krajewski und Wieland (2003) haben sich mit der Gestaltung und Wirkung von solchen Räumen befasst. Sie betonen die Relevanz von Privatheit und den Einbezug von

gestaltenden Aspekten bei der Konzeption solcher Räume (Abbildung 1). In ihrer feldexperimentellen Studie in einem Callcenter konnten sie nachweisen, dass die kardiovaskulären Werte sowie die Cortisolausschüttung bei denjenigen Mitarbeitenden, welche den Silent Room aufsuchten, signifikant reduziert wurden gegenüber den Teilnehmenden, welche ihre Pause wie gewohnt gestalteten (Krajewski & Wieland, 2003). Ebenfalls betont Windlinger et al. (2014) die Wichtigkeit von Ruhe- und Regenerationsräumen in Organisationen und die Notwendigkeit diese in die Gestaltung von gesundheitsförderlichen Büroräumen miteinzubeziehen, da die Gestaltung solcher Räume bislang nur selten im Fokus von Untersuchungen stand (Krajewski & Wieland, 2003; Krajewski, Sauerland, & Wieland, 2011).



Abbildung 1: Regenerationsmanagement (Eigene Darstellung, angelehnt an Krajewski & Wieland, 2003)

Neben Räumen die der mentalen und physischen Erholung der Mitarbeitenden dienen, bieten Organisationen häufig auch Möglichkeiten zur aktiven mentalen Erholung in Form von Sport- und Bewegungsangeboten an. Diese werden meist im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements impliziert. Es konnte nachgewiesen werden, dass sportlich aktive Mitarbeitende im physischen, psychischen, sozialen und im kontextuellen Bereich signifikant bessere Werte aufweisen und demzufolge auch leistungsfähiger während der Arbeit sind (Wilke, Krämer, Biallas, & Froböse, 2012). Wilke et al. (2012) schlussfolgern aus ihrer Studie, dass diese positiven Effekte auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit durch das Unternehmen unterstützt werden sollten. Eine andere Möglichkeit dem aktiven Erholungsbedürfnis von Mitarbeitenden nachzukommen und ihre Gesundheit damit zu optimieren, zeigen Glöckl und Breithecker (2014) in ihrem Pilotprojekt *Active Office*. Es wurde ein Büro gestaltet, das den Mitarbeitenden auf natürliche Weise zur Bewegung zwingt indem es so eingerichtet ist, dass bei gängigen Arbeitsschritten Bewegung notwendig wird (Glöckl & Breithecker, 2014).

3. Praxispartner – Swisscom AG

Die Untersuchung wurde bei der Swisscom AG¹ durchgeführt. Das führende Telekommunikationsunternehmen der Schweiz hat seinen Sitz im Kanton Bern. Die Durchführung der Experteninterviews fand an verschiedenen Standorten der Swisscom AG statt (Ittigen, Liebefeld-Köniz, Worblaufen, Olten, Bern, Zürich, St. Gallen). Die Hauptstudie wurde an den Standorten Olten und Worblaufen durchgeführt. Die Studie wurde von der Organisationseinheit Corporate Real Estate Management (CREM) betreut. CREM ist zuständig für die Betreuung von Immobilienobjekten, für die Projektentwicklung, das Bauprojektmanagement, die An- und Vermietung von Immobilien sowie für den Gebäudebetrieb.

¹ www.swisscom.ch

Das Büroraumkonzept der Swisscom sind Grossraumbüros. Je nach Stellenprofil und Pensum haben Mitarbeitende einen fixen Arbeitsplatz, arbeiten im Shared Desk oder mobil. Die Grossraumbüros sind meist mit sogenannten *Big Tables* ausgerüstet: grosse Tische an denen mehrere Personen ihren Arbeitsplatz haben. Nachfolgend werden weitere Räume des Büroraumkonzeptes beschrieben, die für die vorliegende Arbeit relevant sind.

Fokusräume. Diese Räume sind gedacht, um bilaterale Gespräche zu führen, um zu telefonieren oder als vorübergehender Rückzugsort, zum Beispiel wenn es im Grossraumbüro zu laut ist. Die Räume haben meist eine Glasfront und sind mit einem Tisch sowie zwei bis vier Stühlen eingerichtet.

Silent Room. Ein Raum zur Stillarbeit für mehrere Personen am Standort Worblaufen. Mitarbeitende finden in diesem Raum einen Rückzugsort, um in Ruhe arbeiten zu können.

Cafeteria. An jedem Standort befindet sich eine Cafeteria, die von den Mitarbeitenden während den Pausen aufgesucht oder teilweise auch für Besprechungen genutzt wird.

Relaxräume. Im Fokus der Studie sind die sogenannten Relaxräume, die den Mitarbeitenden eine Möglichkeit zur passiven Erholung bieten. Die Räume sind je nach Standort unterschiedlich ausgerüstet. In Worblaufen und in Olten sind sie zur Einzelnutzung gedacht. An anderen Standorten sind die Räume teilweise mit mehreren Liegen ausgestattet, damit sie gleichzeitig von mehr als einer Person genutzt werden können. Die Räume waren ursprünglich für Call Center Agenten gedacht, dürfen mittlerweile aber von jedem Mitarbeitenden nach Bedarf genutzt werden. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Relaxraum in Worblaufen (Abbildung 2) sowie den Relaxraum in Olten (Abbildung 3), da diese beiden für die vorliegende Untersuchung relevant sind.



Abbildung 2: Relaxraum Worblaufen



Abbildung 3: Relaxraum Olten

Fitnessräume. In den meisten grösseren Bürogebäuden der Swisscom AG gibt es Fitnessräume zur freien Benutzung für Mitarbeitende - so auch beispielsweise in Worblaufen, nicht aber am Standort Olten.

Duschen & Umkleidekabinen. Die Swisscom richtet in den Bürogebäuden Dusch- und Umkleidemöglichkeiten für Mitarbeitende ein, die je nach Bedarf - beispielsweise nach dem Sport über Mittag - genutzt werden können.

Move!. Move! ist an sich kein Raum, findet aber häufig in den Räumlichkeiten der Swisscom AG statt und dient der aktiven Erholung der Mitarbeitenden. Es handelt sich um ein Programm, welches verschiedene sportliche und kulturelle Aktivitäten bietet (Yoga, Fussball, Schreiben, etc.). Mitarbeitende bieten als sogenannte *Move!-Coaches* Aktivitäten an oder sind selbst Teilnehmende an Aktivitäten.

Weitere Informationen über die involvierten Organisationsbereiche und Mitarbeitenden werden in den Kapiteln 4.2 und 4.4 beschrieben.

4. Fragestellung & Methode

In den vorangehenden Kapiteln wurden die Fragestellungen bereits genannt und durch die Darstellung des Forschungsstandes begründet. Nachfolgend werden die Fragestellungen zur Übersichtlichkeit erneut aufgeführt. Es ist anzumerken, dass zu Beginn der vorliegenden Arbeit ausschliesslich Fragestellungen rund um eine altersgerechte Büroraumgestaltung als Leitfragen dienten. Aus den neuen Erkenntnissen und Themenfeldern, die durch die Vorstudie entdeckt wurden, kamen die Fragestellungen 2 und 3 hinzu.

Fragestellung 1: Welche Dimensionen hat eine altersgerechte Büroraumgestaltung?

Fragestellung 2: Was ist bei der altersgerechten Gestaltung von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten zu beachten?

Fragestellung 3: Gibt es Altersunterschiede betreffend der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten?

In den nachfolgenden Kapiteln werden die verwendeten Datenerhebungs- und Analysemethoden beschrieben und kritisch reflektiert sowie Herausforderungen genannt. Zu Beginn wird das Untersuchungsdesign als Ganzes dargestellt und erklärt. Weiter werden die Instrumente und das Sample erläutert.

4.1 Untersuchungsdesign

Die qualitative Forschung ist geprägt durch ihre Offenheit hinsichtlich der Methoden, Theorien, Fokussierungen etc. (Lettau & Breuer, 2015). Daraus kann resultieren, dass sich das Forschungsinteresse während der Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand verändert (Lettau & Breuer, 2015). Dies war auch bei der vorliegenden Arbeit der Fall. Zuerst wurde der thematische Rahmen festgelegt, der sich auf alternde Mitarbeitende und deren Anforderungen an die Büroraumgestaltung bezog. Anhand der bestehenden Literatur zur Büroraumgestaltung (Kapitel 2.1) wurde ein Leitfaden für problemzentrierte Experteninterviews erstellt (Anhang C). Die Experteninterviews dienten als erste explorative Annäherung an den Forschungsgegenstand und sollten helfen, Themen zu finden, die für eine Untersuchung von Interesse sein könnten. Die Experteninterviews wurden fortlaufend transkribiert und ausgewertet. Dies ermöglichte eine Erweiterung des Leitfadens auf neue Themengebiete. Diese explorative offene Auseinandersetzung mit dem Thema, liess die Autorin während der Forschungsarbeit neue Fokussierungen aufnehmen. Offenheit im Forschungsprozess kann auch zu Neuorientierungen und fortlaufender Anpassung der Methoden führen (Lettau & Breuer, 2015).

Nachdem die Vorstudie, respektive die Experteninterviews, abgeschlossen waren, wurde anhand der Auseinandersetzung mit dem vorhandenen Datenmaterial die Hauptstudie geplant. Dazu wurden aus dem erstellten Kategoriensystem, der Auswertung der

Experteninterviews, Kernkategorien definiert. Aus diesen Kernkategorien entstanden wiederum die Forschungsfragen für die Hauptstudie. Die Fokussierung des Themas wurde erweitert hin zu aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten in der Büroraumumgebung. In mehreren Experteninterviews wurde das Thema des Relaxraumes angesprochen. Dieser wird laut Expertenaussagen selten genutzt und es besteht eine gewisse Zurückhaltung, ihn überhaupt zu nutzen. Weiter wurde von älteren Experten erwähnt, dass bei ihnen das Erholungsbedürfnis zunahm, sie diesem aber im betrieblichen Kontext nur schwer nachgehen könnten. Zudem fiel bei den Experteninterviews auf, dass das Thema des Älterwerdens sensibel ist und es zu Rechtfertigungen der Befragten führte. Aus den genannten Gründen wurde beschlossen, aktive und passive Erholungsmöglichkeiten (z.B. Relaxraum) in den Fokus der Hauptuntersuchung zu rücken.

Die Hauptstudie setzte sich aus einer ersten Interviewphase mit 10 Mitarbeitenden zusammen (Kapitel 4.5). Dieselben Personen wurden nach dem Interview aufgefordert, über zwei Wochen hinweg täglich ein vollstrukturiertes Online-Tagebuch in Form eines Fragebogens (Kapitel 4.6, Anhang B) auszufüllen. Am Ende wurde mit jedem Teilnehmenden noch einmal ein Abschlussinterview geführt (Kapitel 4.7). Darin wurden die Daten aus dem Tagebuch reflektiert, bei Bedarf Verständnisfragen gestellt und die Ergebnisse dadurch ansatzweise validiert.

Die Analyse der Daten aus der Hauptstudie zeigte kaum eine Variation im Sample. Aus diesem Grund wurde beschlossen, ein weiteres Sample zu definieren und das Vorgehen zu wiederholen um eine grössere Variation zu erreichen.

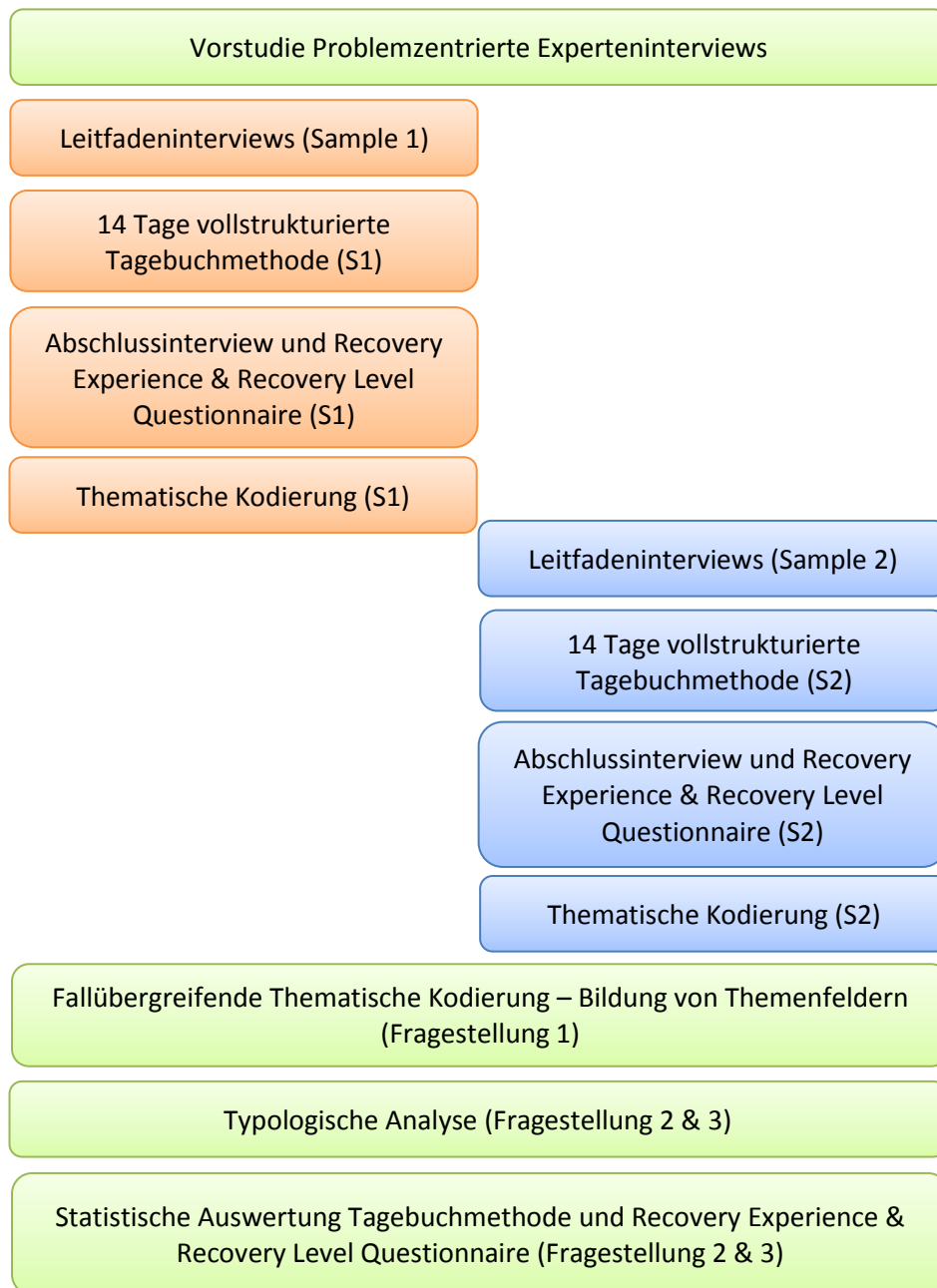


Abbildung 4: Untersuchungsdesign

Zur Übersicht der chronologischen Abfolge der Untersuchung dient Abbildung 4. Die Abbildung 4 zeigt, dass das Untersuchungsdesign sowohl quantitative wie auch qualitative Elemente beinhaltet. Der Zweck besteht darin, dass sich die Ergebnisse der unterschiedlichen Methoden bereichern und gegenseitig ansatzweise validieren (Kuckartz, 2014). Es kann demnach von einer Methodentriangulation gesprochen werden, bei der sich die Ergebnisse laut Erzberger (1998, zit. nach Kuckartz, 2014) ergänzen. Es soll aber erwähnt werden, dass eine Methodentriangulation nicht in allen Fällen eine höhere

Erklärungskraft der Forschungsfrage erzielt. Es soll betont werden, dass das gesamte methodische Vorgehen, die Herangehensweise und Umgangsweise mit dem theoretischen Hintergrund, die Auswahl des Samples sowie die Denkweise der Autorin durch qualitative Forschungsansätze geprägt wurde und der Fokus auch darauf ausgerichtet ist.

In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die jeweiligen Methoden sowie deren Zweck und Herausforderungen noch spezifischer eingegangen.

4.2 Sample Vorstudie

Die Autorin definierte die Kriterien des Samples und kommunizierte diese an die Kontaktperson der Swisscom AG. Die Teilnehmenden sollten sich aus Personen aus dem Personalwesen (HR), aus Führungspersonen und aus dem Premises Management (Flächen- und Umzugsmanagement) zusammensetzen. Personen aus dem HR wurden gewählt, da sie bei Problemen und Wünschen der Mitarbeitenden bezüglich der Büroraumumgebung sowie Umzügen und Umstrukturierungen im Büroraumkonzept als Ansprechpersonen fungieren. Die Führungspersonen wurden gewählt, weil sie ebenfalls als Ansprechpersonen der Mitarbeitenden bei den genannten Themen sind und durch ihren direkten Kontakt etwaiges Verhalten und Reaktionen der Mitarbeitenden am ehesten beobachten können. Die Premise Manager sind zuständig für die Umsetzung der Büroraumkonzepte, die Organisation und Begleitung von Umzügen und bei besonderen Anliegen der Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz. Dadurch sind diese Personen sehr nah an der Thematik. Die Vorinformation der Teilnehmenden aus dem HR und den Führungsrollen erfolgte durch die Kontaktperson der Swisscom AG. Die Kontaktdaten wurden daraufhin der Autorin zur Verfügung gestellt. Die Personen wurden von der Autorin per Mail über die Untersuchung informiert und konnten den Termin des Interviews wählen (Anhang H). Die Teilnehmenden aus dem Premises Management wurden von der Autorin selbst ausgewählt und ebenfalls per Mail kontaktiert. Die Interviews fanden in den Räumlichkeiten der Swisscom AG statt (Bern und Umgebung, Zürich), überwiegend am Arbeitsort der Teilnehmenden. Ergänzend zu den Gesprächen wurden die jeweiligen

Gebäude, wo die Gespräche stattfanden, von der Autorin besichtigt und Eindrücke sowie Beobachtungen dazu in einem Forschungstagebuch (inkl. Fotodokumentation) festgehalten. Die Daten wurden zu einem späteren Zeitpunkt ergänzend zur Auswertung der Vorstudie und zur Planung der Hauptstudie genutzt. Einer der Teilnehmenden wurde im Nachhinein für ein Interview angefragt, da er eine Schlüsselrolle bei den Grossprojekten im Bereich der Büroraumgestaltung, respektive Flächennutzung, 2006 und 2012 einnahm. Dadurch erhoffte man sich Zugang zu wichtigen Informationen über diese Grossprojekte. Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht der Teilnehmenden, ihre Funktion sowie ihren geografischen Zuständigkeitsbereich (Tabelle 1).

Tabelle 1: Sample Experteninterviews

Funktion	Zuständigkeitsbereich
Head of Network Construction	Worblaufen
Co Leiter HR Group Development	Worblaufen
Head of Connectivity Domain/ Deputy Head of Network Operations	Ittigen
HR Businesspartner	Ittigen
Leiter Design All IP & One CRM	Liebefeld
HR Businesspartner	Liebefeld
Leiter Premises Management	Bern/Solothurn
Premise Management	Worblaufen/Basel-Land
Premise Management	Ittigen/ Ostermundigen/Gümlingen
Premise Management	Liebefeld/Genfergasse/ Stationsstrasse/Thun

2012: Gesamtprojektleitung Rollout SBACE 2 (Grossprojekt zur Flächennutzung)	Gesamte Schweiz
Seit 2015: Release Manager im Prepaid Umfeld	Liebefeld

4.3 Problemzentriertes Experteninterview

Für die Vorstudie wurden Experteninterviews geführt. Dies diente einer explorativen Annäherung an das Thema und sollte erste Erkenntnisse liefern. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus den Experteninterviews, wurde zu einem späteren Zeitpunkt das Untersuchungsdesign der Hauptstudie geplant.

Bei Experteninterviews werden Personen befragt, die als Experte für ein bestimmtes Themengebiet anzusehen sind (Flick, 2014). Deeke (1995, S.7f., zit. nach Flick, 2014) beantwortet die Frage, wer als Experte anzusehen ist, wie folgt: „Wer oder was Experten sind, fällt in Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand und darauf bezogenem theoretisch-analytischen Forschungsansatz ganz unterschiedlich aus. (...) Als Experten könnte man diejenigen Personen bezeichnen, die in Hinblick auf einen interessierenden Sachverhalt als „Sachverständige“ in besonderer Weise kompetent sind“. Diese Definition wurde berücksichtigt bei der Wahl der Teilnehmenden, mehr dazu im vorangegangenen Kapitel 4.2..

Die Experteninterviews wurden mittels halbstandardisiertem Leitfaden geführt (Anhang C). Der Leitfaden beinhaltete Fragen zur Expertensicht, aber auch zur Betroffenenansicht. Diese wurde nur dann angesprochen, wenn das Alter der Person über 50 war. Dadurch sollten sich erste Informationen über die persönlichen Anliegen älterer Mitarbeitenden in Bezug auf die Büroraumkonzepte erschliessen. Dieses Vorgehen war teilweise sehr herausfordernd, da die Teilnehmenden von der Expertensicht in die Betroffenenansicht wechseln mussten. Bei der Erstellung des Leitfadens wurde insbesondere Literatur zu folgenden Themen hinzugezogen: Gesundheitsförderliche und moderne Büroraumgestaltung (Kapitel 2.1), alternde Mitarbeitende (Kapitel 2.2) und Problemzentrierte Interviews (Mey & Murck, 2010;

Spöhring, 1989; Witzel, 1985). Die Methode des Problemzentrierten Interviews unterstützt mit erzähl- und verständnisgenerierenden Fragen die Annäherung an die Thematik, um die Befragten möglichst frei erzählen zu lassen und damit neue Erkenntnisse zu gewinnen und Themenfelder zu erschliessen (Witzel, 1985). Diese Methode ermöglichte der Interviewerin während des Gesprächs Hypothesen aufzustellen und direkt nachzufragen oder zu überprüfen. Es wird jedoch vermerkt, dass diese Vorgehensweise eine kognitive Herausforderung darstellte und grösste Aufmerksamkeit seitens der Interviewerin erforderte (Witzel, 1985). In der Literatur wird angemerkt, dass das Problemzentrierte Interview zum Generieren von Critical Incidents (Kapitel 4.5.1) angewendet werden kann (Witzel, 2000). Dies bedeutet, dass sehr positive und negative Ereignisse in Bezug auf das Thema eruiert werden können. Die Methode erlaubt mittels Kommunikation, das Vertrauen zu wecken und die Reflexion des Befragten auf das „Problem“ zu fokussieren (Witzel, 2000). Somit stellte diese Methode eine geeignete Wahl zur Generierung der relevanten Themenfelder dar und ermöglichte sehr freie Gespräche, die sich fortlaufend an die Aussagen anpassen liessen.

Auswertung der Problemzentrierten Experteninterviews

Die einzelnen Interviews wurden mittels Audioaufnahme (iPhone 6) aufgezeichnet und anschliessend mit einem einfachen Transkriptionssystem (Anhang L) mit der Software F5 transkribiert. Im Anschluss wurden die Transkripte mit der Software MAXQDA 12 ausgewertet. Die Interviews dauerten zwischen 25 Minuten und zwei Stunden. Dieses Vorgehen ermöglichte eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Texten, was dazu führte, dass im Nachhinein wichtige Aussagen entdeckt werden konnten. Die Interviews wurden fortlaufend transkribiert und ausgewertet und bei Bedarf wurden neue Themen in den Leitfaden aufgenommen. Die Auswertung wurde sehr detailliert mittels In-vivo Codes vorgenommen, bei ähnlichen Nennungen wurden Kategorien gebildet. Diese waren teilweise thematisch nahe an den Themenfeldern des Leitfadens und teilweise entstanden sie induktiv aus der Analyse der Transkripte. Nachdem die Interviewphase beendet war, bestand das Kategoriensystem aus Kategorien, die bereits aus der Theorie bekannt waren,

aus Kategorien, die neue Themenfelder eröffneten sowie aus einzelnen In-vivo Codes. An diesem Punkt der Analyse wurden die zugehörigen Textstellen der Kategorien mit häufigen Nennungen genauer betrachtet und daraus Kernkategorien bestimmt. Dieses Vorgehen kann mit axialem und anschliessendem selektivem Kodieren verglichen werden (Strauss & Corbin 1990/1996, zit. nach Flick, 2014). Die Bestimmung der Kernkategorien erfolgte durch die Autorin. Kriterien waren dabei widersprüchliche Aussagen der Befragten, ungeklärte offene Fragen betreffend einem Themenfeld oder Vermutungen seitens der Experten, dass ein Thema relevant sein könnte und einer vertieften Untersuchung bedarf. Eine endgültige Auswertung wurde nicht vorgenommen, da der Zweck darin bestand, explorativ Themen zu erkennen und eine gewisse Übersichtlichkeit dieser zu schaffen, um aus den Informationen die Hauptstudie zu planen und die Fragestellungen zu definieren.

4.4 Sample Hauptstudie

Das erste Sample der Hauptstudie wurde über einen Teilnehmenden aus den Experteninterviews hergestellt. Die Teilnehmenden wurden vorab von ihrem Teamleiter über das Vorgehen der Studie informiert (Anhang I), anschliessend wurden sie von der Autorin per Mail für das erste Interview kontaktiert und konnten über ein Kalendertool (Doodle²) einen Interviewtermin auswählen. Beim ersten Interview wurde das weitere Vorgehen erläutert und Fragen geklärt. Das Sample bestand aus zehn Personen, wobei darauf geachtet wurde, dass sie betreffend dem Alter heterogen und betreffend dem Stellenprofil homogen sind.

Nachdem die Auswertung des ersten Samples ansatzweise begonnen wurde, wurde anlehnend an das theoretische Sampling nach Glaser und Strauss (1967/1998) ein weiteres Sampling ausgewählt, das eine möglichst gegensätzliche Sichtweise liefern sollte. Die Auswahl der Teilnehmenden war demnach innerhalb des jeweiligen Samples vorab

² www.doodle.com

festgelegt nach Kriterien (Alter, Stellenprofil). Die Wahl des zweiten Samples wurde jedoch während der Analyse der bereits erhobenen Daten des ersten Samples, ganz im Sinne des theoretischen Sampling, getroffen (Flick, 2014). Innerhalb des zweiten Samples wurden die Teilnehmenden dann wieder nach vorab festgelegten Kriterien (Alter, Stellenprofil) ausgewählt. Dieses Vorgehen sollte einerseits eine breite Variation an Sichtweisen bieten, andererseits eine gewisse Vergleichbarkeit anhand des Alters der Teilnehmenden ermöglichen.

Tabelle 2: Sample 1 (AA-AJ) & Sample 2 (BA-BK)

Befragte/r	Betriebszugehörigkeit	Alter	Geschlecht	Arbeitspensum
AA	4 Jahre	28	m	100%
AB	8 Jahre	34	w	100%
AC	4 Jahre	35	m	100%
AD	9 Jahre	46	w	100%
AE	15 Jahre	50	w	70%
AF	28 Jahre	51	m	100%
AG	23 Jahre	57	m	100%
AH	36 Jahre	58	w	100%
AI	35 Jahre	62	m	100%
AJ	37 Jahre	62	m	100%
BA	40 Jahre	61	m	100%
BB	9 Jahre	43	w	100%
BC	6 Jahre	46	m	100%
BD	40 Jahre	61	m	100%

BE	25 Jahre	60	m	100%
BF	6 Jahre	54	m	100%
BG	10 Jahre	53	m	100%
BH	3,5 Jahre	24	w	30%
BI	25 Jahre	52	m	100%
BJ	1 Jahr	31	m	100%
BK	1,5 Jahre	43	m	90%

Tabelle 2 zeigt die Altersstruktur der Teilnehmenden. Damit die Anonymität gewährleistet werden kann, wurde in der Tabelle 2 die Funktion der Befragten weggelassen, da sonst eine Zuordnung der Personen möglich gewesen wäre. Die Teilnehmenden aus dem zweiten Sample B wurden aus der Organisationseinheit CREM (Worblaufen) ausgewählt. Die Teilnehmenden aus dem ersten Sample A sind als Projektierer, Bauleiter oder aus derselben Abteilung (Olten) in der Administration tätig.

4.5 Halbstrukturiertes Leitfadeninterview

Für die Hauptstudie wurde die Methode des halbstrukturierten Leitfadeninterviews angewendet. Das halbstrukturierte (oder halbstandardisierte) Leitfadeninterview wird zur Rekonstruktion subjektiver Theorien angewendet (Flick, 2014). Mit subjektiven Theorien sind die Informationen, über welche der Interviewpartner verfügt, gemeint (Flick, 2014). Das halbstrukturierte Leitfadeninterview wird laut Bortz und Döring (2006) eingesetzt, um die darin enthaltenen Themenbereiche abzufragen und trotzdem flexibel ergänzende, oder an die Situation angepasste Fragen zu stellen. Diese Art der Befragung ermöglicht dem Interviewer durch die Struktur des Leitfadens eine Vergleichbarkeit der Interviews während der Datenerhebung und –auswertung (Bortz & Döring, 2006).

Die Struktur des Leitfadens ergab sich aus der Unterteilung in thematische Bereiche, diese sind *Dimensionen der Büroraumgestaltung, die Anforderungen an die Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit und Raumaspekte* (Anhang D). Die Themenbereiche ergaben sich wiederum aus den Ergebnissen sowie aus den Interpretationen der Experteninterviews und wurden theoriegeleitet ergänzt. Dadurch wurde angestrebt, die Aussagen aus den Experteninterviews aus Sicht der Betroffenen zu bestätigen, zu revidieren oder zu erweitern. Das Interview wurde visuell ergänzt indem den Interviewpartnern drei Bilder³ von Relaxräumen gezeigt wurden (Anhang E). Sie sollten jeweils positive und negative Aspekte äussern, methodisch angelehnt an die Critical Incident Technik (Kapitel 4.5.1). Die Bilder sollten den Teilnehmenden eine visuelle Unterstützung bieten, wenn sie nach spezifischen Elementen im Raum befragt wurden (z.B. Pflanzen). Diese Visualisierung der Elemente erwies sich als sehr hilfreich für die Befragten und regte sie dazu an, sich mit der Gestaltung von Relaxräumen auseinanderzusetzen. Dieses Vorgehen birgt aber auch das Risiko, die Fantasie einzuschränken, da ein gewisser visueller Rahmen vorgegeben wird.

Die Interviews wurden mit einem Aufnahmegerät (iPhone 6) aufgezeichnet und später mit einem einfachen Transkriptionssystem (Anhang L) mit der Software F5 transkribiert. Die Interviews dauerten zwischen 15 und 40 Minuten. Die Audioaufnahmen wurden erst angehört und anschliessend transkribiert. Dies diente der genaueren Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial. Zusätzlich zur Audioaufnahme wurden zeitnah zu jedem Interview Kontextinformationen schriftlich festgehalten. Diese enthielten besondere objektive und subjektive Eindrücke und Informationen zur Interviewsituation. Diese Kontextinformationen wurden ebenfalls dem jeweiligen Interview zugeordnet und in MAXQDA 12 eingefügt, als Ergänzung zur Auswertung.

³ Erstellt mit Roomeon-Software (<http://de.roomeon.com/download>)

Das halbstandardisierte Interview war eine gute Möglichkeit, die Sicht der Betroffenen zu erfassen und später eine gewisse Vergleichbarkeit zu erreichen. Die Teilnehmenden aus dem ersten Sample wurden von ihrem Teamleiter zur Teilnahme aufgefordert, es bestand also keine Freiwilligkeit. Damit möglichst aussagekräftige Daten ermittelt werden konnten, war man auf die Motivation der Teilnehmenden angewiesen. War diese eher gering, war die Befragung umso herausfordernder und die Menge an Gesprächsdaten tendenziell kleiner und weniger reich an Inhalt. Durch eine Vielzahl an Fragen und der Ergänzung durch Bildmaterial versuchte man dem entgegenzuwirken. Die Motivation der Teilnehmenden des zweiten Sample war grösser, da die Teilnahme freiwillig war.

4.5.1 Critical Incident Technik

Die Erstellung des Interviewleitfadens wurde angelehnt an, respektive inspiriert durch die *Critical Incident Technik*. Die Methode geht auf Flanagan (1954) zurück und ist eine spezielle Interview- oder auch Beobachtungstechnik, um Faktoren zu erheben, welche zu Erfolg oder Misserfolg führen. Die Methode soll kritische Ereignisse herausfiltern, daher auch der Name Critical Incident Technik (Flanagan, 1954). Obwohl die Methode eigentlich zur Erhebung kritischer Verhaltensweisen verwendet wird, wurde sie hier teilweise zur Erstellung des Interviewleitfadens sowie der Tagebuchstudie verwendet. In dem Interviewleitfaden sowie in der Tagebuchstudie wurde jeweils nach positiven und negativen Aspekten bezüglich der Büroraumgestaltung und insbesondere bezüglich der Erholungsmöglichkeiten und dem Erholungsverhalten gefragt. Flanagan (1954) weist darauf hin, dass die Ereignisse zeitlich nah sein sollten, was bei der Tagebuchstudie und teilweise auch im Interview der Fall war, wenn die Befragten sich an sehr positive oder negative Ereignisse und Umstände erinnern sollten. Ebenfalls wurde bei den fiktiven Bildern von Relaxräumen jeweils nach positiven und negativen Elementen gefragt, die den Teilnehmenden spontan auffielen.

Durch die Critical Incident Technik können kritische Ereignisse oder – wie in der vorliegenden Arbeit - kritische Umgebungsbedingungen und Umstände erhoben werden.

Die Methode wurde bei der Erstellung des Interviewleitfadens und der Tagebuchstudie hinzugezogen, um möglichst aussagekräftige Informationen zu erhalten. Primär wurde keine Verallgemeinerung angestrebt, sondern kritische Bedingungen und Umstände waren für die Untersuchung von Interesse. Der Erfolg der Methode ist jedoch äusserst abhängig von den Aussagen der Befragten und deren Motivation zur Teilnahme. Eine weitere Hürde liegt darin, die Befragung und die Tagebuchstudie zum richtigen Zeitpunkt durchzuführen. Falls die Beteiligten gerade keine kritischen oder nur sehr positive Ereignisse erleben, liefert die Methode nur spärliche Ergebnisse.

4.6 Vollstrukturierte Tagebuchmethode

Bei Befragungen fällt es häufig schwer, sich an vergangene Ereignisse zu erinnern oder die Informationen passend abzurufen (Bortz & Döring, 2015). Dabei spielen auch soziale Verzerrungen eine Rolle, wenn man beispielsweise die Häufigkeit des Fernsehkonsums rückblickend abfragen würde. Eine geeignete Methode dem entgegenzuwirken, stellt die Tagebuchmethode dar (Bortz & Döring, 2015). Die Teilnehmenden dokumentieren bei der Tagebuchmethode zeitnah die gefragten Informationen. Dabei ist zwischen der qualitativen, der halbstandardisierten und der vollstrukturierten Tagebuchmethode zu unterscheiden (Bortz & Döring, 2015). Mit einer Tagebucherhebung können laut Bolger, Davis und Rafaeli (2003) unter anderem Zeiteffekte und Gruppenunterschiede entdeckt werden.

Dementsprechend wurden mit der Methode einerseits Unterschiede zwischen den Altersgruppen untersucht und andererseits wurde überprüft, ob sich über die Zeitdauer eine Veränderung im Verhalten oder Empfinden der Beteiligten zeigt. Die Methode wurde ausserdem gewählt, da sie bei Erhebungen zum Erholungsverhalten oft angewendet wird (Sonnentag, 2001). Ein weiterer Zweck der Methode war, sie als Intervention zur Sensibilisierung des Themas zu nutzen und die Anregung zur Selbstreflexion der Teilnehmenden zu fördern. Das Auseinandersetzen mit dem Thema der Erholung am Arbeitsplatz kann somit auch als Intervention gesehen werden, deren Auswirkungen im nachfolgenden Abschlussinterview erfragt wurden. Damit erhoffte man sich für das

Abschlussinterview noch tiefergehende Aussagen zu erreichen und allgemein detailliertere Daten zur Thematik zu erhalten.

Bei der vorliegenden Arbeit wurde die Methode des vollstrukturierten (Online-)Tagebuchs verwendet. Der primäre Grund dafür liegt in der Vergleichbarkeit der Teilnehmenden sowie in der Handhabbarkeit. Dadurch wurde vermieden, dass wichtige Informationen zur Nutzung der Erholungsmöglichkeiten verloren gingen. Weiter ist der kognitive und auch der zeitliche Aufwand für die Teilnehmenden bei einer vollstrukturierten Abfrage geringer.

Die Vorlage der vollstrukturierten Tagebuchmethode enthielt Multiple Choice Fragen zur Nutzung der aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten während des Arbeitstages sowie die Möglichkeit, Anmerkungen in einem Kommentarfeld festzuhalten (Anhang B). Auch Fragen zur Qualität der gewählten Erholungsmöglichkeiten wurden gestellt. Der Fragebogen enthielt zudem zwei Fragen, die nach einem sehr positiven und einem sehr negativen Aspekt der Büroraumgestaltung und dem Relaxraum verlangten, angelehnt an die Critical Incident Technik (Kapitel 4.5.1).

Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, während zwei Wochen am Ende jedes Arbeitstages online den Fragebogen auszufüllen. Sie bekamen jeweils am Feierabend den Link zum Fragebogen per Mail zugesandt (Anhang J). Der Fragebogen wurde mit SurveyMonkey⁴ erstellt.

Für jeden Teilnehmenden wurde eine Einzelfallbeschreibung der Resultate aus dem Tagebuch angefertigt. Die deskriptive Einzelfallbeschreibung wurde verwendet, um das Abschlussinterview individuell zu planen (Anhang F). Ausserdem floss sie mittels MAXQDA 12 in die Analyse mit ein (Kapitel 4.8.1).

Die Antworten der Tagebuchstudie wurden auf Häufigkeiten, Modalwerte und Mediane untersucht. Weiter wurden Altersgruppen gebildet (<30, 31-40, 41-50, 51-60, >60) und

⁴ <https://de.surveymonkey.com/>

verglichen. Eine ausführliche Beschreibung der quantitativen Auswertung der Tagebuchdaten folgt in Kapitel 4.8.3.1.

4.7 Abschlussinterview

Es wird empfohlen, nach der Tagebucherhebung ein Abschlussinterview mit den Beteiligten zu führen (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003; Moser, 2012). Dies dient dem Zweck, Rückfragen zu den erhobenen Daten aus dem Tagebuch stellen zu können. Zudem können die Beteiligten ihrerseits Anmerkungen zu ihrem Befinden, zur Teilnahme sowie ergänzende Informationen zum Thema äussern.

Für das Abschlussinterview wurde erneut ein halbstrukturierter Leitfaden erstellt (Anhang F). Da sich das Interview auf die individuellen Ergebnisse der Tagebuchstudie sowie des voran gegangenen Interviews bezog, wurde der Leitfaden sehr flexibel angepasst. Die Erlebnisse und Empfindungen der Beteiligten während der Tagebucherhebung variierten stark und jede Tagebuchstudie wies andere Besonderheiten und offene Fragen auf.

Demnach ist der Leitfaden als grobes Gerüst zu verstehen, die individuellen deskriptiven Fallbeschreibungen zu jeder Person werden aus Anonymitätsgründen nicht aufgeführt.

Das Abschlussinterview hatte ausserdem zum Zweck, die Antworten aus dem ersten Interview und aus der Tagebuchstudie zu validieren. Die Teilnehmenden konnten erneut Stellung beziehen zu ihren Angaben und diese bei Bedarf revidieren oder ergänzen. Weiter wurden erste Interpretationen der Autorin geäussert und durch die Teilnehmenden bestätigt oder korrigiert.

Das Abschlussinterview wurde mittels Audioaufnahme (iPhone 6) aufgezeichnet und anschliessend anhand eines einfachen Transkriptionssystems (Anhang L) mit der Software F5 transkribiert. Die Interviews dauerten zwischen 5 und 35 Minuten. Die Auswertung wurde mit MAXQDA 12 vorgenommen.

4.7.1 Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire

Die Antworten aus der Tagebuchstudie auf Fragen zum Erholungsbedürfnis offenbarten teilweise einen Widerspruch zur Theorie. Aus diesem Grund wurden beim Abschlussinterview Items aus dem Recovery Experience und dem Recovery Level Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Krueel, 2006) eingesetzt (Anhang G). Der Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire sind häufig genutzte Instrumente zur Erfassung des Erholungsbedürfnisses (Bakker et al., 2015; Demerouti et al., 2012; Sonnentag, 2001; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Krueel, 2006).

Dies hatte zum Zweck, die Antworten aus der Tagebuchstudie betreffend dem Erholungsbedürfnis zu vertiefen und ansatzweise zu validieren, um Widersprüche aufzudecken. Es sollte zudem erhoben werden, ob das Erholungsbedürfnis vor und nach der Arbeit unterschiedlich ist. Eine grosse Differenz würde darauf hinweisen, dass die Teilnehmenden sich während der Arbeit zu wenig erholen. Da der Fragebogen nur eine Momentaufnahme darstellt, dienen die Ergebnisse eher einer Vertiefung der qualitativen Ergebnisse und sollten nicht als endgültige Werte des Erholungsbedürfnisses der Teilnehmenden betrachtet werden. Trotzdem können die Daten als aufschlussreiche Ergänzung zur Erhebung des Erholungsbedürfnisses mittels Tagebuchmethode angesehen werden.

Die Items aus dem Recovery Level Questionnaire (Sonnentag & Krueel, 2006) wurden vollständig übernommen, eine deutsche Übersetzung wurde von den Autoren zur Verfügung gestellt. Der Recovery Experience Questionnaire enthält vier Dimensionen: Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Mastery, Kontrolle. Für die vorliegende Arbeit wurden die zwei Dimensionen *Psychological Detachment* (Abschalten von der Arbeit) und *Relaxation* (Entspannung) verwendet (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Fritz, 2007; Sonnentag & Krueel, 2006), da in den ersten Interviews diese beiden Themen sehr häufig auftauchten. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1-5 in einer Likert-Skala (1=trifft gar nicht zu; 2=trifft wenig zu; 3=trifft mittelmässig zu; 4=trifft überwiegend zu; 5=trifft völlig zu).

Die Fragen bezogen sich auf zwei Messzeitpunkte, jeweils vor der Arbeit und am Feierabend. Der komplette Fragebogen weist ein Cronbach's α von .87 auf (Sonntag & Krueel, 2006).

Die Auswertung des Fragebogens wird in Kapitel 4.8.3.2 erläutert.

4.8 Auswertung der Hauptstudie

Für die Auswertung der Hauptstudie wurden in MAXQDA 12 einzelne Fälle in Form von Dokumentengruppen pro Teilnehmenden gebildet. Diese enthielten eine deskriptive Beschreibung der Ergebnisse aus der Tagebuchstudie sowie deren Resultate in tabellarischer Form. Weiter enthielten sie die Transkripte des halbstandardisierten Leitfadeninterviews und die Kontextinformationen dazu, das Abschlussinterview und eine individuelle Fallbeschreibung zu den Teilnehmenden mit prägnanten Besonderheiten.

Nachfolgend wird beschrieben, wie die qualitative Analyse der Daten vorgenommen wurde.

In einem weiteren Kapitel wird die quantitative Analyse der Tagebuchdaten sowie des Recovery Experience & Recovery Level Questionnaires beschrieben. Der Schwerpunkt liegt auf der qualitativen Analyse. Die quantitative Analyse diente der Anreicherung der Resultate sowie deren Vertiefung und Überprüfung.

4.8.1 Thematisches Kodieren

Die Analyse der Transkripte wurde mittels der Methode des Thematischen Kodierens vorgenommen. Dies hatte zum Zweck, zuerst jeden Fall respektive jeden Teilnehmenden einzeln und anschliessend die Fälle übergreifend zu analysieren. Da in der vorliegenden Arbeit insbesondere das individuelle Verhalten und dessen Vergleich untereinander von Interesse sind, war dies eine adäquate Methode. Zum Verständnis des Thematischen Kodierens wurde eine Studie von Hopf und Schmidt (1993) und von Flick (1996, zit. nach Flick, 2014) hinzugezogen, die sehr ausführlich das Vorgehen der Methode in ihren Untersuchungen beschreiben. Zur Umsetzung der Methode mittels MAXQDA 12 wurde Literatur hinzugezogen, die das Umsetzen der Methode mittels Software beschreibt

(Kuckartz, 2010). Hopf und Schmidt (1993) sowie auch Flick (2014) empfehlen folgende Schritte bei der Analyse:

1. Entwickeln der Auswertungskategorien
2. Kodieren des Materials
3. Erstellen von Fallübersichten
4. Vertiefende Analyse von ausgewählten Fällen

Es ist anzumerken, dass Flick (2014) empfiehlt, bereits zu Beginn Beschreibungen zu jedem Fall anzufertigen, die jeweils prägnante Informationen zur Interviewsituation und zur Person enthalten. Diese Fallbeschreibungen werden dann im Laufe der Auswertung ergänzt (Flick, 2014). In der vorliegenden Arbeit wurden individuelle Fallbeschreibungen und Kontextinformationen jeweils nach dem Interview angefertigt, um die Eindrücke des Interviews und erste Erkenntnisse zeitnah festzuhalten.

Die Entwicklung der Auswertungskategorien begann bereits mit der Erstellung des Leitfadens und enthielt teilweise theoriegeleitete Kategorien als auch aus der Analyse der Experteninterviews entstandene Kategorien. Während der zweiten Phase - dem Kodieren des Datenmaterials – sind aus den Daten neue Kategorien entstanden. Obwohl die Kategorienbildung teilweise theoriegeleitet stattfand, wurde die Offenheit stets bewahrt, um achtsam auf Ungereimtheiten und Widersprüche der Teilnehmenden zu sein (Kuckartz, 2010). Das Kategoriensystem wurde im Sinne eines zirkulären Prozesses laufend ergänzt und die Kategorien teilweise unbenannt oder weiter unterteilt.

Nach einer ersten Codierphase wurden die Kategorien, welche für die Beantwortung der Fragestellungen relevant waren, mittels Subkategorien weiter differenziert. Dies hatte zum Zweck, die Fälle untereinander vergleichen zu können. Demzufolge waren die Subkategorien Ausprägungen der jeweiligen Kategorien (Hopf & Schmidt, 1993). Die Subkategorien gaben Auskunft darüber, wie jeder Teilnehmende betreffend eines Themenbereiches - respektive einer Kategorie - eingestellt war oder wie er sich

diesbezüglich verhielt (Hopf & Schmidt, 1993). So wurde eine übersichtliche Vergleichbarkeit der einzelnen Fälle nach Themenbereichen beziehungsweise Kategorien möglich. Die Vergleiche der Fälle nach ihren Ausprägungen wurden in Form von Fallübersichten dargestellt (Hopf & Schmidt, 1993; Kuckartz, 2010). Mit diesem Vorgehen sollten Altersgruppenunterschiede aufgedeckt und gleichzeitig analysiert werden, ob es weitere Unterschiede, Muster oder Besonderheiten gibt, die nicht altersbezogen sind.

Die Umsetzung in MAXQDA 12 erfolgte mithilfe von Übersichten der (Sub-)Kategorien. Um Häufigkeiten und das Vorkommen von Codes in den Dokumentengruppen (Fälle) visuell zu erkennen, wurde der *Code Matrix Browser* verwendet. Dieser gab Aufschluss über die Häufigkeiten aller Kategorien und Subkategorien in jeder Dokumentengruppe, beziehungsweise in jedem Fall. Während der Codierung des Datenmaterials wurde ebenfalls der *Codes Relations Browser* angewendet, um zu erkennen, welche Kategorien sich überschneiden. Dies war insbesondere sinnvoll bei Kategorien, von denen vermutet wurde, dass ein Zusammenhang zu anderen Kategorien besteht (z.B. „Befinden nach aktiver Erholung – positiv“ und „aktive Erholung Arbeit - Spaziergang“ oder „Lärm“ und „Rückzugsmöglichkeiten“). Nachdem mithilfe der genannten Tools eine Auseinandersetzung mit dem codierten Material stattgefunden hatte, wurden anhand dieser Erkenntnisse Ausprägungen und - für die spätere typologische Analyse - Merkmalsausprägungen (Kapitel 4.8.2) definiert und als Subkategorien eingefügt. Die bereits codierten Textsegmente wurden dann kopiert und neu den jeweils passenden Ausprägungen, respektive Subkategorien, zugeordnet. Damit fand eine erneute Zuordnung der Textstellen statt, was die Nähe zu den Fällen erhöhte und erste Strukturen aufdeckte.

4.8.2 Typologische Analyse

In der Literatur finden sich verschiedene Verfahren zur Typenbildung (Flick., v. Kardorff, Keupp, v. Rosenstiel, & Wolff, 1995; Kelle & Kluge, 2010; Kuckartz, 2010). Für die vorliegende Arbeit wurde die typologische Analyse nach Kuckartz (2010) verwendet. Ein Vorteil des Verfahrens war, dass es von Beginn an softwaregestützt entwickelt wurde und

somit eine transparente und nachvollziehbare Analyse ermöglichte (Kuckartz, 2010).

Nachfolgend werden die einzelnen Phasen der Typenbildung aufgezeigt (Kuckartz, 2010, S.100ff.).

1. Thematisches Kodieren und Themenanalyse
2. Dimensionalisieren und Feinkodierung
3. Typenbildung und Charakterisierung der Typologie
4. Typenbasierte Fallanalyse

Die erste Phase des Thematischen Kodierens wurde bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben. Die erste und die zweite Phase wurden aufeinanderfolgend vorgenommen, wobei dies teilweise als iterativer Prozess stattfand, da während der Analyse die Kategorien und Subkategorien stetig überprüft und überarbeitet wurden. Dies geschah sowohl fallbezogen als auch übergreifend. Die Feinkodierung fand somit nicht zeitlich klar abgetrennt von der Thematischen Kodierung statt, sondern in einem sich wiederholenden Prozess.

Nachdem die Thematische Kodierung beendet war, wurden anhand der (Sub-)Kategorien die Merkmalsausprägungen definiert. Ein Kriterium dafür war, dass die Ausprägungen eine gewisse Gewichtung oder Wertung darstellen mussten, um später die Fälle zuordnen zu können. Da gewisse Subkategorien keine Aussage über die Stärke oder eben die Ausprägung machten, wurden neue Subkategorien im Sinne von Merkmalsausprägungen erstellt. In einem zweiten Schritt wurden diese Merkmalsausprägungen in Dokumentvariablen transformiert und dann für jeden Fall, respektive für jede Dokumentengruppe, die Häufigkeiten als Übersicht der Variablen angezeigt, die Kodierungen abgelesen und in eine Exceltabelle eingetragen. Damit konnte eine fallübergreifende Übersicht der zwölf Merkmalsausprägungen erstellt werden. In einem nächsten Schritt wurden ähnliche Merkmalsausprägungen oder sich überschneidende Merkmalsausprägungen verdichtet, zusammengefasst oder neu erstellt. Damit wurde der Merkmalsraum von zwölf Merkmalsausprägungen auf acht reduziert (Kapitel 6) und die

Fälle erneut zugeordnet. Dies fand in einem iterativen Prozess statt, stets nah an den codierten Textsegmenten, damit nicht nur die Anzahl der Kodierungen pro Fall bei der Zuordnung ausschlaggebend war, sondern auch die Gewichtung und der Inhalt der Textsegmente. Bei unklaren Zuordnungen der Fälle zu den Merkmalsausprägungen wurden Überschneidungen mittels Code-Relations-Browser zu anderen Kategorien hinzugezogen, um den Fall eindeutiger zuordnen zu können.

In der abschliessenden Phase der Typenbildung und der Charakterisierung der Typologie wurde durch eine weitere Verdichtung der Merkmalsausprägungen - mit Blick auf die Beantwortung der Fragestellungen 2 und 3 - der endgültige Merkmalsraum definiert (Kuckartz, 2010). Dieser soll ausgewählte Merkmale und deren Ausprägungen enthalten, die für die nachfolgende Typenbildung relevant sind. Es sollten demnach Merkmalsausprägungen vorliegen, die als besonders prägnant zur Differenzierung der Fälle gelten. Nachdem der Merkmalsraum definiert war, wurden polythetische Typen gebildet (Kuckartz, 2010). Das heisst, dass die Typen anhand der Merkmalsausprägungen gebildet wurden. Somit wurden sogenannte natürliche Typen induktiv aus den Daten gebildet aber auch mögliche künstliche Typen, die anhand der Merkmalsausprägungen möglich wären, jedoch im empirischen Material nicht oder nur ansatzweise gefunden wurden. Die Typen sollten in sich homogen und untereinander möglichst heterogen sein (Kuckartz, 2010). Für die vorliegende Arbeit wurden für die Typenbildung keine statistischen Verfahren angewendet (z.B. Clusteranalyse), sondern systematisches kognitives Ordnen, was in der Literatur als legitimes Verfahren angesehen ist (Kelle & Kluge, 2010; Kuckartz, 2010) und für die vorliegende Arbeit und deren Samplegrösse passend war.

Zum Ende wurde die typenbasierte Fallanalyse vorgenommen. Dabei orientierte man sich an der sogenannten *Konstruktion eines Modellfalles* - die Fälle werden dabei ein letztes Mal den jeweiligen Typen zugeordnet (Kuckartz, 2010). Man ging somit erneut zurück zu den Daten und suchte nach prägnanten Textsegmenten, um die Typen zu beschreiben und mit dem empirischen Material zu untermauern.

4.8.3 Quantitative Analyse

Der Schwerpunkt der Analyse lag in der qualitativen Auswertung der Daten. Zur Vertiefung und Überprüfung dieser wurden zudem quantitative Auswertungen vorgenommen. Da es sich bei der Tagebuchstudie und dem Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire um nominal- oder ordinalskalierte Werte handelt, war eine quantitative Auswertung möglich. Es ist jedoch anzumerken, dass die Ergebnisse nicht vorbehaltlos generalisierbar sind, da das Sample aus zwei tätigkeitsähnlichen Abteilungen der Swisscom AG bestand. Die Ergebnisse gelten demnach für diese Abteilungen und können unter Vorbehalt auf Tätigkeitsähnliche Abteilungen übertragen werden. Dennoch liefern die Ergebnisse wertvolle Erkenntnisse und ein tiefergehendes Verständnis bei der qualitativen Auswertung.

Bei der quantitativen Auswertung stand die Vergleichbarkeit der Altersgruppen im Mittelpunkt, die Analyse der einzelnen Fälle wurde ausschliesslich in der qualitativen Auswertung vorgenommen. Was bedeutet, dass die individuellen Werte der Tagebuchstudie und des Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire von jedem Fall in dessen qualitative Auswertung einfluss, jedoch nicht Fallbezogen quantitativ ausgewertet wurde.

Zu Beginn wurde für die Daten der Tagebuchstudie sowie für die Daten des Recovery Experience & Recovery Level Questionnaires ein Kolmogorov-Smirnov-Test durchgeführt. Dies hatte zum Zweck, die Daten auf Normalverteilung zu überprüfen. Die Resultate dazu finden sich im Anhang M. Es lag keine Normalverteilung vor und das Resultat musste, aufgrund der kleinen Stichprobengrösse, auch mit Vorsicht betrachtet werden. Aus diesem Grund und aufgrund der Skalenniveaus (ordinal, nominal) wurde auf nichtparametrische Tests zurückgegriffen.

4.8.3.1 Auswertung Tagebuchstudie

Um die Fragestellungen 2 und 3 beantworten zu können, wurden die Häufigkeiten sowie die Modi, oder Modalwerte, der aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten aus der Tagebuchstudie ermittelt. Die Berechnung wurde mittels SPSS 23 vorgenommen. Die Daten aus der Tagebuchstudie wurden ins SPSS übertragen und anschliessend wurde die Datei nach Altersgruppen aufgeteilt (<30, 31-40, 41-50, 51-60, >60). Jede Altersgruppe enthielt zwischen zwei bis fünf Personen, die jeweils zwei bis zehn Arbeitstagen die Tagebuchstudie ausgefüllt haben. Wobei die Mehrheit an zehn Tagen die Tagebuchstudie beendet hat, demnach gab es eine Gesamtanzahl von 179. Da es sich bei der Frage nach der Nutzung von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten um nominalskalierte Werte handelt, wurden Häufigkeiten und Modalwerte pro Altersgruppe berechnet und verglichen. Die Häufigkeiten wurden in Prozenten angegeben, weil es pro Altersgruppe nicht gleich viele Teilnehmende gibt und dies sonst den visuellen Vergleich pro Altersgruppe verzerren würde. Da es sich bei der Frage nach der Nutzung von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten um nominalskalierte Daten handelt (z.B. Relaxraum, Spaziergang, Aufenthaltsraum), wurde der Modalwert berechnet. Der Median wurde bei Fragen zum aktiven und passiven Erholungsbedürfnis berechnet, weil es sich bei diesen Daten um ordinalskalierte nicht normalverteilte Daten handelt (nie, selten, teilweise, oft, ständig). In einem ersten Schritt wurden die Häufigkeiten in Balkendiagrammen dargestellt und visuell verglichen. Anschliessend wurden diese Häufigkeiten in Kreuztabellen dargestellt, um die Variable Alter und die Variable aktive und passive Erholungsmöglichkeiten gemeinsam abzubilden und statistisch einen möglichen Zusammenhang zu berechnen. Da die erwarteten Häufigkeiten in keiner Zelle einer Kreuztabelle kleiner 5 sein sollten, konnte kein zuverlässiger χ^2 -Test durchgeführt werden. Aus diesem Grund sind die Tabellen mit den Häufigkeiten pro Altersgruppe zur Übersichtlichkeit in den Ergebnissen aufgeführt. Allerdings wurden zur Berechnung des χ^2 -Tests die Werte der Variablen der aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten jeweils innerhalb zusammengefasst. Dies geschah indem

entweder eine aktive oder passive Erholungsmöglichkeit gewählt wurde oder eben nicht. Dadurch hatten die beiden Variablen jeweils nur noch zwei Werte und somit in mehr als 20% der Fälle mehr als fünf Häufigkeiten pro Zelle. Damit konnte der Chi²-Test bei den aktiven Erholungsmöglichkeiten durchgeführt werden und so ein möglicher Zusammenhang zwischen den Variablen überprüft werden. Aufgrund der subjektiven Eindrücke während den Interviews, wurde davon ausgegangen dass ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit besteht. Die Hypothesen die damit geklärt werden konnten, lauten folgendermassen:

H0: Es gibt keinen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit.

H1a: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Nutzung von aktiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit.

H1b: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen dem Alter und der Nutzung von passiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit.

Das gleiche Verfahren wurde mit den Variablen des aktiven und passiven Erholungsbedürfnisses durchgeführt. Die Werte der Variablen wurden ebenfalls zusammengefasst, damit nicht mehr fünf, sondern nur noch drei Werte pro Variable zur weiteren Berechnung verwendet werden konnten (Nie/Selten, Teilweise, Oft/Ständig). Studien belegten mehrheitlich einen positiven Zusammenhang zwischen dem erhöhten Erholungsbedürfnis und dem Alter (z.B. Holleder, 2014; Kiss et al., 2008). Aufgrund dessen sollten die nachfolgenden Hypothesen überprüft werden:

H0: Es besteht kein Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Erholungsbedürfnis.

H2a: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und dem aktiven Erholungsbedürfnis.

H2b: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und dem passiven Erholungsbedürfnis.

Mit der Überprüfung dieser Hypothesen sollte die Fragestellung 2 und 3 ansatzweise aufgeklärt und die qualitative Analyse angereichert werden, um einen breiteren Erkenntnisstand zu erreichen. Es wird jedoch angemerkt, dass die Stichprobengrösse eher klein war und die Personen aus ähnlichen Bereichen der Swisscom AG stammten. Demnach konnte eine Generalisierung - wie normalerweise bei quantitativen Analysen üblich - hier nicht vorgenommen werden. Unter gewissen Einschränkungen gelten die Ergebnisse für das Sample sowie ähnliche Abteilungen der Swisscom AG. Trotzdem boten die Ergebnisse wertvolle Erkenntnisse zur Aufklärung der Fragestellungen.

Die Antworten der Tagebuchstudie wurden zudem qualitativ inhaltlich ausgewertet (Kapitel 4.8.1 und 4.8.2) und im Abschlussinterview mit den Teilnehmenden validiert.

4.8.3.2 Auswertung Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire

Die Items aus dem Recovery Experience und dem Recovery Level Questionnaire (Sonntag, 2001; Sonntag & Fritz, 2007; Sonntag & Krueel, 2006), die in der vorliegenden Arbeit verwendet wurden, finden sich im Anhang G wieder.

Die Items zum Recovery Level vor und nach der Arbeit wurden mittels Wilcoxon-Test verglichen. Dieser gehört zu den nichtparametrischen Testverfahren und wird bei nicht normalverteilten Daten angewendet (Bühl, 2010). Weiter wird er dann angewendet, wenn es sich bei den Medianen pro Person vor und nach der Arbeit um eine abhängige Stichprobe handelt, die Werte ordinalskaliert sind und es eine eher kleine Stichprobe (N=21) ist (Bühl, 2010). Es sollte demnach erhoben werden, ob sich das Erholungslevel vor und nach der Arbeit signifikant unterscheidet. In einem zweiten Schritt sollen diese Werte pro Altersgruppe verglichen werden. Es ist anzumerken, dass es sich um eine eher kleine Stichprobe handelt und die Ergebnisse aus diesem Grund kritisch zu reflektieren sind.

Das Modell, welches dem Wilcoxon-Test zugrunde liegt, lässt sich folgendermassen darstellen:

Recovery Level Morgen – Arbeitstag – Recovery Level Feierabend

Man möchte herausfinden, ob sich das Erholungslevel signifikant unterscheidet. Dies würde darauf hinweisen, dass sich die Teilnehmenden während ihres Arbeitstages zu wenig erholen. Die Hypothesen dazu lauten folgendermassen:

H0: Das Erholungslevel am Morgen und nach Feierabend unterscheidet sich nicht signifikant.

H3: Das Erholungslevel am Morgen ist signifikant höher, als das Erholungslevel nach Feierabend.

Nachdem die Teststatistiken berechnet waren, wurden die Daten mittels Wilcoxon-Test auf Signifikanz überprüft. Anschliessend wurde die Datei anhand der Variable Alter aufgeteilt und erneut ein Wilcoxon-Test durchgeführt, um zu prüfen, ob es Altersunterschiede bezüglich dem Erholungslevel gibt.

Um die Mittelwerte der Items von Psychological Detachment und von Relaxation hinsichtlich der Variable Alter zu vergleichen, wurde der H-Test nach Kruskal und Wallis angewendet. Dieser kann beim Vorliegen von mehr als zwei unabhängigen Stichproben mit ordinalskalierten Werten angewendet werden (Bühl, 2010). Auch hier ist anzumerken, dass es sich um eine äusserst kleine Stichprobe handelt und die Ergebnisse zurückhaltend zu interpretieren sind. Trotzdem werden die Daten statistisch verglichen, um mögliche Auffälligkeiten als Anreicherung der qualitativen Ergebnisse zu nutzen.

Als erster Schritt wurden zwei Modelle formuliert:

Alter <30 – Psychological Detachment (PD) – Alter 31-40 – PD – ...

Alter <30 – Relaxation – Alter 31-40 – Relaxation – ...

Basierend auf diesen Modellen wurden die Teststatistiken und nachfolgend die Signifikanzprüfung mittels H-Test nach Kruskal und Wallis berechnet. Die Hypothesen dazu lauten:

H0: Das Alter hat keinen Einfluss auf die mentale Distanzierung und die Erholung nach Feierabend.

H4: Das Alter hat einen positiven Einfluss auf die mentale Distanzierung nach Feierabend.

H5: Das Alter hat einen positiven Einfluss auf die Erholung nach Feierabend.

5. Ergebnisse

Nachfolgend werden die Ergebnisse dargestellt. Zu Beginn werden die Ergebnisse der Vorstudie präsentiert und anschliessend werden die Ergebnisse der Thematischen Kodierung zur Beantwortung der Fragestellung 1 beschrieben. Weiter werden die quantitativen Ergebnisse zur Anreicherung und Überprüfung der qualitativen Ergebnisse dargestellt. Der Kern der Auswertung bildet die Typologische Analyse, deren Ergebnisse anschliessend in einem eigenen Kapitel 6 aufgeführt werden. Es handelt sich schwerpunktmässig um eine qualitative Untersuchung, aus diesem Grund werden ansatzweise bereits Interpretationen in den nachfolgenden Abschnitten vorgenommen. Weil die Darstellung der Ergebnisse sowie die Interpretation dieser nicht klar voneinander trennen sind. Weiter ist die Begründung einiger Methoden in vorangehenden Ergebnissen zu finden. Diese vorgenommenen Interpretationen werden im Kapitel 7 vertieft und abschliessend reflektiert.

5.1 Ergebnisse der Problemzentrierten Experteninterviews

Zu Beginn werden die Ergebnisse der Vorstudie dargestellt, um die Entwicklung der Hauptstudie und der Fragestellungen nachvollziehbar und transparent zu machen. Die Vorstudie hatte zum Zweck, abzuklären, ob und zu welchen Themen der Büroraumgestaltung Altersunterschiede denkbar sind. Die nachfolgende Tabelle 3 zeigt das Kategoriensystem mit der jeweiligen Anzahl Codes pro Kategorie. Die hervorgehobenen Kategorien sind als Kernkategorien zu betrachten. In der rechten Spalte sind die Literaturquellen zu den deduktiv entstandenen Kategorien angegeben. Die Kategorien, welche induktiv entstanden sind, bleiben leer in der rechten Spalte - auch wenn

nachfolgend Literatur dazu recherchiert wurde. Es werden nur prägnante Literaturquellen angegeben und nicht alle, die zur jeweiligen Kategorie hinzugezogen wurden.

Tabelle 3: Kategoriensystem Vorstudie

Silent Room	3	
Kultur/Nationalitäten	1	
Forderungen von Jüngeren	11	
Alter - Leistung	14	(Oppolzer, 2006)
Alter - Erholung & Müdigkeit	13	(Oppolzer, 2006; Kiss, De Meester, & Braeckman, 2008)
Zonen Grossraumbüro	6	(Joy & Haynes, 2011)
Rechtfertigung Alter	4	
Wertschätzung Mitarbeitende	5	
Temperatur/Klima	18	(Veitch, 2007; Vimalanathan und Ramesh Babu, 2014)
Arbeitsweg	9	
Veränderung - Widerstand Mitarbeitende	39	
Befinden Büroumgebung	13	
Grossraumbüro - Negativ	16	
Arbeitsplatz der Zukunft - Entwicklungen	9	
BrainGym	2	
Licht	16	(Boyce 2003; Veitch, 2007)
Relaxräume - Erholung	47	
Offenheit	27	
Glasbox und Scrum Room und Konzentrationsboxen	6	
Anliegen von langjährigen MA	4	
"Dem Alten nachtrauern"	14	
Sozialer Aspekt Grossraumbüro	21	(Cohen & Willis, 1985; De Croon et al., 2005)
Spontanität Alt/Jung	8	
Dekoration Arbeitsplatz	16	
Nutzung Fokusräume	30	
Nutzung Meeting Räume/Sitzungszimmer	10	
Pflanzen	4	(Bringslimark, Hartig, & Patil, 2009; Lohr, Pearson-Mims, & Goodwin, 1996)
(Vergangene) erfolglose Büroraumgestaltung	13	
Arbeitszeitrhythmus	8	
Lärm - Ruhe	55	(Windlinger, 2014)
Kultur - Führung Swisscom	51	
Standortunterschiede	5	
Shared Desk	21	(Becker F., 2004; Schulze, Weichbrodt & Meissner, 2015)
Parkplätze	7	
Papierloses Büro	14	

Aus den Kernkategorien wurden die Fragestellungen für die Hauptstudie definiert. Weiter wurden sie genutzt, um den Leitfaden sowie die Tagebuchstudie für die Hauptstudie zu erstellen.

Um die Definition der Kernkategorien und die Herleitung der definitiven Fragestellungen transparent zu machen, werden nun zu den jeweiligen Kategorien, respektive Themenfeldern, Zitate aus den Experteninterviews aufgeführt. Die Zitate werden nicht mit dem jeweiligen Experten vermerkt, da dies keinen Mehrwert hätte und die Anonymität der Aussagen gewährleistet sein soll.

Büroraumgestaltung (Lärm, Klima, sozialer Austausch). Zur Büroraumgestaltung wurden häufig Nennungen zum Lärm, zum Klima sowie zum sozialen Aspekt im Grossraumbüro angesprochen. Ob bei diesen Themen ein Unterschied betreffend dem Alter der Mitarbeitenden besteht, war nach der Vorstudie noch nicht eindeutig ersichtlich. Tendenziell waren die Aussagen aber dahingehend, dass keine Altersunterschiede definierbar sind.

„(...) was auch geschätzt wird wenn man in einem Grossraumbüro ist, halt einfach wegen dem Austausch, dass man die Arbeitskollegen in der Nähe hat, dass man nicht irgendwie ein Email schreiben muss, sondern dass man wirklich gleich den direkten Kontakt hat und ähm sonst per se denke ich nicht dass es einen Altersunterschied gibt.“

„Die Älteren reden halt lauter, zum Beispiel am Telefon, oder auch miteinander, wenn sie Banknachbarn, also zwei nebeneinander, dann klingt das häufig lauter wie bei einem Jungen, wahrscheinlich einfach weil sie selbst nicht mehr so gut hören.“

Relaxraum/Erholung. Das Thema Relaxraum, oder Erholung im Büroraum, wurde von einem Experten angesprochen. Anschliessend wurde es in den Leitfaden aufgenommen und bei den weiteren Interviews angesprochen. Es wurde häufig die mangelnde Nutzung der Räume, sowie Hemmungen im Zusammenhang mit der Nutzung dieser genannt.

„ (...) also ich finde das ist ein echtes Bedürfnis von älteren Menschen, also ich finde das wäre extrem gesundheitsfördernd, dass man am Mittag einen zwanzigminütigen Powernap nehmen kann, also wenn ich jetzt irgendeine Gesundheitsaktion machen würde in einer Unternehmung, dann würde ich das fördern.“

„Ich meine das ist wirklich etwas, das kann man sich gar nicht so wirklich vorstellen (lacht) ähm, bis fünfundvierzig ist mir das überhaupt, also habe ich das überhaupt nicht gemerkt, also ich war nach dem Essen am Mittag vielleicht schon ein bisschen müde, aber ähm, dann sass ich einfach da, und jetzt kommt wirklich, ja also ich habe dort schon ältere Kollegen beobachtet, die auf einmal (Geste dass sie eingenickt sind), und jetzt passiert mir das auch und ich denke, wenn man wirklich über Mittag kurz abschalten könnte, dann würde das was bringen, es ist ja nicht tragisch, es ist einfach etwas peinlich (...).“

„(...) ich denke das ist bei uns ganz schlecht eingeführt worden, und das ist übrigens ein Angebot das muss man wirklich vor allem den Älteren machen, gezielt und man muss sie irgendwo auch soweit bringen, dass sie es als etwas Positives oder sehr Gutes ansehen.“

Unternehmens- und Führungskultur. Die Experteninterviews gaben bereits einen Einblick in die Unternehmens- und Führungskultur, die in der Hauptstudie detaillierter abgefragt wurde. Insbesondere in Bezug auf die Offenheit gegenüber der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten, wie beispielsweise dem Relaxraum.

„(...) weil das ist natürlich bei uns überhaupt nicht (...) das ist überhaupt nicht die Kultur, also die Kultur ist wirklich irgendwo taktaktak, also wenn ich, also wir haben einmal pro Woche das Meeting von meiner Linie und da ist wirklich einer für das ganze Timing verantwortlich und wir haben so halb-, dreiviertel- und einstündige Timeslots und das wird bickel-knallhart durchgezogen den ganzen Tag lang. Und dann ist halb zwölf Mittag, dann gehen alle gemeinsam zum Mittagessen und höchstens Dreiviertelstunden später ist der nächste Traktandum (lacht), es würde knapp reichen um kurz eine Viertelstunde zu

schlafen, aber es ist natürlich nicht die Idee, die Idee ist dass man dann die offenen Zeiten noch nutzt um mit dem noch was abzumachen oder mit dem, da noch was besprechen.“

Veränderung. Das Thema der Veränderung tauchte während der Experteninterviews auf bezüglich der Offenheit von älteren Mitarbeitenden, was Veränderungen im Büroraum angeht. Die Aussagen der Befragten waren widersprüchlich, weshalb in der Hauptstudie das Thema erneut aufgegriffen wurde.

„Ich glaube es sind Leute die einfach sehr lange in der gleichen Rolle sind und dann haben sie Automatismen und Abläufe und mein Laptop ist hier und eben nur schon der Laptop wechseln oder einen neuen Bürostuhl das ist für sie schwierig, ich glaube ältere Mitarbeiter die immer wieder eine Veränderung mitgemacht haben, für die ist das kein Thema.“

„Lustigerweise sind diesbezüglich die älteren Leute einfach vielleicht ein wenig festgefahrener, die sind sich das gewohnt, die haben vielleicht andere Vorstellungen von ihrer Arbeit, die machen vielleicht auch ein bisschen andere Arbeiten als die Jungen, aber sie sind, also ob sie pflegeleichter sind oder nicht weiss ich nicht, aber sie sind vielleicht ein bisschen, von der Denkweise her, vom Bedürfnis her vielleicht ein wenig anders, aber es ist noch schwer zu sagen wie anders, mich dünkt das Fordernde "weisch jetzt wollen wir, ist scheisse" bei den Jungen, bei den Älteren kannst du höchstens noch mit einem Gespräch, einem Dialog vielleicht ihm erklären, dass man es aus dem oder dem Grund nicht machen kann, oder es ist kompliziert oder blablabla, aber was bei den Jungen nicht so wirklich ankommt.“

Die Experteninterviews haben gezeigt, dass es keine eindeutigen Altersunterschiede betreffend den Anforderungen an die Büroraumgestaltung gibt. Weiter kam dabei heraus, dass das Thema des Älterwerdens im Unternehmen sensibel ist und man in Gesprächen oft auf Rechtfertigungen stösst. Das war mitunter ein Grund, weshalb der Fokus in der Hauptstudie nicht mehr nur auf dem Alter lag, oder dies den Teilnehmenden zumindest nicht so kommuniziert wurde.

5.2 Ergebnisse der Hauptstudie

Nachfolgend werden die Ergebnisse zur Thematischen Kodierung sowie die quantitativen Ergebnisse beschrieben.

5.2.1 Dimensionen einer alternsgerechten Büroraumgestaltung

Die Thematische Kodierung ist eine Vorstufe der Typologischen Analyse. Um die Fragestellung 1 beantworten zu können, wurden mittels Thematischer Kodierung Fallübersichten erstellt. Nach einer ersten Phase des Kodierens wurden die Subkategorien, welche am häufigsten verwendet wurden, weiter unterteilt. Die Unterteilung in weitere Subkategorien, respektive in Ausprägungen, hatte zum Zweck, die Fälle betreffend der Ausprägungen zuordnen zu können. Zur Beantwortung der Fragestellung 1 wurde auf die Subkategorien der Kategorie Büroraum fokussiert (Anhang A Kategoriensystem). Zur Interpretation der Ergebnisse in Bezug auf Themen des Büroraumes wurden mittels Code-Relation-Browser weitere Kategorien miteinbezogen, die eventuell auf einen Zusammenhang schliessen lassen.

Die Tabelle 4 zeigt drei Fallübersichten in einer Übersicht. Die drei prägnantesten Subkategorien den Büroraum betreffend, waren *Lärm/Ruhe*, *Sozialer Austausch* und *Veränderungen im Büroraum*. Diese wurden weiter in Subkategorien, beziehungsweise Ausprägungen, unterteilt. Das diente dazu, die Fälle bezüglich ihrer Ausprägung zuordnen zu können. In der Fallübersicht wurde zudem bereits nach Altersgruppen unterteilt, um einen Vergleich möglich zu machen.

Tabelle 4: Fallübersicht ausgewählter Subkategorien/Ausprägungen der Kategorie Büroraum

	Lärm/Ruhe			Sozialer Austausch		Veränderungen im Büroraum	
Subkategorie	Kein Rückzug möglich	Rückzug teilweise möglich	Rückzug möglich	Wird geschätzt	Unwichtig	Veränderungen zum Guten	Dem „Alten“ nachtrauern
< 30		1	1	2		2	
31-40	2		1	2	1	1	2
41-50	3		3	4	2	3	3
51-60	1	1	3	3	2	3	2
> 60	1	3	1	3	2	2	3

Die Tabelle 4 gibt in jeder Zelle die Anzahl der Fälle an, die der Ausprägung zugeordnet wurden. Damit wird ersichtlich, ob innerhalb von Altersgruppen oder gruppenübergreifend Unterschiede bestehen. Nachfolgend werden die Ergebnisse der drei Fallübersichten mittels Zitaten erläutert.

Lärm/Ruhe. Das Thema Lärm war für alle Befragten relevant. Aus diesem Grund wurden die Ausprägungen nicht betreffend der Stärke der Beeinträchtigung durch Lärm definiert, sondern dadurch, ob die Mitarbeitenden einen Weg finden, sich zurückzuziehen. Damit war einerseits der physische Rückzug gemeint, aber auch der mentale. Es gab Teilnehmende, die sich sehr gut mental abschotten konnten und sich deshalb nicht durch den Lärm in ihrer Konzentration beeinträchtigen liessen. Die Verteilung in den Altersgruppen ist eher gleichmässig; in der Altersgruppe 41 bis 50 findet sich niemand in der mittleren Ausprägung, die Altersgruppe 51 bis 60 hat ebenfalls nur eine Person in der mittleren Ausprägung, wobei die Gruppe über 60 tendenziell eher in der Mitte anzusiedeln ist. Dies

könnte ein Hinweis darauf sein, dass die ältesten Mitarbeitenden sich eher schwer tun, einen Rückzugsort zu finden, oder sich vom Lärm abzuschotten. Nachfolgend wird für jede Ausprägung ein Zitat angegeben mit der jeweiligen Altersangabe des Mitarbeitenden.

„Das ist eben das Problem welches wir haben mit den Telefonaten, entweder bist du angewiesen auf den Arbeitsplatz, weil du musst ja die Pläne und so weiter vor dir haben, also kannst du nicht in einen anderen Raum gehen.“ (kein Rückzug möglich, >60)

„(...) man hat die Möglichkeit oder, wir sind ja heute flexibel oder, man hat ein Handy, man hat einen Laptop, man muss nicht einmal mehr Wireless einstecken, das ist schon gäbig, aber es fragt sich immer, die Arbeit die ich mache, da kann ich mich nicht zurückziehen, sonst muss ich, es geht schon, aber es ist wirklich mühsam, dann zum Arbeiten, nur schon die Tastatur.“ (Rückzug teilweise möglich, >60)

„Kopfhörer meistens, oder man kann auch irgendwo anders arbeiten gehen, wenn es für den Chef ok ist und das ist bei mir der Fall, dann kann ich auch sonst irgendwo, in einem Fokusraum oder so arbeiten. Das schon.“ (Rückzug möglich, <30)

Sozialer Austausch. Der Austausch mit den Kollegen im Grossraumbüro wurde von den meisten Befragten als positiver Aspekt im Büroraum genannt. Die Fallübersicht zeigt sehr schön, dass es zwar Mitarbeitende gab, für die der soziale Austausch nicht sehr relevant zu sein scheint, aber die Mehrheit in jeder Altersgruppe diesen Aspekt im Büroraum sehr schätzt. Nachfolgend wird lediglich ein Zitat zur Ausprägung *Sozialer Austausch wird geschätzt* genannt, da die Zuordnung der Ausprägung *Unwichtig* dadurch stattfand, dass diejenigen Personen zugeordnet wurden, die keine Aussage zum Thema getroffen hatten.

„Man hat an und für sich Kontakt mit den Leuten, also ich schätze zum Beispiel, dass auch Bauleiter hier sind. Ich kann am Morgen mit ihnen reden, ich habe Kontakt mit ihnen, man kann Informationen austauschen, man kann auch gewisse Sachen klären mit der äh Arbeitskollegen die man hat, das ist von daher relativ gut.“ (wird geschätzt, 51-60)

Veränderungen im Büroraum. Die beiden Ausprägungen wurden nicht nachträglich definiert, sondern entstanden bereits in der ersten Phase des Kodierens. Es fiel schnell auf, dass Befragte sich entweder schwer tun mit Veränderungen im Büroraum und gewisse Veränderungen gerne wieder rückgängig machen würden oder dass sie sehr offen und flexibel betreffend Veränderungen sind. Die Fallübersicht zeigt, dass es keine Altersunterschiede gibt. Bei der Zuordnung der Fälle zu den jeweiligen Ausprägungen fiel auf, dass die Mehrheit des einen Samples in der einen Ausprägung war und die Mehrheit des anderen Samples in der anderen Ausprägung. Betrachtete man die Textsegmente genauer, wurde schnell ersichtlich, dass die Veränderung bei der einen Abteilung tatsächlich einige negative Aspekte mit sich brachte, während die andere Abteilung stets positive Erlebnisse betreffend Veränderungen in ihrem Büroraum erlebt hatte. Es wird demnach darauf hingewiesen, dass die Zuordnung nicht ausschliesslich auf den individuellen Umgang mit Veränderungen an sich zurückzuführen ist, sondern vorwiegend mit Veränderungen in den betroffenen Abteilungen zusammenhängt. Dies wird mit den nachfolgenden Zitaten veranschaulicht.

„Was wir jetzt hier haben, dass finde ich am Optimalsten. Einfach durch die Freiheit die man hat, finde ich es wirklich sehr sehr angenehm. Beim Einzelbüro, da war es wirklich so, dass ich die Tür permanent offen hatte, also ganz selten zu und auch dort, zum konzentriert Arbeiten ist es, gut wir waren dort ein Team von sechs Personen und die Tür war offen, dann hörst du trotzdem, dann nimmst du trotzdem alles wahr. (...) ja ich fühle mich hier einfach wohler als dort, als ich ein Einzelbüro hatte.“ (Veränderung zum Guten, 41-50)

„(...) es wird halt von irgendwelchen Stellen, die man kaum kennt etwas geändert und man weiss nicht genau warum, weil es erst mal offensichtlich keine Verbesserung darstellt, also vielleicht die Kommunikation, was verändert werden soll und was es bewirkt, nicht optimal.“ (Dem Alten nachtrauern, 31-40)

Die Fallübersicht sowie die nachfolgenden Erläuterungen und Zitate dazu zeigten auf, dass die Befragten zwar individuelle Einstellungen und Anforderungen an den Büroraum haben, dies aber nicht primär auf das Alter zurückzuführen ist.

5.2.2 Quantitative Ergebnisse

Die quantitativen Ergebnisse der Tagebuchstudie sowie des Recovery Experience und Recovery Level Questionnaire werden nachfolgend erläutert.

5.2.2.1 Tagebuchstudie zur Nutzung von Erholungsmöglichkeiten

Zu Beginn wurden die Häufigkeiten sowie die Modalwerte der aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten berechnet, um diese in einem ersten Schritt visuell zu vergleichen und bereits Erkenntnisse zu generieren. Die Abbildung 5 zeigt die Wahl der Teilnehmenden betreffend der aktiven Erholungsmöglichkeiten während eines Arbeitstages. Der Modalwert der über 60-jährigen Teilnehmenden sowie der Modalwert der Altersgruppe 31-40 war *Spaziergang* ($H_{31-40}=10$, $H_{>60}=14$), die Personen zwischen 41-50 und zwischen 51-60 wählten am häufigsten *Keine* Erholungsaktivität ($H_{41-50}=11$, $H_{51-60}=19$). Die am häufigsten gewählte aktive Erholungsmöglichkeit der Personen unter 30 war die *Kaffeepause* ($H_{<30}=6$). Die gesamten Häufigkeiten der aktiven Erholungsmöglichkeiten nach Altersgruppen, finden sich im Anhang S.

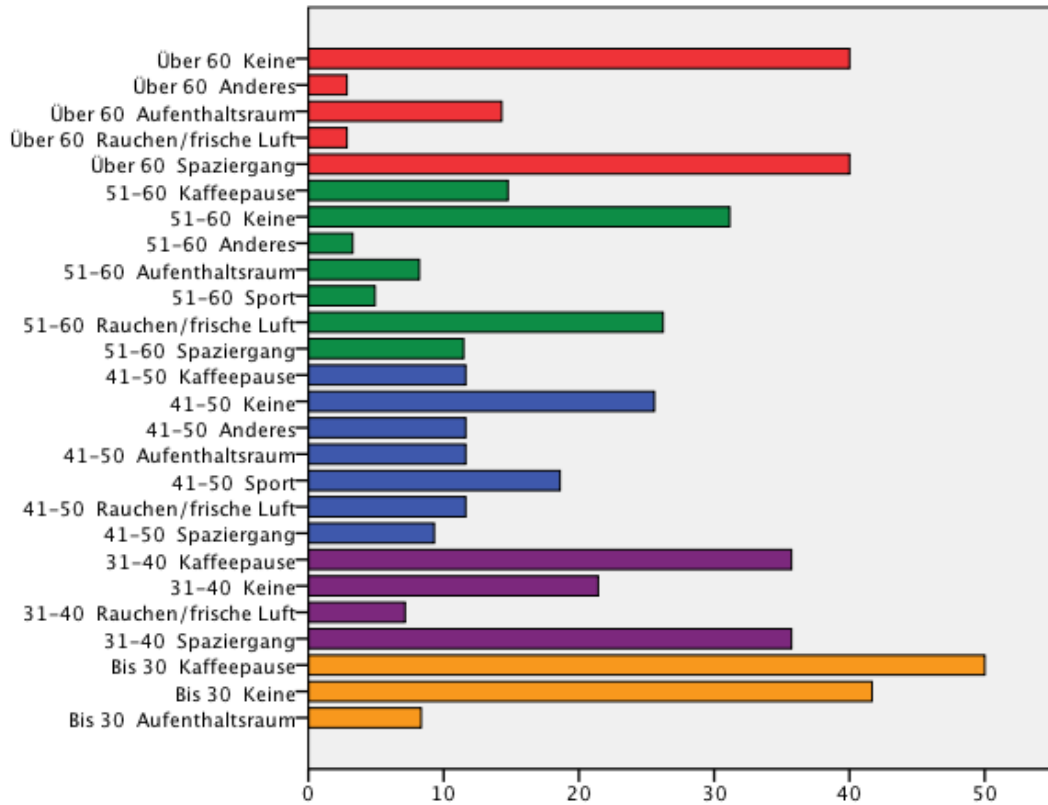


Abbildung 5: Prozentuale Häufigkeiten der aktiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit, aufgeteilt nach Altersgruppen

Die Modalwerte der passiven Erholungsmöglichkeiten waren in allen Altersgruppen analog mit dem Wert *Keine* (H=172). In der Altersgruppe 51 bis 60 wurde zudem einmal der Relaxraum genutzt und drei Mal eine andere Erholungsmöglichkeit gewählt. In der Altersgruppe 31 bis 40 wurde einmal ein Povernap gemacht und in der Gruppe der 41 bis 50 Jährigen wurde einmal eine andere Erholungsmöglichkeit genutzt. Demnach wurden von allen Altersgruppen mehrheitlich keine passiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit gewählt, dies zeigt sich auch in der Abbildung 6 sehr deutlich. Eine detaillierte Tabelle der passiven Erholungsmöglichkeiten bietet Anhang T.

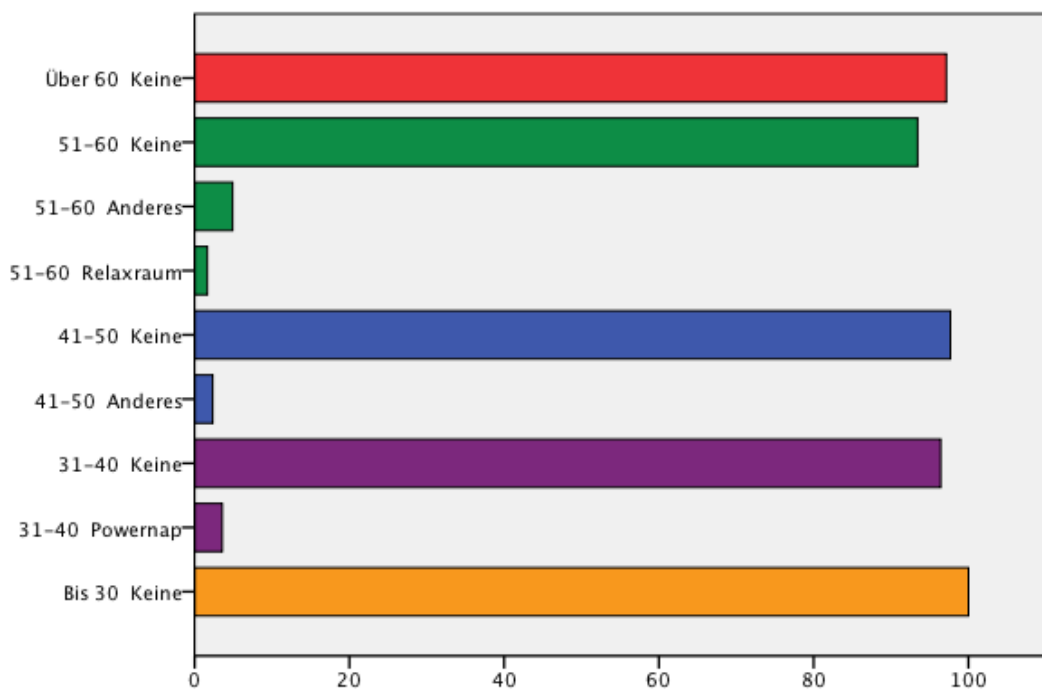


Abbildung 6: Prozentuale Häufigkeiten der passiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit, aufgeteilt nach Altersgruppen

Zur genaueren Betrachtung werden nun Kreuztabellen dargestellt, um einen Zusammenhang zwischen dem Alter und der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten statistisch zu erkunden. In der nachfolgenden Tabelle 5 ist das Verhältnis der Variablen Alter und aktive Erholungsmöglichkeiten dargestellt. Die ursprünglichen Werte der Variable aktive Erholungsmöglichkeiten (Spaziergang, Kaffee, Aufenthaltsraum, Sport, Anderes, Aufenthalt an der frischen Luft/Rauchen) wurden zusammengefasst als *aktive Erholung*, respektive *keine aktive Erholung*. Die Tabelle 5 zeigt demnach die prozentuale Häufigkeit der aktiven Erholungsaktivitäten je Altersgruppe, die während eines Arbeitstages genutzt wurden.

Tabelle 5: Kreuztabelle Alter und aktive Erholungsmöglichkeiten

		Bis 30	31-40	41-50	51-60	Über 60	Gesamt
Eine aktive Erholungsmöglichkeit gewählt	Häufigkeit	7	22	32	42	20	123
	Prozentuale Häufigkeit	58,3%	78,6%	74,4%	68,9%	58,8%	69,1%
Keine aktive Erholungsmöglichkeit gewählt	Häufigkeit	5	6	11	19	14	55
	Prozentuale Häufigkeit	41,7%	21,4%	25,6%	31,1%	41,2%	30,9%
Gesamt	Häufigkeit	12	28	43	61	34	178

Zur Überprüfung eines möglichen Zusammenhanges zwischen dem Alter und der Wahl einer aktiven Erholungsmöglichkeit, wurde ein Chi²-Test durchgeführt. Es wurden der Chi² nach Pearson sowie der Likelihood-Quotient berechnet. Die Werte 4.081 und 4.086 waren sehr niedrig und wiesen keine Signifikanz ($p = .395$ und $p = .397$) auf. Weiter wurden Assoziationsmasse für nominalskalierte Variablen berechnet, einerseits Richtungsmasse (Lambda, Goodman-und-Kruskal-Tau, Unsicherheitskoeffizient) sowie auch symmetrische Masse (Cramers-V). Diese stützten ebenfalls die Erkenntnis, dass kein Zusammenhang zwischen dem Alter und der aktiven Erholung während der Arbeit besteht. Cramers-V weist einen Wert von .151 auf. Dieser gibt die Stärke des Zusammenhangs an, wobei 0 kein Zusammenhang bedeutet und 1 der höchst mögliche Zusammenhang. Der hier erreichte Wert von .151 zeigt, dass kein Zusammenhang besteht. Somit wird die Hypothesen H1a verworfen und die Nullhypothese beibehalten.

Da die Wahl der passiven Erholungsmöglichkeiten in allen Altersgruppen fast ausnahmslos gleich ausfiel, respektive von kaum jemandem eine passive Erholungsmöglichkeit gewählt wurde, wird keine Kreuztabelle der passiven Erholungsmöglichkeiten aufgeführt (Anhang

O). Es würde bei einer Berechnung zwar ein Zusammenhang angegeben werden, da alle Teilnehmenden fast immer die gleiche Antwort gaben. Jedoch würde dies die Kausalität der Ergebnisse nicht aufklären, sondern nur irrtümlicherweise eine Korrelation ergeben. Die visuelle Darstellung zeigte bereits, dass die Teilnehmenden aller Altersgruppen keine passive Erholung während der Arbeit wählten. Somit wird die Hypothese H1b verworfen und die Nullhypothese beibehalten.

Zur Analyse der Tagebuchergebnisse betreffend dem aktiven und passiven Erholungsbedürfnis, wurden ebenfalls die Häufigkeiten berechnet (Anhang U, Anhang V). Da es sich um ordinalskalierte Daten handelt, wurde zudem der Median pro Altersgruppe ausgewiesen. Die Tabelle 6 zeigt die Mediane der Altersgruppen.

Tabelle 6: Mediane aktives Erholungsbedürfnis nach Altersgruppen (1=Nie, 2=Selten, 3=Teilweise, 4=Oft, 5=Ständig)

Bis 30	N	Gültig	12
		Median	1,00
31-40	N	Gültig	28
		Median	3,00
41-50	N	Gültig	43
		Median	3,00
51-60	N	Gültig	60
		Fehlend	1
		Median	2,00
Über 60	N	Gültig	33
		Fehlend	2
		Median	3,00

Der Median des aktiven Erholungsbedürfnisses der Altersgruppe über 60 beträgt 3.00 (1=Nie, 2=Selten, 3=Teilweise, 4=Oft, 5=Ständig), derjenige der Altersgruppe 51-60 beträgt 2.00, die Altersgruppe 41-50 weist einen Median von 3.00 auf und die Altersgruppe 31-40 einen Wert von 3.00. Die jüngste Altersgruppe - Personen unter 30 - weist einen Median von 1.00 auf. Es ist jedoch anzumerken, dass jeweils nur zwei Personen unter 30 an der

Untersuchung teilgenommen haben und eine davon in einem 30%-Pensum beschäftigt ist. Das niedrige Ergebnis der unter 30-Jährigen sollte demnach nicht zu viel Aufmerksamkeit erhalten. Die Abbildung 7 zeigt die prozentualen Häufigkeiten nach Altersgruppen.

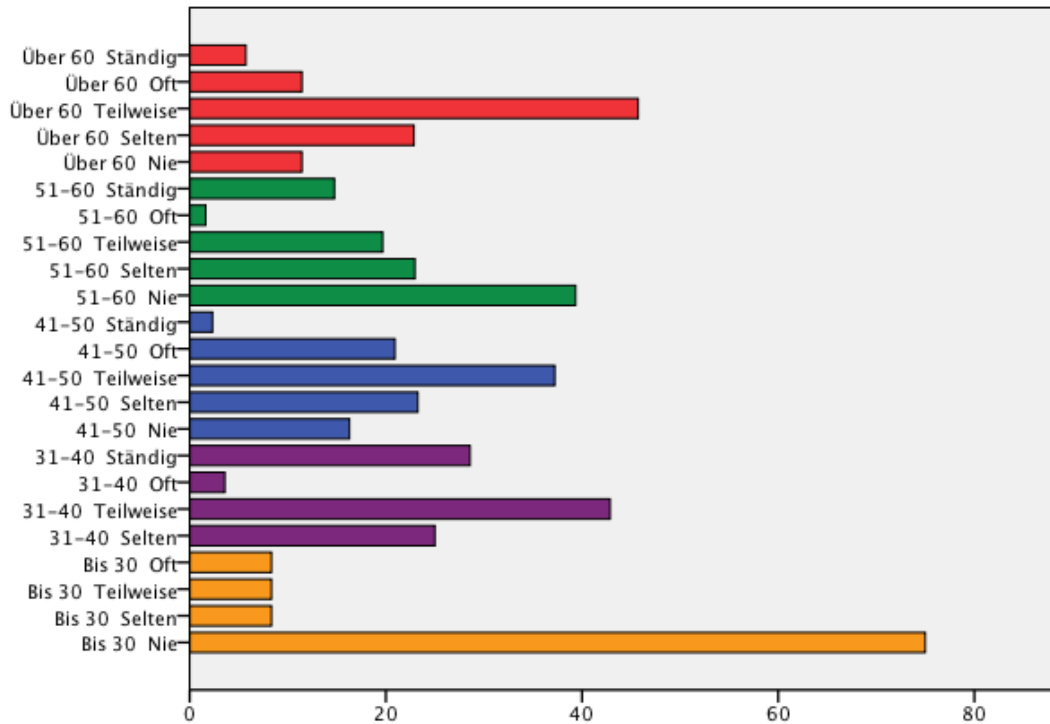


Abbildung 7: Prozentuale Häufigkeiten des aktiven Erholungsbedürfnisses nach Altersgruppen

Für die Werte des passiven Erholungsbedürfnisses wurden in einem ersten Schritt ebenfalls die Häufigkeiten und Mediane pro Altersgruppe berechnet. Tabelle 7 zeigt die Mediane jeder Altersgruppe, des passiven Erholungsbedürfnisses.

Tabelle 7: Mediane passives Erholungsbedürfnis nach Altersgruppen (1=Nie, 2=Selten, 3=Teilweise, 4=Oft, 5=Ständig)

Bis 30	N	Gültig	12
		Median	1,00
31-40	N	Gültig	26
		Fehlend	2
		Median	2,00
41-50	N	Gültig	39
		Fehlend	4
		Median	2,00
51-60	N	Gültig	61
		Median	1,00
Über 60	N	Gültig	27
		Fehlend	8
		Median	1,00

Die Altersgruppe über 60 weist einen Median von 1.00 auf, die Teilnehmenden von 51-60 einen Wert von 1.00, die Altersgruppe 41-50 einen Wert von 2.00, diejenige zwischen 31-40 einen Median von 2.00 und die Teilnehmenden unter 30 liegen bei 1.00. Alle Altersgruppen haben einen niedrigeren Median beim aktiven als beim passiven Erholungsbedürfnis. Das Bedürfnis nach Bewegung ist demnach altersunabhängig höher als das Bedürfnis sich auszuruhen. Nachfolgend sind in Abbildung 8 die prozentualen Häufigkeiten des passiven Erholungsbedürfnisses dargestellt. Die Visualisierung soll verdeutlichen, wie niedrig das passive Erholungsbedürfnis in allen Altersgruppen ist.

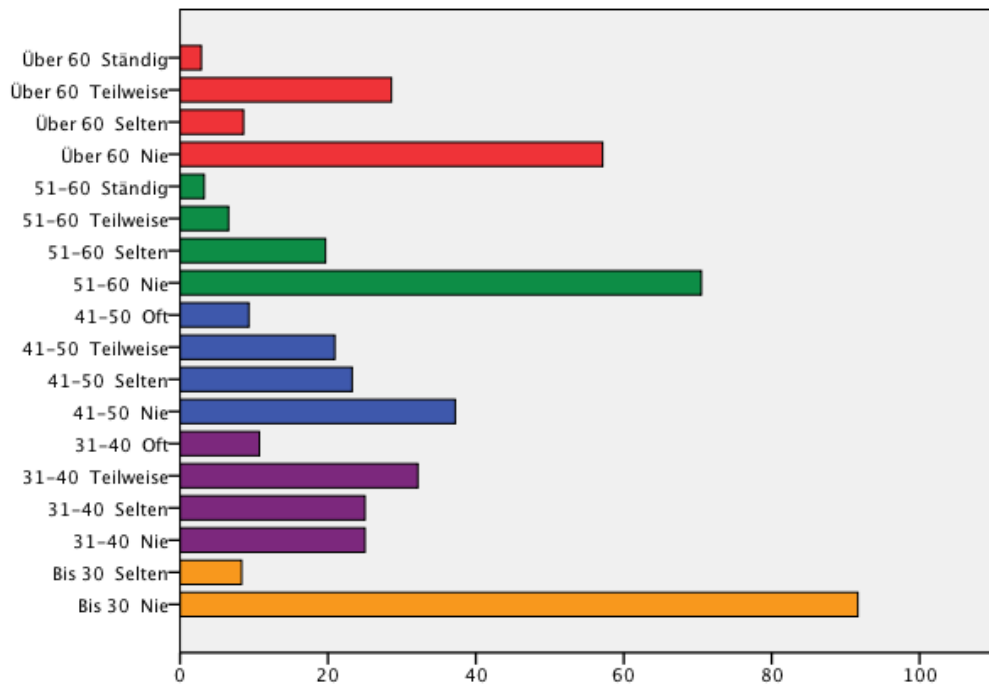


Abbildung 8: Prozentuale Häufigkeiten des passiven Erholungsbedürfnisses nach Altersgruppen

Im Nachfolgenden werden die prozentualen Häufigkeiten des aktiven und passiven Erholungsbedürfnisses in Kreuztabellen dargestellt, um etwaige Zusammenhänge sichtbar zu machen. Die Werte *nie* und *selten*, sowie die Werte *oft* und *ständig*, wurden zusammengefasst, um den Kriterien eines Chi²-Tests zu genügen. Trotz dieses Vorgehens wiesen bei der Berechnung des Chi² mehr als 40% der Zellen des passiven Erholungsbedürfnisses eine Häufigkeit kleiner als 5 auf. Aus diesem Grund konnte kein zuverlässiger Chi²-Test beim passiven Erholungsbedürfnis durchgeführt werden. Zur visuellen Darstellung des Zusammenhangs zwischen dem passiven Erholungsbedürfnis und dem Alter soll die Abbildung 9 dienen.

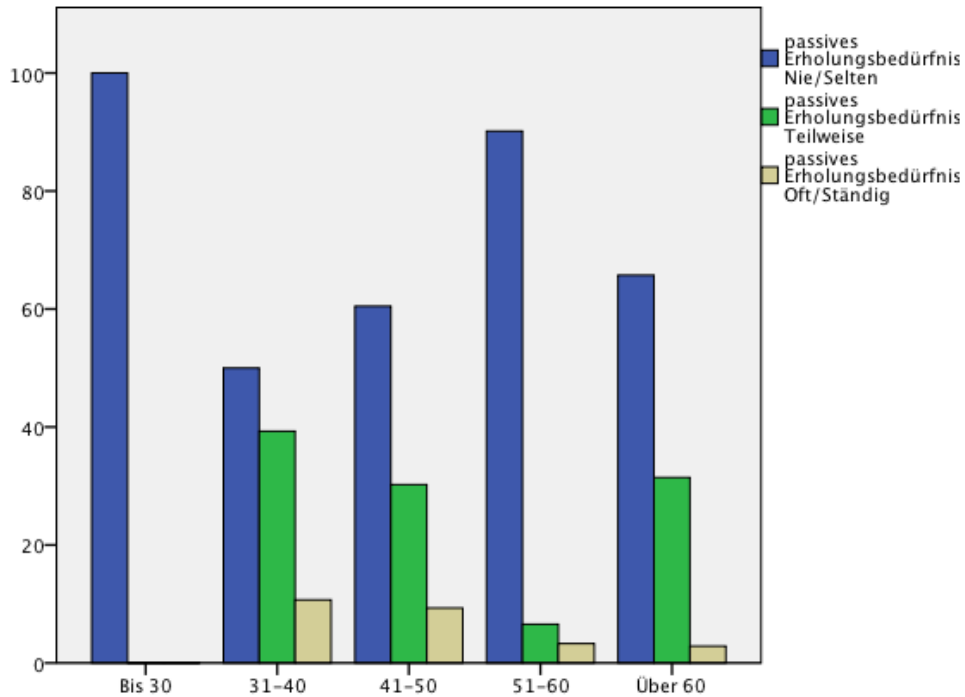


Abbildung 9: Kreuztabellarische Darstellung der prozentualen Häufigkeiten des passiven Erholungsbedürfnisses und der Altersgruppen

Die Abbildung 9 zeigt, dass die Werte generell sehr niedrig sind, d.h. die Teilnehmenden haben nie, selten oder teilweise ein passives Erholungsbedürfnis. Anschliessend wird ein möglicher Zusammenhang zwischen dem aktiven Erholungsbedürfnis und dem Alter dargestellt.

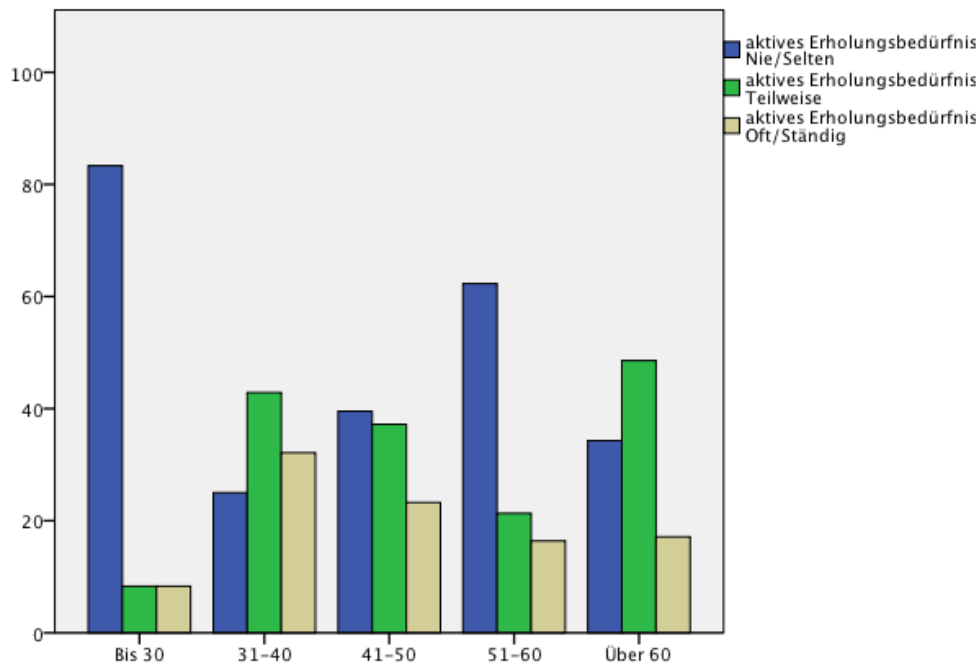


Abbildung 10: Kreuztabellarische Darstellung der prozentualen Häufigkeiten des aktiven Erholungsbedürfnisses und der Altersgruppen

Die Abbildung 10 zeigt in einem Balkendiagramm die Kreuztabelle der Variable Alter und der Variable des aktiven Erholungsbedürfnisses. Nachfolgend wird in Tabelle 8 der Zusammenhang, der Altersgruppen und dem aktiven Erholungsbedürfnis, anhand der Häufigkeiten aufgezeigt. 13.3% der Zellen weisen eine Häufigkeit kleiner 5 auf. Da das Kriterium für die Berechnung des χ^2 bei weniger als 20% liegt, ist in diesem Falle die Berechnung möglich. Es wurden der χ^2 nach Pearson (23.022) sowie der Likelihood-Quotient (23.690) berechnet. Beide wiesen eine Signifikanz von $p = .003$ bei 8 Freiheitsgraden auf. Ein grosser χ^2 -Wert würde auf einen Zusammenhang zwischen den Variablen hindeuten, der berechnete Wert ist jedoch eher niedrig (Bühl, 2010). Zur Berechnung der Stärke eines möglichen Zusammenhangs wurde Kendalls Tau-c berechnet. Der Wert $-.027$ weist eine Signifikanz von $p = .669$ auf. Der Wert bei Kendalls Tau-c liegt zwischen -1 und $+1$. Der hier erreichte Wert ($-.027$) weist also darauf hin, dass es keinen Zusammenhang zwischen den Variablen gibt, da er nahe 0 liegt. Die Hypothese H2a wird demnach verworfen.

Aktives Erholungsbedürfnis		Bis 30	31-40	41-50	51-60	Über 60	Gesamt
Nie/Selten	Häufigkeit	10	7	17	38	12	84
	Prozentuale Häufigkeit	83,3%	25,0%	39,5%	62,3%	34,3%	46,9%
Teilweise	Häufigkeit	1	12	16	13	17	59
	Prozentuale Häufigkeit	8,3%	42,9%	37,2%	21,3%	48,6%	33,0%
Oft/Ständig	Häufigkeit	1	9	10	10	6	36
	Prozentuale Häufigkeit	8,3%	32,1%	23,3%	16,4%	17,1%	20,1%
Gesamt	Häufigkeit	12	28	43	61	35	179

Tabelle 8: Kreuztabelle Alter und aktives Erholungsbedürfnis

Die Hypothese H2b, die sich auf einen möglichen positiven Zusammenhang zwischen dem passiven Erholungsbedürfnis und dem Alter bezieht, wird ohne Berechnung verworfen, da bereits die visuelle Darstellung zeigte (Abbildung 8), dass in allen Altersgruppen das passive Erholungsbedürfnis sehr niedrig ist. Eine Berechnung erübrigt sich, da offensichtlich keine Altersunterschiede im Erholungsbedürfnis bestehen. Die Nullhypothese wird demnach beibehalten, welche besagt, dass kein Zusammenhang zwischen dem Alter und dem aktiven sowie dem passiven Erholungsbedürfnis besteht.

5.2.2.2 Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire

Für die Items des Recovery Levels vor und nach der Arbeit wurde jeweils eine zusammengefasste Variabel erstellt und die Mediane berechnet. Anschliessend wurde der Wilcoxon-Test durchgeführt, um zu untersuchen, ob sich das Erholungslevel vor und nach der Arbeit signifikant unterscheidet. Der Median der Variabel *Erholungslevel Morgens*

betrug 4.0 und der *Erholungslevel Abends* 2.5. Dies weist bereits darauf hin, dass sich die Teilnehmenden morgens erholter fühlen als am Feierabend. Der Unterschied der beiden Variablen weist eine Signifikanz von $p = .000$ auf. Es besteht also ein höchst signifikanter Unterschied. Dies bedeutet, dass alle Teilnehmenden vor der Arbeit erholter als am Feierabend sind.

In einem zweiten Schritt wurde die Datei nach der Variable Alter unterteilt und erneut ein Wilcoxon-Test durchgeführt. In allen Altersgruppen war der Median der Variable Erholung Morgens höher als der Median der Variable Abends. Dies deutet darauf hin, dass altersunabhängig das Erholungslevel morgens höher ist. Dies wurde bereits im ersten Schritt berechnet. Die einzelnen Altersgruppen in sich wiesen jedoch keine Signifikanz betreffend des Unterschiedes auf ($<30 p = .180$, $31-40 p = .109$, $41-50 p = .042$, $51-60 p = .027$, $>60 p = .068$). Die Ergebnisse der einzelnen Altersgruppen sind im Anhang R zu finden.

Der Kruskal-Wallis-Test ergab, dass sich die Werte der beiden Variablen Relaxation und Psychological Detachment innerhalb der Altersgruppen nicht unterscheiden. Es wäre demnach nicht auf das Alter zurückzuführen, ob sich jemand mehr oder weniger mental von der Arbeit distanzieren kann, respektive sich Zeit zur Erholung nimmt. Der Chi²-Test ergab bei der Variable Relaxation einen Wert von 4.877 bei 4 Freiheitsgraden, was eine Signifikanz von $p = .300$ ergab. Die Variable Psychological Detachment wies ein Chi² von .982 bei 4 Freiheitsgraden auf, bei einer Signifikanz von $p = .913$ (Anhang P). Es zeigte sich demnach, dass die Ergebnisse nicht weiter berücksichtigt werden dürfen. Es wird angemerkt, dass die individuellen Werte in die qualitativen Fallanalysen miteinbezogen wurden.

6. Typologie zur Erholung im Büroraum

Die Typologische Analyse bildet den Kern dieser Arbeit. Die bisherigen quantitativen Ergebnisse (Kapitel 5.2.2), sowie erste Vergleiche nach der Thematischen Kodierung zeigten, dass es sehr herausfordernd ist, Altersunterschiede zu erkennen. Dies lässt die Vermutung zu, dass andere Einflussfaktoren als das Alter das Verhalten und die Bedürfnisse der Akteure im Büroraum beeinflussen. Diese Vermutung veranlasste die Autorin dazu, eine Typologische Analyse durchzuführen, den Fokus Alter aufzuheben und nach anderen Gemeinsamkeiten und Unterschieden zu suchen. Nachdem verschiedene Typen definiert wurden, wird jedoch noch einmal verglichen, ob die Zugehörigkeit der Fälle zu den Typen mit dem Alter zu begründen wäre.

Ähnlich wie beim Erstellen der Fallübersichten, wurden auch für die Typologische Analyse sogenannte Merkmalsausprägungen definiert (Flick, 2014; Kuckartz, 2010). Da mit der Typologie die Fragestellungen 2 und 3 beantwortet werden sollen, beziehen sich die Merkmalsausprägungen ausschliesslich auf Themen der aktiven und passiven Erholung. Etwaige Überschneidungen dieser Themen mit anderen (Sub-)Kategorien wurden berücksichtigt, werden jedoch zu einem anderen Zeitpunkt aufgegriffen (Kapitel 7).

Das Vorgehen der Typologischen Analyse wurde ausführlich im Kapitel 4.8.2 beschrieben. Nun soll die Entstehung des endgültigen Merkmalraumes transparent gemacht werden. Die Merkmalsausprägungen, welche im ersten Verfahren definiert wurden, sind als solche im Kodierleitfaden gekennzeichnet (Anhang A). Nachdem jeder Fall zugeordnet war, wurde der Merkmalsraum weiter auf acht Merkmale verdichtet (Tabelle 9). Anschliessend wurden die Fälle erneut zugeordnet. Die Tabelle 9 zeigt den Merkmalsraum, die Zuordnung und die Häufigkeiten der Fälle (A-U). Ein Fall wurde jeweils vier Mal im Merkmalsraum eingeordnet: ob er sich genügend oder ungenügend, aktiv sowie passiv, in der Freizeit sowie während der Arbeit, erholt. Damit ergaben sich vier Zuordnungen. Bei der Zuordnung der Fälle konnte man bereits ein Muster innerhalb der Personen und ihrem Verhalten erkennen. In

der Tabelle 9 sind die Fälle mit A bis U gekennzeichnet. Aus Anonymitätsgründen werden keine weiteren Informationen zu den Fällen in der Tabelle angegeben.

Tabelle 9: Merkmalsraum nach 2.Phase

	Freizeit	Arbeit
Aktive Erholung genügend	A B C D E F G H I J K L M N O P	A B C D F H I J M N O P R
Aktive Erholung ungenügend	Q R S T U	E G K L Q S T U
Passive Erholung genügend	A B C D E F G H I J K L M N O P R S	A B F G H I J K L M N O T
Passive Erholung ungenügend	Q T U	C D E P Q R S U

Nun sollen die Merkmalsausprägungen kurz erläutert werden. Der Unterschied zwischen aktiver und passiver Erholung wurde bereits theoretisch in Kapitel 2.3.3 hergeleitet. Mit *genügend* - respektive *ungenügend* - ist gemeint, dass eine Person ihr Erholungsbedürfnis genügend oder ungenügend befriedigt. Als Kriterium zählt nicht eine allgemein gültige Empfehlung wie lange oder wie häufig sich jemand erholen sollte, sondern das individuelle Bedürfnis. Dieses wurde in den Interviews, in der Tagebuchstudie sowie mit dem Recovery Experience und Recovery Level Questionnaire erhoben. Es soll also bei jedem Fall entschieden werden, ob das individuelle Bedürfnis genügend befriedigt wird oder nicht. Falls eine Person sich nie passiv erholt, jedoch keinerlei Anzeichen - auch keine impliziten Anzeichen - nach dem Bedürfnis passiver Erholung aufzeigt, wird sie der Merkmalsausprägung *Passive Erholung genügend* zugeordnet. Weist ein anderer Fall eine hohe Häufigkeit an passiver Erholung auf, gibt aber dennoch in Gesprächen an, dass er noch mehr passive Erholung nötig hätte, dann wird er der Merkmalsausprägung *Passive Erholung ungenügend* zugeordnet. Dies obwohl er sich per se mehr passiv erholt als die andere Person, sein Bedürfnis aber nicht gestillt ist. Es geht demnach um das individuelle subjektive Empfinden, ob ein Fall überhaupt ein Bedürfnis hat oder nicht. Wenn ein

Bedürfnis vorhanden ist, dann wird eruiert ob dies genügend befriedigt wird, mit der Unterscheidung, ob dies während der Arbeit oder in der Freizeit geschieht.

Um eine weitere Verdichtung des Merkmalraumes vorzunehmen, wurde die Zuordnung der Fälle genauer betrachtet und mit den textbasierten Daten reflektiert sowie weitere (Sub-)Kategorien hinzugezogen. Aus den Daten entstanden die beiden Subkategorien (Erholungs-)Segmentierer und (Erholungs-)Integrierer, inspiriert durch die Boundary Theory (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Bei dieser geht es darum, dass es Mitarbeitende gibt, welche die Freizeit und die Arbeit vermischen (Integrierer) und solche, die dies strikt voneinander trennen möchten (Segmentierer). In der vorliegenden Arbeit wurden diese Subkategorien ausschliesslich bezogen auf das Thema Erholung angewendet. Es geht also nur darum, ob jemand beim Thema Erholung eher integriert oder segmentiert, nicht aber darum, ob er sonst im Sinne der Boundary Theory Segmentierer oder Integrierer ist. Diese Trennung wurde vorgenommen, Da auffiel, dass Mitarbeitende das Thema Erholung entweder in ihren Arbeitsalltag integrieren oder solche Aktivitäten eindeutig in ihre Freizeit gehören. Es schien demnach sinnvoll, diese Unterscheidung in den Merkmalsraum aufzunehmen, anstelle von einer Trennung *Arbeit* und *Freizeit*. Weiter wurde erkannt, dass die Unterscheidung von *genügend* und *ungenügend* zwar aufschlussreich ist, jedoch Phasenweise auftreten kann und ein Fall wohl nicht grundsätzlich diesbezüglich kategorisiert werden sollte. Diese Unterscheidung wird deshalb bei der Typenbeschreibung wieder aufgegriffen, um Handlungsempfehlungen abzuleiten, falls ein Typ seinem Bedürfnis nicht nachkommt. Es wird aber in der Verdichtung des Merkmalraumes ausgeschlossen. Dies geschieht auch, weil die Häufigkeiten in Tabelle 9 bei den Merkmalsausprägungen *ungenügend* eher niedrig sind und eine Reflexion mit den Textsegmenten aufgezeigt hat, dass es sich meist um vorübergehende, nicht befriedigte Bedürfnisse handelt. Es wird demnach nur noch unterschieden zwischen aktiver und passiver Erholung. Auf einen Mischtypen wird verzichtet, da es kaum Personen gibt, die sich nur aktiv oder nur passiv

erholen. Alle Fälle zeigen auf, dass sie beide Erholungsformen anwenden, jedoch mit einer klaren Tendenz zur aktiven oder zur passiven Erholung.

Tabelle 10: Finaler Merkmalsraum mit Fallzuordnungen

	Segmentierer	Integrierer
Aktiver Erholungstyp	H C E I K L N O Q R	A F B D P S T
Passiver Erholungstyp	J M U	G

Nachdem der definitive Merkmalsraum definiert war, wurden die Fälle erneut zugeordnet (Tabelle 10). Dies geschah stets nah an den Daten. Als die Fallzuordnung abgeschlossen war, wurden die Fälle altersspezifisch verglichen. Es gab jedoch keinen Typen, bei dem eine Alterstendenz sichtbar war. Bei allen Typen gibt es eine Altersdurchmischung, die keinem Muster folgt.

6.1 Erholungstypen

Nachdem die typologische Analyse abgeschlossen war, wurden die Fälle erneut zugeordnet. Die Tabelle 11 zeigt die endgültigen Typen und deren Bezeichnung.

Tabelle 11: Die Erholungstypen im Büroraum

	Segmentierer	Integrierer
Aktiver Erholungstyp	Der Heimsportler	Der allzeit Bewegte
Passiver Erholungstyp	Der Freizeitrelaxer	Der ortsunabhängige Ruhende

Nachfolgend werden die vier Typen beschrieben und durch Zitate von Fällen veranschaulicht. Nach den Zitaten ist in Klammern jeweils die zugehörige Altersgruppe angegeben. Aus Anonymitätsgründen werden keine weiteren Angaben zur Fallherkunft der

Zitate gegeben. Zusätzlich werden Handlungsempfehlungen für den Arbeitgeber erläutert sowie individuelle Risikofaktoren der jeweiligen Typen genannt.

Der Heimsportler. Dieser Typ sucht die Bewegung, um sich von der Arbeit zu erholen oder sich von der Arbeit distanzieren zu können. Die aktive Erholung hilft ihm, sich wieder auf die Arbeit zu konzentrieren und erleichtert ihm den Umgang mit Stress und hohen Arbeitsanforderungen.

„Ich habe viele Tiere, da bin ich eigentlich die meiste Zeit draussen. Ich habe ein Pferd, am Morgen bevor ich zur Arbeit gehe, mache ich auch erst noch den Stall, da war ich dann schon einmal an der frischen Luft. Ich glaube sonst könnte ich nicht (...), das tut schon gut.“ (41-50)

„Ich denke es bringt mir mehr, wenn ich mich bewege, dann kann man in der Zeit wo man Sport macht abschalten und danach ist man aufgeweckter, habe ich so das Gefühl.“ (31-40)

Er trennt Arbeit und Freizeit voneinander. Er möchte seinen Aktivitäten erst nach Feierabend oder am Wochenende nachgehen. Es würde ihn zusätzlich stressen, wenn er während der Arbeit noch seinen sportlichen Aktivitäten nachgehen müsste.

„(...) ich wüsste jetzt auch nicht ob es hier Duschen gibt oder so was, also wenn man dann Sport macht, will man sich ja doch irgendwie frisch machen und so, also nein, ich mache eigentlich auch nur eine halbe Stunde Mittag, wenn es machbar ist, also ja, ich will dann abends auch lieber heim und dann wie gesagt, meine Sportarten oder was weiss ich, irgendwas machen.“ (31-40)

„Das ist mir ja frei gestellt und das kann ich selbst bestimmen wie ich will, aber ähm, dann gehe ich eben lieber abends draussen joggen und bin dann an der frischen Luft, ähm ja das bringt mir eigentlich mehr, sage ich jetzt mal. Weder einfach hier über Mittag, dann eine halbe Stunde joggen und wieder umziehen, erst wüsste ich nicht einmal, wo ich duschen könnte, irgendwo hat es glaube ich Duschen, habe ich mal gehört, ähm, aber eben, ja dann muss man alles mitschleppen und die Duschen sind glaube ich sowieso dann auch noch im

anderen Gebäude und dann musst du da noch durchs Zeugs hindurch, nein, da gehe ich lieber zu Hause, dann kann ich bei mir zu Hause unter die Dusche stehen, eben und ich habe alles vor Ort und muss nichts mitnehmen.“ (51-60)

Die Zitate zeigen sehr anschaulich, dass dieser Typ während der Arbeit sein aktives Erholungsbedürfnis nicht befriedigen möchte, sondern lieber in der Freizeit. Das Risiko bei diesem Erholungstypen ist, dass er seinem Erholungsbedürfnis nicht immer dann nachgehen kann, wenn es auftritt. Es könnte also dazu führen, dass es tagsüber aufgestaut wird und dadurch zu Stress, Müdigkeit oder Konzentrationsproblemen während der Arbeit führt. Der Arbeitgeber kann diesem Typen noch so viele Möglichkeiten zur aktiven Erholung während der Arbeit zur Verfügung stellen, er wird sie nicht nutzen (z.B. Sport über Mittag, Duschen, etc.). Damit ist dieser Typ aus Sicht des Arbeitgebers sehr unkompliziert und stellt keine hohen Ansprüche an die Gebäudeeinrichtung. Die Fälle, welche diesem Typen zugeordnet wurden, sind sehr altersdurchmisch. Es gibt eine Person unter 30, zwei Personen zwischen 31 bis 40, eine Person zwischen 41 bis 50, drei Personen zwischen 51 bis 60 und drei Personen über 60. Es ist demnach kein Muster bezüglich dem Alter erkennbar.

Der allzeit Bewegte. Dieser Typus nutzt ähnlich wie der *Heimsporler* die aktive Erholung als Ausgleich zur Arbeit. In der Bewegung findet er wieder Kraft, um den Arbeitsalltag meistern zu können. Sich aktiv zu erholen, hilft ihm im Umgang mit Stress oder um sich von Themen zu distanzieren oder um Lösungswege zu finden.

„Ich finde, wenn man rausgeht und um das Haus spaziert oder eine Stunde joggt, dann bringt mir das mehr, als wenn ich mich hinlege und dann ist man so am Dösen.“ (51-60)

„Ich bin eher aktiv. Das Yoga was wir hier machen ist auch sehr dynamisch, also das ist kein Meditaitonskurs.“ (41-50)

Anders als der *Heimsporler* nutzt dieser Typus sowohl den Arbeitstag, als auch seine Freizeit, um seinem aktiven Erholungsbedürfnis nachzukommen. Er integriert die Erholungsphasen in den Arbeitsalltag, beispielsweise indem er über Mittag joggen geht.

„Ja weil ich einfach am Abend oft nicht dazukomme, weil ich Meetings habe die bis in den Abend hinein gehen, oft auch externe Meetings. Für mich ist es dann schwierig, wenn ich dann, also ich habe noch eine Stunde Arbeitsweg und dann komme ich irgendwann nach Hause und um 21Uhr habe ich keine Lust mehr, um noch Sport zu machen, weil ich viel draussen Sport mache, ist es auch noch Witterungsabhängig und ähm, ich muss da ein wenig, also ich muss mir diese Zeit einfach stehlen und habe auch angefangen, mir fixe Zeitfenster einzuplanen und heute über Mittag gehe ich noch Sport machen.“ (51-60)

Der *allzeit Bewegte* kommt seinem Erholungsbedürfnis uneingeschränkter nach als der *Heimsporler*. Damit ist sein Risiko, das Erholungsbedürfnis tagsüber nicht zu befriedigen, tiefer. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er für diesen Typus zumindest Duschen und Garderoben zur Verfügung stellen sollte. Dieser Typus nimmt je nach Interesse auch Sportangebote des Arbeitgebers dankend an. Von der Altersverteilung her ist er eher bei älteren Mitarbeitenden vertreten: in der Altersgruppe 41 bis 50 wurden drei Personen diesem Typus zugeordnet, in der Altersgruppe 51 bis 60 drei Personen, sowie eine Person über 60.

Bei den Fällen fanden sich zwei Mitarbeitende, die betreuungspflichtige Kinder haben. Es wurde erwähnt, dass es organisatorisch schwieriger sei, seine Freizeitaktivitäten mit der Betreuung der Kinder zu kombinieren. Diesen Fällen könnte man als Empfehlung mitgeben, sich als *allzeit Bewegte* zu verhalten und während der Arbeit dem aktiven Erholungsbedürfnis nachzukommen, um nach der Arbeit Zeit für die Kinderbetreuung zu finden. Einer der beiden Fälle wurde dem *allzeit Bewegten* zugeordnet und äusserte, dass sein Erholungsbedürfnis genügend befriedigt ist. Der andere Fall wurde dem *Heimsporler* zugeordnet, wies aber ein stark unbefriedigtes aktives Erholungsbedürfnis auf. Dies würde die Empfehlung, sich während der Arbeit zu bewegen, untermauern.

Der Freizeitrelaxer. Dieser Typus schöpft neue Energie, indem er sich ausruht oder verschiedene entspannende Aktivitäten nutzt, beispielsweise Meditation, Progressive Muskel Relaxion, Autogenes Training oder Povernapping. Durch solche Erholungsaktivitäten kann er sich besser von der Arbeit distanzieren und mit Stress oder hohen Anforderungen umgehen. Er kann sich aber nicht vorstellen, sich am Arbeitsort zu erholen. Er möchte dies lieber in seiner Freizeit tun.

„Am Abend mache ich nicht viel, dann bin ich müde, nach dem Pendeln will ich nur schlafen, dann gehe ich nach Hause und falle auf das Sofa und fertig.“ (51-60)

Der *Freizeitrelaxer* wurde in den Daten nur in drei Fällen entdeckt: einmal in der Altersgruppe 31 bis 40, einmal in der Altersgruppe 41 bis 50 und einmal in derjenigen zwischen 51 und 60. Er ist - im Gegensatz zu den aktiven Typen - eher selten vertreten in dieser Untersuchung. Für den Arbeitgeber ist dieser Typus nicht weiter relevant, da er keine Ansprüche an den Arbeitsplatz, respektive an die Infrastruktur oder an das Aktivitätenangebot stellt. Es besteht jedoch das Risiko, dass sein Erholungsbedürfnis während des Arbeitstages zunimmt und er dem zu wenig Aufmerksamkeit schenkt. Der Arbeitgeber könnte dem entgegenkommen, indem er versucht, Räume für passive Erholung und eine tolerante Kultur zu schaffen, in der die Mitarbeitenden ihrem Bedürfnis nachkommen können. Falls dieses Bedürfnis über einen längeren Zeitraum nicht befriedigt wird, kann dies den Mitarbeitenden in seiner Leistung und seinem Wohlbefinden schwächen. Das folgende Zitat soll dies veranschaulichen.

„Ja müde, träge, würde ich schon sagen, dass ich mich dann nicht so gut konzentrieren könnte, wie ich sonst könnte.“ (31-40)

Der ortsunabhängige Ruhende. Dieser Typ bevorzugt passive Aktivitäten zur Erholung - ähnlich wie der *Freizeitrelaxer*. Der Unterschied besteht darin, dass der *ortsunabhängige Ruhende* sowohl während der Arbeit passive Erholung sucht, als auch in der Freizeit. Er schöpft mehr Kraft und Energie aus dem Ruhen als aus der Bewegung. Da er seinem

passiven Erholungsbedürfnis auch während der Arbeit nachgeht, besteht bei diesem Typus weniger das Risiko, dass er sein Bedürfnis zu wenig befriedigt.

„(...) einen Powernap machen, das mache ich auch noch.“ (51-60)

„Aber es tut wirklich gut. (...) dass ich das einfach brauche, mich kurz hinzulegen.“ (51-60)

Dieser Typus war in der Untersuchung am seltensten vertreten. Es fand sich ein Fall der Altersgruppe zwischen 51 bis 60. Dieser Fall war aber auch nicht eindeutig diesem Typus zuzuordnen, da er sehr häufig auch die aktive Erholung sucht. Man könnte also sagen, dass dieser Typus eher ein künstlicher Typ ist, der anhand des Merkmalraums möglich wäre, jedoch in den Fällen kaum bis gar nicht gefunden wurde. Es ist demnach auch bei diesem Typus keine Zuordnung anhand des Alters möglich. Damit dieser Typ seinem Bedürfnis nachgehen kann, sollte der Arbeitgeber Räume zur passiven Erholung schaffen. Wie diese gestaltet sein sollten, wird im nachfolgenden Kapitel 6.2 erläutert.

6.2 Gestaltungsempfehlungen Relaxräume

Zur passiven Erholung in Büroräumlichkeiten gibt es sogenannte Relaxräume bei der Swisscom AG. Die Interviewleitfäden des halbstandardisierten Leitfadeninterviews sowie des Abschlussinterviews enthielten Fragen zur Gestaltung von Relaxräumen. Nun soll mittels Zitaten dargestellt werden, welche Gestaltungsanforderungen die Befragten äusserten. Eine nutzeradäquate Gestaltung von Relaxräumen kann nicht nur dem Typus des *ortsunabhängigen Ruhenden* dienlich sein, sondern auch die anderen Typen dazu anregen, sich während der Arbeit passiv zu erholen, falls das Bedürfnis auftritt.

Nachfolgend werden die prägnantesten Themenfelder aufgegriffen, die bei der Kodierung des Datenmaterials hilfreiche Hinweise zur Gestaltung von Relaxräumen lieferten. Diese sollen als Gestaltungsempfehlungen für Relaxräume betrachtet werden. Sie können aber per se nicht generalisiert werden, da verschiedene Einflussfaktoren - wie beispielsweise die Team- oder Unternehmenskultur - die Gestaltungsvorlieben prägen. Weitere Ausführungen zu Einflussfaktoren, welche die Nutzung von Relaxräumen begünstigen oder hemmen,

werden im Kapitel 7 aufgegriffen. Nun sollen ausschliesslich Themen der Gestaltung beschrieben und mit Zitaten veranschaulicht werden.

Alleinnutzung. Die Swisscom AG bietet ihren Mitarbeitenden - je nach Gebäude - entweder Relaxräume zur Einzelnutzung oder für mehrere Personen. Die Präferenz der Befragten sind eindeutig Relaxräume zur Einzelnutzung. Vereinzelt gaben Mitarbeitende an, dass es für sie nicht relevant wäre. Für die Mehrheit stellt es jedoch ein Kriterium dar, den Raum zu nutzen oder nicht.

„(...) dann ist es eben doch ein komisches Gefühl, wenn man dann dort liegt und man ist nie sicher ob jemand reinkommt, man kann nicht für sich sein, so frei wie zu Hause, einfach mal hinlegen.“ (51-60)

Die codierten Textsegmente zu diesem Thema weisen darauf hin, dass es sehr empfehlenswert wäre, Relaxräume zur Einzelnutzung zu schaffen oder zumindest eine Trennwand aufzustellen. Dies wird ebenfalls von Krajewski und Wieland (2003) aufgrund ihrer Untersuchungen empfohlen.

Entspannungsmusik/Naturgeräusche. Die Befragten äusserten sich mehrheitlich positiv betreffend der Option, Entspannungsmusik oder Naturgeräusche in einem Relaxraum hören zu können. Dies könnte auch eine Lösung sein, wenn es bereits Relaxräume für mehrere Personen gibt. Da ein gewisser Geräuschpegel - wie beispielsweise Naturgeräusche - Geräusche von anderen Personen im Raum (z.B. Schnarchen, Husten), laut den Befragten, abschwächen könnte.

„Sollte es haben, damit man einen Grundgeräuschpegel hat, weil der Raum ist ja nicht Schallisoliert, man hört vielleicht auch Leute die durch den Gang gehen, dass man das, dass es einfach einen gewissen Grundpegel hat. Auch wenn der andere aufsteht, oder jemand anderes reinkommt, dass das nicht stört, sondern eher dämpft, einfach Kompensation durch Musik, oder entsprechende Geräusche.“ (41-50)

Generell waren sich die Befragten einig, dass entsprechende Geräusche oder Entspannungsmusik das Erholungsempfinden steigern könnten. Da die Geschmäcker aber sehr individuell sind, wurde häufig ergänzt, dass es besser wäre, wenn man Kopfhörer zur Verfügung hätte und die Musik oder die Geräusche selbst wählen könnte. Damit werden bestehende Studienerkenntnisse, dass Naturklänge und andere Entspannungsmusik eine positive Wirkung auf den Menschen haben (Benyus, 2008, zit. nach Windlinger et al., 2014), bestätigt.

Massagemöglichkeit. Die Befragten wurden nach ihrer Meinung betreffend Massagemöglichkeiten befragt, wie beispielsweise sogenannte *Chi Schüttler*, die das Erholungserlebnis steigern sollen. Die Mehrheit fand diese Möglichkeit sehr interessant und könnte sich vorstellen, von solch einem Angebot Gebrauch zu machen. Interessanterweise waren mehrheitlich jüngere Personen positiv angetan von diesem Gedanken. Ältere Mitarbeitende äusserten teilweise skeptische Bedenken.

„Ja, das würde ich vielleicht nach der Arbeit nutzen.“ (<30)

„Das würde mir sehr gefallen, voll. Das wäre super.“ (31-40)

„Ich weiss nicht (...) vielleicht würde man es mal ausprobieren, aber für mich käme es jetzt nicht in Frage.“ (>60)

Aussicht. Die Befragten würden eine Aussicht in einem Relaxraum befürworten. Es wurde oft erwähnt, dass der Blick ins Weite entspannend wirken könnte. Dies würde bedeuten, dass der Relaxraum sich eher auf einer höheren Etage befinden sollte und nicht, wie bis anhin, im Erd- oder Untergeschoss. Die Gewichtung der Aussicht sollte aber nicht überbewertet werden, da andere Faktoren - wie beispielsweise die Raumgestaltung (Farben, Mobiliar, etc.) - weitaus wichtiger für die Befragten sind. Dennoch würde eine Aussicht ihr Erholungserlebnis positiv beeinflussen.

„So ein wenig ins Wasser (Aare) schauen, das wäre schon noch entspannend für mich.“ (>60)

„Ich finde auch dort sollte man irgendwie eine Weite haben, oder von oben runter schauen, das finde ich wichtig und wenn es Weite hat und grün ist, dann ist es, dann ist es wirklich positiv.“ (41-50)

Standort im Gebäude. Im vorangehenden Abschnitt wurde das Thema der Aussicht aufgegriffen. Das Thema des Standortes vom Relaxraum ist unausweichlich damit verknüpft. Bei dieser Subkategorie ging es nicht nur um Gestaltungsvorlieben, sondern auch um implizite Begründungen, warum sich der Raum wo im Gebäude befinden soll. Es zählen demnach nicht nur praktische Faktoren - wie beispielsweise die Nähe zu den Arbeitsplätzen - sondern auch andere Faktoren, wie zum Beispiel, ob man gesehen wird, wenn man den Raum betritt. Der Standort des Relaxraumes im Gebäude hat also einen grossen Einfluss darauf, ob er genutzt wird oder nicht. Je geringer die Toleranz sich zu erholen in der Unternehmenskultur verankert ist, desto bedeutsamer ist es, einen dezenten, unauffälligen Standort zu wählen. Nachfolgende Zitate sollen dies veranschaulichen.

„Also auf jeden Fall nicht da unten, also ich finde es einfach die unpassendste Stelle die es gibt, weil da unten ist so viel Publikumsverkehr und es wird laut geredet.“ (41-50)

„Wenn ich so einen Raum doch noch nutzen möchte, dann möchte ich, also nicht gerade inkognito, aber so ein wenig diskret den Raum betreten können, das würde ich noch schätzen, damit nicht jeder gleich sieht, wenn man in den Raum geht. Wie gesagt, da ich nicht den Bedarf dazu habe, so einen Raum zu nutzen, kann ich es weniger beurteilen, aber wenn ich das machen würde, dann möchte ich das diskreter machen können, muss ich ehrlich sagen.“ (>60)

„Ich denke eine gewisse Diskretion sollte gewahrt sein, wobei es wahrscheinlich nicht unbedingt wichtig ist, auf welchem Stockwerk er ist, wenn man das irgendwie arrangieren könnte, wäre eine gewisse Diskretion, bin ich der Meinung, die sollte gewahrt sein. Ich bin der Meinung, dass nicht alle Leute so was gleich nutzen, wenn man sofort sieht wer reingeht „jetzt ist der schon wieder drin“ und so.“ (51-60)

Die Zitate beschreiben sehr klar, dass eine gewisse Diskretion bei der Nutzung des Raumes erwünscht ist. Dies hat vermutlich eine solche Gewichtung, dass der Standort darüber entscheidet, ob jemand den Raum nutzt oder nicht.

Farben, Licht und Pflanzen. Diese drei Subkategorien werden hier gemeinsam erläutert, da die Aussagen der Befragten zu diesen Themen sehr ähnlich waren. Das Bedürfnis nach Ästhetik in einem Relaxraum ist laut den Aussagen vorhanden. Die Atmosphäre im Raum soll den Nutzer dazu anregen, sich zu erholen. Dies kann durch die richtigen Farb- und Lichtverhältnisse sowie durch Pflanzen oder andere Raumakzente erreicht werden. Die Elemente wurden bezüglich der Büroraumgestaltung bereits mehrfach in ihrer Wirkung auf den Mitarbeitenden untersucht (Bringslimark et al., 2009; Boyce, 2003; Lohr et al., 1996; Veitch et al., 2007; Vimalanathan & Ramesh Babu, 2014; Windlinger et al., 2014). Die Ergebnisse der hiesigen Untersuchung bestätigen diese Studienergebnisse, respektive erweitern die Erkenntnisse auf die Relaxräume und nicht ausschliesslich auf den Büroraum. Die Zitate zeigen, welchen Einfluss diese Elemente anscheinend auf das Befinden der Mitarbeitenden im Raum haben.

„Der Raum ist etwas kahl. Wirklich ein wenig kahl, also das grau an den Wänden und so, das ist vielleicht farblich nicht so optimal.“ (>60)

„(...) ob man jetzt schwarze, weisse oder gelbe Wände hat, das ist schon ein Unterschied, sonst ja, es hat ja auch ein bisschen was mit dem Licht zu tun, mit Helligkeit, also es sollte kein dunkles Loch sein.“ (31-40)

Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, können die Gestaltungsempfehlungen nicht generalisiert werden. Sie bieten dennoch interessante Ansätze zur Gestaltung von Relaxräumen, die sich teilweise mit der bereits vorhandenen Literatur dazu (Krajewski & Wieland, 2003) untermauern lassen. Weiter haben die Gestaltungsempfehlungen für die Swisscom AG eine gewisse Praxisrelevanz, unter Berücksichtigung der spezifischen Abteilungen, in denen die Untersuchung stattfand. Dennoch werden einige Themen

genannt, die für die künftige Planung von Relaxräumen bei der Swisscom AG nützlich sein könnten.

Nachdem Gestaltungsempfehlungen erläutert wurden, die aus den Daten stammen, werden nun weitere Empfehlungen beschrieben. Diese wurden durch den Vergleich mit einem Relaxraum der Universität Zürich zusammengestellt. Der Relaxraum der Universität Zürich wurde besichtigt, da er sich laut den Verantwortlichen grosser Beliebtheit erfreut. Der Raum besteht aus mehreren Liegen, abgetrennt durch Stellwände. Die Liegen bieten unterschiedliche Erholungsmöglichkeiten: entweder kann man durch Kopfhörer Entspannungsmusik hören oder sogenannte Chi-Schüttler-Liegen benutzen. Das Angebot wird sehr gerne genutzt, sowohl vom wissenschaftlichen Personal als auch von den Studenten. Neben den Relaxliegen werden auch Meditationsstunden angeboten, welche ebenfalls gut besucht sind. Der Relaxraum wird betreut durch sogenannte Relaxdamen und zu jedem Erholungsangebot wird eine Erholungsanleitung abgegeben. Zudem ist der Raum sehr liebevoll eingerichtet und wird sofort mit Ruhe und Erholung assoziiert. Dies können Inputs sein bei der Gestaltung von Relaxräumen. Ein fundierter Vergleich zwischen den Relaxräumen kann jedoch nur bedingt gemacht werden, da die Kulturen stark unterschiedlich sind und weitere Einflussfaktoren die Nutzung der Räume hindern oder fördern (Kapitel 7.2.2).

7. Diskussion

Das Kapitel ist folgendermassen gegliedert, dass die Ergebnisse aus dem vorangehenden Kapitel diskutiert werden und weitere Ausführungen und Erkenntnisse zu den Ergebnissen erläutert sowie die Fragestellungen abschliessend beantwortet werden. Weiter werden die Methoden und das gesamte Vorgehen kritisch reflektiert und Anmerkungen für weitere Untersuchungen auf diesem Themengebiet beschrieben.

7.1 Diskussion der Vorstudie

Anfangs werden die Ergebnisse der Vorstudie diskutiert. Zu Beginn war das Ziel der Untersuchung, Altersunterschiede betreffend den Bedürfnissen an die Büroraumgestaltung aufzudecken. Bereits nach den ersten Experteninterviews zeigte sich, dass die Thematik des Alterns im Unternehmen zu Rechtfertigungen und Unsicherheit von Betroffenen führt. Weiter wurde von den Experten oft erwähnt, dass es zwar Themen im Büroraum gibt, die Mitarbeitende belasten, dass man aber keinen Altersunterschied feststellen kann. Es wurden Vermutungen geäußert, dass es abhängig vom Tätigkeitsprofil ist, welche Themen im Büroraum unterschiedlich empfunden werden. Im Laufe der Untersuchung wurde jedoch immer deutlicher, dass das Tätigkeitsprofil zwar einen Einfluss haben könnte, jedoch die individuelle Persönlichkeit der Mitarbeitenden den stärksten Einfluss auf ihre Bedürfnisse und ihre Einstellungen zu Themen aus dem Büroraum haben. Dies lässt sich aus gerontopsychologischer Sicht begründen, da Menschen im Alter - mental wie auch physisch - immer unterschiedlicher werden (Oswald et al., 2008). Kruse (2006, zit. nach Oswald, 2008, S.67) beschreibt diese Tatsache so, dass „Persönlichkeitsentwicklung im Alter im Hinblick auf die Dynamik der Auseinandersetzung der Person mit ihrer Umwelt betrachtet wird“. Eine Gruppe von Personen über 60 beispielsweise, würde sich untereinander stärker unterscheiden, als eine Gruppe von Personen unter 30, da während des Lebens verschiedene Einflussfaktoren die Menschen unterschiedlich prägen (Oswald et al., 2008). Es besteht also durchaus ein Unterschied zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden, da die körperliche und mentale Entwicklung den Menschen während des Lebens prägt. Wie dieser Unterschied aber aussieht, ist von Individuum zu Individuum unterschiedlich. Es ist daher eher mit Persönlichkeitsmerkmalen zu begründen, wie der Büroraum gestaltet sein sollte, damit sich jemand darin wohlfühlt. Einzig kann gesagt werden, dass ältere Mitarbeitende längere Erholungsphasen benötigen nach einer arbeitsintensiven Phase und die Erholungsphasen in kürzeren Abständen erfolgen sollten (Kiss, 2008). Dies konnte zwar in der hiesigen Untersuchung nicht belegt werden, aufgrund der bestehenden

Studienergebnisse zu diesem Thema, ist davon auszugehen, dass das Erholungsbedürfnis im Alter tatsächlich zunimmt. Damit wird der Schwerpunkt der Hauptstudie mitbegründet, da man in der Hauptstudie erfahren möchte, ob es in der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten im Büroraum Altersunterschiede gibt und wie sich diese zeigen.

Die Wahl der Methode in der Vorstudie kann als adäquat bezeichnet werden, da mit den Experteninterviews umfangreiche Informationen gesammelt werden konnten. Da die Daten fortlaufend ausgewertet wurden, konnten neue Themen - wie beispielsweise die Nutzung des Relaxraumes - in den Leitfaden aufgenommen und in den weiteren Interviews angesprochen werden. Das Problemzentrierte Experteninterview war demnach sehr effizient in der Eruiierung von neuen Themenfeldern. Es war aber auch kognitiv sehr anspruchsvoll für die Interviewerin, da während der Interviews Hypothesen aufgestellt und überprüft werden sollten und dies ein hohes Mass an Aufmerksamkeit und Konzentration erforderte.

7.2 Diskussion der Hauptstudie

Zuerst wird die Beantwortung der Fragestellung 1 thematisiert. Später wird auf die Fragestellungen 2 und 3 näher eingegangen.

7.2.1 Diskussion zu Dimensionen einer altersgerechten Büroraumgestaltung

Die Thematische Kodierung der Daten aus der Hauptstudie diente zur Beantwortung der Fragestellung 1, welche Dimensionen einer altersgerechten Büroraumgestaltung definieren möchte. Wie bereits in der Vorstudie erwähnt, können keine klaren Altersunterschiede in den Bedürfnissen und Anforderungen der Befragten festgestellt werden. Da weder aus Expertensicht, noch aus Betroffenenicht Altersunterschiede erkannt wurden, müsste man für künftige Forschungen andere Einflussfaktoren berücksichtigen. Interessant könnten beispielsweise Persönlichkeitsaspekte oder Tätigkeitsprofile sein, um Dimensionen einer Büroraumgestaltung definieren zu können. Trotzdem wurden in den

Ergebnissen verschiedene Themenfelder aufgegriffen und erläutert, da diese für die Planung von künftigen Büroräumen relevant sein könnten.

Die Methode zur Beantwortung der Fragestellung 1 - zwei Interviews und eine Tagebuchstudie pro Teilnehmenden - generierte eine passende Datenmenge, um Unterschiede zwischen den Teilnehmenden erkennen zu können. Die Critical Incident Technik, wonach in der Tagebuchstudie täglich nach einem positiven und einem negativen Büroraumaspekt gefragt wurde, erwies sich als sehr aufschlussreich in der Auswertung. Damit konnte den Themen eine Gewichtung zugeteilt werden; falls jemand sich beispielsweise täglich am Lärm störte, gab dies mehr Aufschluss über die Bedürfnisse des Teilnehmenden, als wenn dies einmal im Interview erwähnt worden wäre.

Da die Teilnehmenden ihre Arbeitsplätze in verschiedenen Büroräumen haben, waren auch andere Themen des Büroraumes im Fokus. Die Räume waren zwar ähnlich konzipiert, wiesen aber trotzdem prägnante Unterschiede auf. So wurde im ersten Sample oft die fehlende Option, sich zurückzuziehen, genannt, da die Teilnehmenden aufgrund ihrer Infrastruktur die Rückzugsorte (z.B. Fokusraum) nicht nutzen konnten. Das zweite Sample hingegen empfand am häufigsten die Enge des Raumes als störend, respektive zu viele Möbel auf zu engem Raum. Dieses Beispiel zeigt, dass man mit den gewählten Methoden zwar für die jeweiligen Befragten ein Anforderungsprofil an ihren Arbeitsplatz erstellen könnte, nicht aber allgemeine Unterschiede oder Ähnlichkeiten über die Samples hinweg eindeutig benennen kann. Das Beispiel veranschaulicht zudem, dass sich einige Erkenntnisse nicht auf andere Abteilungen übertragen lassen, da jede Büroraumumgebung ihre positiven und negativen Aspekte hat. Diese wiederum werden, je nach Tätigkeits- und Persönlichkeitsprofil der Mitarbeitenden, als positiv oder negativ beurteilt. Trotzdem können die erhobenen Themenfelder für andere Büroumgebungen aufschlussreich sein. Da die Ausprägungen der Fallübersichten für beide Samples relevant waren, obwohl sie aus unterschiedlichen Abteilungen kommen, weist dies darauf hin, dass es auch in anderen Büroräumen Relevanz haben könnte.

Lärm/Ruhe. Die Textsegmente zum Thema Lärm/Ruhe deuten darauf hin, dass es für die Beteiligten sehr hinderlich sein kann, falls sie keine Rückzugsmöglichkeiten nutzen können. Der Trend hin zu Konzepten wie Open Space, erfordern eine Lösung diesbezüglich. Da es die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden, laut ihren Aussagen, stark beeinträchtigen kann. Allgemein lässt sich sagen, dass in der Planung von Büroräumen, genügend Rückzugsmöglichkeiten unabdingbar sind. Insbesondere soll auch die Infrastruktur der Mitarbeitenden einen Rückzug ermöglichen. Eine Rückzugsmöglichkeit wäre das vermehrte Angebot von Silent Offices. Ein solches gibt es bereits am Standort Worblafen, die Aussagen der Mitarbeitenden bestätigen die Dringlichkeit solcher Angebote im Büroraum.

Sozialer Aspekt. Die Textsegmente zu dieser Ausprägung zeigen, dass die Mitarbeitenden den Austausch mit Kollegen als sehr gewinnbringend sehen. Einerseits um Tätigkeitsbezogene Informationen auszutauschen, aber auch aus sozialer Sicht. Dies wird in der Literatur bestätigt (z.B. De Croon et al., 2005). Somit besteht auch für andere Abteilungen und Firmen die Relevanz, Räume zum sozialen Austausch bereit zu stellen und in der Büroraumgestaltung einzuplanen.

Veränderungen im Büroraum. Die Ergebnisse in der Fallübersicht zeigten keine altersspezifischen Besonderheiten. Jedoch fiel auf, dass die Mehrheit des einen Samples Veränderungen eher negativ beurteilt, während die Mehrheit des anderen Samples eine neutrale oder positive Haltung gegenüber Veränderungen hat. Das Sample welches Veränderungen gegenüber eher kritisch ist, hat eine negative Erfahrung mit Veränderungen im Büroraum erlebt. Die Textsegmente diesbezüglich zeigen, dass bei der Neugestaltung ihres Grossraumbüros, ihre Tätigkeitsspezifischen Bedürfnisse nicht miteinbezogen wurden. Weiter wurden die Mitarbeitenden nicht über den Mehrwert der Veränderungen informiert und nicht in den Planungsprozess miteinbezogen. Laut Boch und Konkol (2013, S.85) werden Veränderungen im Büroraum nur dann erfolgreich angenommen, wenn „Ereignisse vorhersehbar, erklärbar oder beeinflussbar sind“. Es gelten demnach ähnliche

Grundsätze, wie bei anderen Veränderungsvorhaben in Unternehmen (z.B. Kotter, 2011). Boch und Konkol (2013) nennen das Formulieren von klaren Zielen und das Verstehen der Ausgangssituation als Erfolgsfaktoren, bei der Planung von Veränderungen. Genau diese Punkte wurden laut Aussagen der Befragten nicht berücksichtigt. Allgemein lässt sich formulieren, dass bei Veränderungen im Büroraum, ebenso der Veränderungsprozess durchdacht werden muss und nach Möglichkeit die Beteiligten in die Planung miteinbezogen werden sollten.

7.2.2 Diskussion zur altersgerechten Gestaltung von Erholungsmöglichkeiten

Um die Fragestellung 2 zu beantworten, wurde eine Typologische Analyse durchgeführt. Mit der Definierung eines Merkmalraumes wurden die prägnantesten Merkmale definiert, die zur Unterscheidung der Fälle dienen. Da bereits bei der Thematischen Kodierung und bei der Auswertung der quantitativen Daten erkannt wurde, dass es auch bei der Nutzung der Erholungsmöglichkeiten generell keine altersspezifischen Unterschiede gibt, wurde die Typologie ohne Einbezug des Merkmals Alter erstellt. Somit wird die Fragestellung 2 etwas modifiziert, welche eine altersgerechte Gestaltung von Erholungsmöglichkeiten definieren möchte. Der Blick ist nicht mehr nur auf Altersunterschiede gerichtet, sondern auf unterschiedliche Erholungstypen im Büroraum. Bereits im Kapitel 6 wurde für jeden Typ erläutert, welche Gestaltungsanforderungen der jeweilige Typus an den Arbeitgeber hat, um seinem Erholungsbedürfnis nachzukommen. Natürlich wäre es auch interessant, Typen, die der Merkmalsausprägung (*Erholungs-*)*Segmentierer* angehören, dabei zu unterstützen, (*Erholungs-*)*Integrierer* zu werden. Denn beim Aufschieben des Erholungsbedürfnisses über den Tag hinweg, besteht das Risiko von erhöhter Müdigkeit und deren gesundheitsgefährdende Folgen. Die Untersuchung zeigte, dass dies nicht nur durch eine verbesserte Gestaltung der Erholungsmöglichkeiten oder dem Erweitern des Angebots an Aktivitäten erreicht werden kann, sondern insbesondere durch eine unternehmenskulturelle Entwicklung sowie durch Kommunikation, insbesondere durch Führungskommunikation und -verhalten. Diese Einflussfaktoren wurden durch die Interviews sowie durch die

Abschlussinterviews extrahiert. Die Abbildung 11 zeigt visuell auf, wie die Einflussfaktoren auf die Nutzung des Relaxraumes wirken. Die Stärke des Pfeils soll aufzeigen, welche Kategorien aufgrund der codierten Textsegmente den stärksten Einfluss haben und die Mitarbeitenden am ehesten daran hindern, den Relaxraum zu nutzen. Diese sollen nachfolgend erläutert und mit Zitaten verdeutlicht werden.

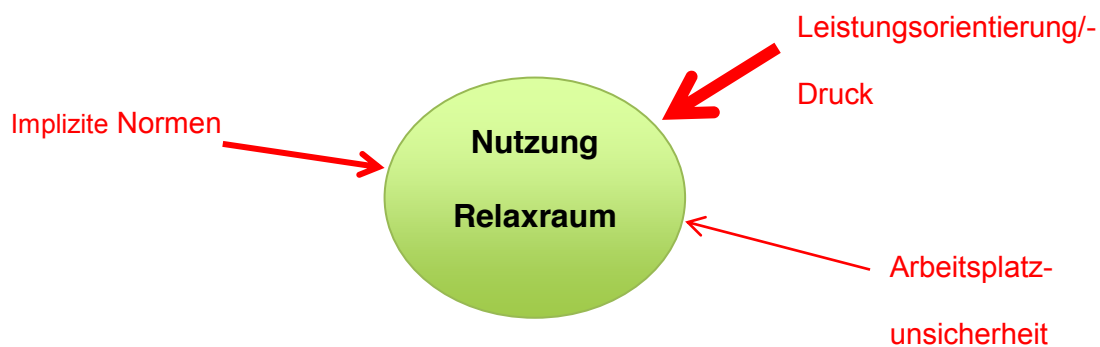


Abbildung 11: Negative Einflussfaktoren auf die Nutzung des Relaxraumes

Arbeitsplatzunsicherheit. Bei den Interviews kam oft das Thema auf, dass die Befragten eine gewisse Unsicherheit und Angst signalisierten, wenn es darum ging, sich eine kurze Pause zur Erholung zu gönnen. Es wurde häufig von Kündigungen gesprochen und dass die Mitarbeitenden nie sicher sein könnten, wer als nächster gehen muss. Dieses Klima der Arbeitsplatzunsicherheit verursacht natürlich, dass Personen Angst haben, während der Arbeit Erholungsmöglichkeiten zu nutzen, weil es als ein Zeichen von Müdigkeit und Schwäche interpretiert werden könnte. Insbesondere ältere Mitarbeitende zeigten Anzeichen von Arbeitsplatzunsicherheit, weshalb beim Kodieren die Subkategorie *altersbedingte Arbeitsplatzunsicherheit* ergänzt wurde. Nachfolgende Zitate veranschaulichen diese Thematik sehr eindeutig.

„Wir haben es auch schön hier, wir haben wirklich viele Möglichkeiten, aber im Moment ist der Druck schon gross, ich meine du weisst, der Druck ist da und dann hast du auch nicht den Mut, dich da in den Raum zurückzuziehen und dich hinzulegen und zu schlafen, das ist ein wenig das Problem.“ (Arbeitsplatzunsicherheit, >60)

„Ich bin ja schon im fortgeschrittenen Alter und ähm, ja dann erlebe ich das noch und ich bin nicht so der Motzer, das geht mir gegen den Strich, ich schätze die Swisscom als Arbeitgeber, das muss ich schon sagen. (...) Ja also das muss schon anonym sein. Also ich kritisiere nicht den Arbeitgeber, der ist sehr grosszügig, wenn man länger dabei ist, wie jetzt ich, da wird man in dem Sinne nicht auf die Strasse gestellt, aber ähm, ja man muss einfach trotzdem vorsichtig sein.“ (altersbedingte Arbeitsplatzunsicherheit, >60)

Um Arbeitsplatzunsicherheit zu vermeiden oder zu reduzieren, kann man mit Kommunikation etwas bewirken. Da die wirtschaftliche Situation nicht verändert werden kann, könnte man durch Führungskommunikation versuchen, die Unsicherheit zu mindern und den Mitarbeitenden zu versichern, dass das Nutzen von Erholungsmöglichkeiten nicht als Leistungsschwäche angesehen wird und keinerlei Konsequenzen mit sich bringt.

Implizite Normen. Als implizite oder auch informelle Normen werden Regeln im Unternehmen oder auch in den einzelnen Teams und Abteilungen beschrieben, die nicht offiziell, beziehungsweise nicht niedergeschrieben sind, sondern sich im Laufe der Zeit in der Unternehmenskultur entwickelt haben (Landau, 2007). Mit dieser Kategorie wurden Aussagen codiert, die als Gründe für das Nicht-benutzen-wollen von Erholungsmöglichkeiten - insbesondere von Relaxräumen - genannt wurden. Es handelt sich also um Regeln, die nicht vom Unternehmen vorgegeben werden, die sich jedoch im Laufe der Zeit in der Unternehmenskultur verfestigt haben. Nachfolgende Zitate verdeutlichen diese impliziten Normen, die Mitarbeitende daran hindern könnten, den Relaxraum oder andere Erholungsmöglichkeiten zu nutzen.

„Ich bin ja angestellt und bekomme Lohn von der Swisscom und zwar zum Arbeiten, so sind wir auch erzogen worden, oder? Und nicht um hier auszuruhen.“ (>60)

„Finde es cool dass noch viele Tischfussball spielen, das wird noch oft genutzt, aber wenn man die ganze Zeit immer am Töggele ist, also ja das geht ja sowieso nicht, aber wenn

man jede Pause dort ist und spielt, dann ähm, dann haben die Leute schon mal schnell das Gefühl, was man hier eigentlich macht.“ (31-40)

Beim Codieren des Datenmaterials in chronologischer Reihenfolge fiel auf, dass drei Personen in der ersten Stichprobe beim ersten Interview keine sehr klare Abneigung gegenüber der Nutzung des Relaxraumes hatten. Beim Abschlussinterview nach der Tagebuchstudie vertraten sie dann ganz klar die Meinung „wir sind zum Arbeiten hier und nicht zum Schlafen“. Diese Äusserung wurde sehr häufig im Zusammenhang mit einer Abneigung gegenüber der Nutzung des Relaxraumes verwendet. Die Tagebuchstudie wurde nicht nur zur Erhebung des Nutzungsverhaltens von Erholungsmöglichkeiten durchgeführt, sondern auch als Intervention, um die Mitarbeitenden mit dem Thema der Erholung im Büroraum zu konfrontieren und zu sensibilisieren. Dies geschah anscheinend auch, jedoch eher in dem Sinne, dass die Personen, welche keine klare Meinung zum Relaxraum hatten, die impliziten Normen ihrer Kollegen annahmen und dann ebenfalls die Meinung vertraten, dass man zum Arbeiten hier ist und nicht um sich auszuruhen. Diese Dynamik könnte genutzt werden, um die Legitimität der Nutzung des Relaxraumes zu erreichen und nicht die Illegitimität. Das bedarf jedoch einer längeren Zeitdauer und einer klaren Kommunikationsstrategie, um eine Toleranz gegenüber der Nutzung von Relaxräumen zu schaffen. Die Teilnehmenden wurden in der Tagebuchstudie dazu aufgefordert, den Relaxraum für 10 Minuten zu nutzen. Nur eine Person tat dies im zweiten Sample, was zeigt, wie stark die impliziten Normen verankert sind und wie aufwendig es wäre, eine tolerante Erholungskultur zu schaffen.

Leistungsorientierung und –druck. Häufig wurde in den Gesprächen erwähnt, dass die Zeit zur Erholung fehlt oder man sich diese Zeit nicht nehmen kann, da ein hoher Leistungsdruck herrsche. Insbesondere von Teilnehmenden mit Führungsfunktion wurde dies genannt. Zum Zeitpunkt der Erhebung des zweiten Samples waren die Mitarbeitenden kurz vor einer Reorganisation, was einerseits Arbeitsplatzunsicherheit - wie bereits im vorangegangenen Abschnitt erläutert - als auch Leistungsdruck verursachte. Die Kategorie

wurde auch verwendet, wenn sich die Teilnehmenden betreffend der leistungsorientierten Kultur des Unternehmens äusserten. Diese Einflussfaktoren wirken sich ebenfalls darauf aus, ob sich eine Person für die Nutzung einer Erholungsmöglichkeit entscheidet oder nicht.

„Vor ein paar Jahren war es anders, da war es viel relaxter, alle sind um halb neun zusammen ins Café, mittlerweile ist es schon anders, da schaut einfach jeder ein wenig für sich und es ist ein bisschen angespannt, ich glaube momentan haben einfach wirklich alle extrem viel zu tun, ich weiss nicht genau was läuft und die Reorganisation hilft natürlich auch nicht dabei, es ist einfach so ein wenig Unsicherheit hier und niemand weiss genau was läuft, ja von daher gesehen ist es schon gerade ein bisschen angespannt.“ (31-40)

„(...) also erholen muss sich nur der Leistungsschwache, das ist meine Meinung, oder wer sich nicht organisieren kann.“ (<30)

„weisst du ich muss sagen, dass der Moment etwas ungünstig ist, ich habe es ziemlich stressig im Moment.“ (>60)

„(...) wenn ich am Samstag oder Sonntag arbeite, oder ob ich nichts mache, also diesen Sonntag habe ich mir die Freiheit genommen, nichts zu machen, ich büsse es heute, dass muss man abwägen, ob man etwas macht oder ob man nichts macht, am Ende vom Tag bist du angestellt für die Funktion die du hast und wenn du mich jetzt fragst, ich gehe oft in die Pause, aber ich habe keine einzige Pause, keine einzige Pause wo ich mich hier gemütlich hinsetzen kann und einen Tee trinken kann, oder mit dir über Sport und das Wochenende reden kann, es geht immer um ein geschäftliches Thema „du wenn ich dich hier schon sehe, können wir schnell dieses Thema miteinander diskutieren?“, hilft mir zwar meinen Overload abzubauen, es hilft mir damit ich etwas weniger unter Spannung bin, ist aber fokussiert auf deine Tätigkeit keine Erholung, das ist keine.“ (51-60)

Die Zitate beschreiben, dass ein hoher Druck auf den Mitarbeitenden lastet und die Kultur sehr leistungsorientiert geprägt ist. Dies könnte einige Personen daran hindern, ihrem Erholungsbedürfnis nachzukommen. Das kann wiederum längerfristig zu gesundheitlichen

Beschwerden der Mitarbeitenden führen sowie zu einem ungünstigen Klima, welches das Wohlbefinden der Mitarbeitenden mindert.

Die nachfolgende Abbildung 12 zeigt eine Erweiterung des Regenerationsmanagements nach Krajewski und Wieland (2003), das in Kapitel 2.3.4 erläutert wurde. Dieses wurde nun durch die erhobenen Daten erweitert, um aufzuzeigen, welche gestaltenden Einflussfaktoren für die Relaxräume von Bedeutung sind, für Mitarbeitende der untersuchten Abteilungen. Die Abbildung 12 zeigt, dass das Regenerationsmanagement von Krajewski und Wieland (2003) bereits die wichtigsten Faktoren beinhaltet und nur durch einige Punkte oder Ausführungen ergänzt wurde (kursiv). Der prägnanteste Punkt, der von den Autoren zwar nicht genannt wurde, für die hiesige Untersuchung jedoch sehr relevant



Abbildung 12: Erweitertes Regenerationsmanagement (Eigene Darstellung, erweitert und angelehnt an Krajewski & Wieland, 2003)

war, ist die Toleranz und die Kultur im Unternehmen betreffend Erholung während der Arbeit. Die beschriebenen Kategorien haben einen hohen Einfluss auf die Nutzung von Erholungsmöglichkeiten im Büroraum. Solange diese Einflüsse ignoriert werden, wird auch eine gestalterische Veränderung der Erholungsmöglichkeiten nur in begrenztem Masse zu einer höheren Nutzung dieser führen. Es soll darauf verwiesen werden, dass die Empfehlungen zur Gestaltung von Relaxräumen (Kapitel 6.2) sowie die Empfehlungen für die jeweiligen Erholungstypen (Kapitel 6.1), trotz einiger hinderlichen Einflussfaktoren, das Wohlbefinden und auch das Nutzungsverhalten von Erholungsmöglichkeiten verbessern können.

Als weitere Möglichkeit, diese Einflussfaktoren abzuschwächen, könnte man anstelle eines Relaxraumes andere passive Erholungsmöglichkeiten schaffen, welche keine allzu hohe Hemmschwelle in der Nutzung aufweisen. In den Interviews wurde erwähnt, dass ein Raum ähnlich wie ein Wohnzimmer oder ähnlich wie eine Bibliothek eingerichtet werden könnte, da man dadurch bei der Nutzung weniger Hemmungen hätte. Die Gespräche mit den Teilnehmenden haben gezeigt, dass es beispielsweise als legitime Pausenaktivität gesehen wird, ein Buch zu lesen, während ein Powernap häufig mit Leistungsschwäche assoziiert wird. Damit könnte man für Typen, die sich lieber passiv erholen, eine Möglichkeit zur Erholung schaffen, die weniger Überwindung braucht und unter den Kollegen auf mehr Akzeptanz stößt.

Reflexion zur Typologischen Analyse

Die Typologische Analyse wurde durchgeführt, weil sich keine altersspezifischen Auffälligkeiten oder Unterschiede zeigten. Es wurde deshalb nach anderen Ähnlichkeiten und Unterschieden zwischen den Fällen gesucht. Die Definition der Merkmale im Merkmalsraum wurde mit Blick auf die Beantwortung der Fragestellungen gewählt. Damit konnten sogenannte Erholungstypen definiert werden, um wiederum für die einzelnen Typen Empfehlungen abzuleiten. Insbesondere was der Arbeitgeber für die verschiedenen Erholungstypen anbieten soll und welche Risiken für die jeweiligen Typen bestehen. Die

Kategorisierung in Erholungstypen kann auch für Führungskräfte und Teammitglieder hilfreich sein, um Toleranz untereinander zu schaffen. So könnte das Bewusstsein gestärkt werden, dass jedes Individuum ein unterschiedliches Bedürfnis nach Erholung hat und dies unterschiedlich befriedigen möchte.

Die Definition des Merkmalraums war herausfordernd, da eine kontinuierliche Verdichtung und neue Zuordnung der Fälle stattfand. Dies war einerseits aufwendig, da stets nahe an den Daten gearbeitet wurde und gleichzeitig bestand die Herausforderung, weder zu viele noch zu wenige Typen zu definieren. Es wären natürlich auch Mischtypen denkbar oder eine höhere Anzahl an Typen. Der Fokus lag aber auf einer handhabbaren Anzahl an Typen, deren Unterscheidung rasch verständlich und prägnant ist. Zudem sollten sie in sich möglichst homogen und untereinander möglichst heterogen sein; dies wurde mit den vier Typen umgesetzt. Es gab Fälle, die nicht eindeutig zuzuordnen waren. Das war aber auch nicht das übergeordnete Ziel. Dieses bestand darin, Typen zu definieren für die in der Praxis Gestaltungs- und Verhaltensempfehlungen beschrieben werden konnten. In der Typologie entstanden neben drei natürlichen polythetischen Typen - also solchen die induktiv aus den Daten gebildet wurden - auch ein künstlicher Typus, respektive ein fast künstlicher Typus. Es liess sich ein Fall dem Typ *des ortsunabhängigen Ruhenden* zuordnen, jedoch nicht eindeutig. Dieser Typus wurde dennoch beschrieben, da er durch die Definition des Merkmalraums entstanden ist und die Möglichkeit besteht, dass er in anderen Abteilungen vorkommt. Es könnte auch sein, dass dieser Typus sehr wohl in einem der beiden Samples versteckt war, jedoch aus Gründen der Arbeitsplatzunsicherheit, des Leistungsdrucks oder wegen impliziten Normen ein anderes Erholungsverhalten und Erholungsbedürfnis der Autorin gegenüber geäußert wurde.

7.2.3 Diskussion zu Altersunterschieden in der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten

Im folgenden Kapitel soll die Fragestellung 3 abschliessend beantwortet werden, die sich mit Altersunterschieden in der Nutzung von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten beschäftigt. Die Fragestellungen 2 und 3 sind nicht strikt getrennt voneinander zu

betrachten, da einige quantitative Ergebnisse sowie die Typologie zur Beantwortung beider Fragestellungen hinzugezogen werden können. In den nachfolgenden Abschnitten liegt der Fokus auf der Beantwortung der Frage, ob es Altersunterschiede in der Nutzung von aktiven und passiven Erholungsmöglichkeiten gibt. Dazu werden insbesondere die Häufigkeiten aus den quantitativen Ergebnissen diskutiert und kritisch reflektiert. Das Sample widerspiegelt eine besondere Population, die Resultate können aufgrund dessen nicht ohne Vorbehalt verallgemeinert werden. Es handelt sich um zwei Abteilungen des gleichen Unternehmens, die in einem ähnlichen Tätigkeitsfeld agieren. Dies kann ihr Erholungsverhalten während der Arbeit beeinflussen. Trotzdem können die Resultate als erste Anhaltspunkte für andere Abteilungen der Swisscom AG sowie für andere Unternehmen gesehen werden. Jedoch sollen die statistischen Ergebnisse stets zurückhaltend und unter Vorbehalt betrachtet werden.

Die Resultate der Kreuztabelle wiesen keinen Zusammenhang zwischen der Nutzung von aktiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit und dem Alter auf. Es wurden sehr unterschiedliche Aktivitäten gewählt, aber auch hier lassen sich keine eindeutigen altersabhängigen Muster erkennen. Generell lässt sich zusammenfassen, dass aktive Erholungsmöglichkeiten häufig gewählt wurden, während passive Erholungsmöglichkeiten gar nicht genutzt wurden. Dies lässt die Vermutung zu, dass die Toleranz gegenüber der Nutzung von aktiven Erholungsmöglichkeiten immens grösser ist. Weiter konnte auch kein Zusammenhang zwischen dem aktiven Erholungsbedürfnis und dem Alter gefunden werden. Fälle die ein höheres aktives Erholungsbedürfnis aufwiesen, könnten dem durch mehr Bewegung im Arbeitsalltag entgegenwirken. Dies kann bereits durch einen Spaziergang über Mittag erreicht werden, wie dies bei anderen Teilnehmenden erfolgreich praktiziert wird.

Es zeigte sich keinerlei Altersunterschied in der Nutzung von passiven Erholungsmöglichkeiten. Diese wurden von allen Teilnehmenden kaum bis gar nicht genutzt. Die Gründe dafür wurden in den vorangehenden Kapiteln bereits diskutiert und

sollen hier nicht weiter behandelt werden. Ebenfalls wiesen die Daten zum passiven Erholungsbedürfnis während der Tagebuchstudie keine Altersunterschiede auf; tendenziell war in allen Altersgruppen das Erholungsbedürfnis eher gering. Das niedrige passive Erholungsbedürfnis widerspiegelt damit die selten gewählten passiven Erholungsmöglichkeiten. Werden die Interviewdaten zur Interpretation hinzugezogen, so lässt sich erkennen, dass die Befragten ausserhalb ihrer Arbeitszeit passive Erholungsmöglichkeiten nutzen. Dies deutet darauf hin, dass wohl doch einige Personen einen Mehrwert von passiver Erholung am Arbeitsplatz hätten. Fälle die ein höheres Erholungsbedürfnis aufweisen, könnten durch eine tolerantere Erholungskultur (Kapitel 7.2.2) dazu ermutigt werden, ihrem Bedürfnis während der Arbeit nachzukommen. Den Interviewdaten ist zudem zu entnehmen, dass die Führungskräfte einen grossen Beitrag zur Enthemmung leisten könnten. Laut den Aussagen der Mitarbeitenden, würden sie den Relaxraum eher besuchen, wenn der Vorgesetzte das auch machen würde, oder zumindest seine positive Haltung diesbezüglich äussern würde. Es lässt sich zusammenfassen, dass eine „Erholungsaufklärung“ stattfinden sollte, bei der sowohl von Unternehmensseite (z.B. Gesundheitsmanagement) der Mehrwert passiver Erholung kommuniziert wird, als auch von direkten Vorgesetzten Vorbehalte abgebaut werden.

Die Ergebnisse des Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire zeigten beim Erholungslevel am Morgen sowie nach dem Feierabend keine Altersunterschiede. Jedoch zeigte sich eine altersunabhängige signifikante Differenz zwischen dem Erholungsbedürfnis vor und nach der Arbeit. Es ist anzumerken, dass es nicht ungewöhnlich ist, vor der Arbeit erholt zu sein als nach der Arbeit. Eine zu hohe Differenz zeigt aber auf, dass die Mitarbeitenden sich während des Tages zu wenig erholen. Das könnte gesundheitsschädliche Folgen nach sich ziehen, falls dieser Zustand über einen längeren Zeitraum konstant ist. Dies würde ebenfalls den Standpunkt stärken, dass die Erholungskultur begünstigt werden sollte und eine grössere Toleranz zur freien Pausengestaltung geschaffen werden müsste. Da die Mitarbeitenden laut ihren

Rahmenbedingungen bereits ihre Pausen frei gestalten können, ist es nötig eine tolerante Kultur zu schaffen, die jedem Individuum die Pause ermöglicht, welche ihm guttut.

Abschliessend kann die Fragestellung 3 damit beantwortet werden, dass es keine Altersunterschiede in der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten gibt. Es werden jedoch altersunabhängig passive Erholungsmöglichkeiten kaum genutzt, was aus gesundheitlicher Sicht einen Handlungsbedarf offen lässt. Insbesondere, da die Ergebnisse des Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire darauf hinweisen, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Erholungsphasen während der Arbeit verbessert werden könnte. Weiter wäre gerade für ältere Mitarbeitende die Möglichkeit, sich zu erholen - respektive sich erholen zu dürfen - bedeutsam, da Studien zeigen, dass das Erholungsbedürfnis im Alter zunimmt (Kiss, 2008; Knauth, 2008; Oswald et al., 2008). Es zeigt sich, dass die vorliegende Arbeit diesen Studien widerspricht, die besagen dass das Erholungsbedürfnis im Alter zunimmt. Es wurde bereits über weitere Einflussfaktoren diskutiert, die das Erholungsverhalten beeinflussen (z.B. implizite Normen). Es wird demnach noch immer davon ausgegangen, dass das Erholungsbedürfnis im Alter zunimmt. Die dem widersprechenden Resultate dieser Untersuchung, werden auf den Stichprobengrösse (N=21) und die Homogenität bezüglich ihrer Tätigkeit zurückgeführt. Da nur zwei Abteilungen untersucht wurden, können die dort geltenden Subkulturen die Antworten beeinflusst haben. Einen weiteren Einfluss könnte die Methodenwahl auf die Antworten gehabt haben, weil die Teilnehmenden direkten Kontakt mit der Autorin hatten (z.B. Interviews). Häufig wird das Erholungsbedürfnis mittels Fragebogen oder Tagebuchmethode bei einer grösseren Stichprobe (>100) erfasst (z.B. Sonnentag & Krueger, 2006). Dies könnte ebenfalls einen Einfluss auf die Antworten haben, ob eine Person einen Fragebogen online ausfüllt, oder in einem bilateralen Gespräch danach gefragt wird.

7.3 Ausblick und kritische Würdigung

Nachfolgend soll das Vorgehen der Untersuchung kritisch reflektiert werden. Eine kritische Reflektion fand bereits in den anderen Kapiteln statt, soll nun aber vervollständigt werden.

Ausserdem wird ein Ausblick, über mögliche weitere Untersuchungen in diesem Themenfeld sowie ein praxisbezogener Ausblick gegeben.

Das methodische Vorgehen wurde stets an die fortlaufend erhobenen Ergebnisse angepasst; somit wurde die Offenheit im Forschungsprozess weitestgehend umgesetzt. Die Kombination der beiden Datenerhebungsmethoden und der qualitativen sowie quantitativen Auswertungsmethoden, führte in der vorliegenden Untersuchung zu einer gegenseitigen Bereicherung und Überprüfung der Ergebnisse. Da sich die Ergebnisse der Fälle nicht widersprachen, kann von einer Validierung durch die Methodentriangulation gesprochen werden. Da die Datenerhebung mit unterschiedlichen Methoden, die gleichen Resultate für die jeweiligen Fälle lieferte. Dies gilt für die Resultate zur Beantwortung aller drei Fragestellungen. Einzig die Resultate des Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire deuteten teilweise darauf hin, dass das Erholungsbedürfnis bei einzelnen Fällen etwas höher ist, als dies bei der Tagebuchstudie angegeben wurde. Jedoch lässt sich dies nicht eindeutig festlegen, da die Erhebung zu unterschiedlichen Zeitpunkten stattfand und somit auch ein unterschiedliches Erholungsbedürfnis denkbar wäre. Eine umfangreichere Erhebung des Erholungsbedürfnisses über eine längere Zeitspanne, würde an dieser Stelle mehr Aufschluss geben. Eine grössere Anzahl an Fällen, könnte ebenfalls zu aufschlussreicheren Ergebnissen betreffend dem Erholungsbedürfnis und dem Nutzungsverhalten von Erholungsmöglichkeiten führen. Weiter wäre bei der Wahl des Samples eine grössere Variation wünschenswert gewesen. Teilnehmende aus verschiedenen Abteilungen hätten eventuell zu einer grösseren Vielfalt in der Nutzung von Erholungsmöglichkeiten geführt. Dies wiederum hätte mehr Aufschluss über die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in Bezug auf Erholung am Arbeitsplatz gegeben.

Da es sich schwerpunktmässig um eine qualitative Untersuchung handelt, ist die Darlegung der Gütekriterien herausfordernd. Hopf und Schmidt (1993) berechneten die Interrater-Reliabilität um die Güte ihres Kodierleitfadens zu erheben. Dieses Vorgehen ist üblich beim Erstellen eines Kodierleitfadens sowie beim Kodieren von textbasiertem Datenmaterial. In

der vorliegenden Untersuchung wurde die Kodierung von der Autorin vorgenommen; durch das Fehlen von Teamkollegen war es nicht möglich eine Interrater-Reliabilität zu berechnen. Weiter war es herausfordernd, bei nicht eindeutigen Textsegmenten einen Code zuzuordnen ohne Austausch mit anderen Kodierern. Durch das Abschlussinterview nach der Tagebuchstudie wurde versucht, die Aussagen der ersten Interviews sowie die Angaben im Tagebuch mit den Teilnehmenden zu validieren. Die Ergebnisse und die ersten Interpretationen wurden zusammen mit den Befragten reflektiert und konsolidiert. Eine Herausforderung dabei war, die Daten rasch zu transkribieren und erste Erkenntnisse festzuhalten, um sie dann im Abschlussinterview zu konsolidieren. Trotzdem ist man sich als alleiniger Kodierer stets bewusst, dass die Kodierung sowie die Interpretation der Aussagen fehleranfällig ist und gewisse Wahrnehmungsfehler (z.B. Halo-Effekt, False-Consensus, Salienzeffekt) mit sich bringen kann. Das Bewusstsein über das Risiko solcher Wahrnehmungsfehler, mindert die Anfälligkeit, diesen tatsächlich ausgesetzt zu sein. Während des Kodierens wurde deswegen stets versucht, dementsprechend zu agieren. Die visuelle Anregung durch die drei Bilder von fiktiven Relaxräumen zeigte sich als äusserst hilfreich für die Befragten, um sich die Elemente im Raum vorzustellen und so darüber urteilen zu können.

Der Zeitpunkt einer Erhebung hat immer auch einen Einfluss auf die Resultate, so auch in der vorliegenden Untersuchung. Die Wahl der aktiven Erholungsmöglichkeiten war einerseits abhängig von der Jahreszeit, vom Wetter, aber auch von der momentanen Arbeitsbelastung der Teilnehmenden. So wurden Aktivitäten, wie mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, ausschliesslich im zweiten Sample gewählt, da die Erhebung im ersten Sample im Winter stattfand und das zweite Sample anfangs Frühling. Dadurch könnten die Ergebnisse verzerrt worden sein. Um dem entgegenzuwirken, wurde in den Interviews nach dem allgemeinen Erholungsverhalten gefragt, unabhängig vom momentanen Verhalten. Der Zeitpunkt der Untersuchung des zweiten Samples war kurz vor einer Reorganisation. Dies hat die Teilnehmenden teilweise verunsichert, aber auch zu einer hohen

Arbeitsbelastung geführt, was natürlich das Verhalten betreffend Erholung ebenfalls beeinflusst hat. Auch hier wurde mit den Interviews versucht, herauszufinden, wie sich die Teilnehmenden generell erholen und nicht nur zum momentanen Zeitpunkt der Reorganisation.

Für weitere Forschung in diesem Themenfeld wäre eine umfangreichere Befragung über das Nutzungsverhalten hilfreich, um zu evaluieren, welche Räume der Erholung von den Mitarbeitenden gewünscht sind. Interessant wäre auch, herauszufinden, wie stark der Einfluss der hemmenden Faktoren (Arbeitsplatzunsicherheit, implizite Normen, Leistungsdruck) auf die Nutzung von Relaxräumen tatsächlich ist. Dies könnte in einer grösseren Umfrage untersucht werden. Denkbar wäre auch, diese Einflüsse als Moderator- oder Mediatorvariable zu operationalisieren und ihren Einfluss auf die Nutzung der Erholungsmöglichkeiten zu erheben. Wobei in einer solchen Untersuchung die unterschiedlichen Erholungsvorlieben, respektive die Erholungstypen, miteinbezogen werden müssten.

Im Laufe der Untersuchung wurde erkannt, dass verschiedenste Einflussfaktoren die Nutzung und auch die Gestaltungsvorlieben von Erholungsräumen prägen. So können keine generellen Best Practices für Relaxräume definiert werden. Vielmehr wäre es sinnvoll, die Mitarbeitenden am Gestaltungsprozess zu beteiligen, damit der Raum ihren Vorstellungen entspricht und die Nutzung begünstigt wird (Boch & Konkol, 2013).

Für die Praxis wäre zudem zu erwähnen, dass eine tolerante zeitgemässe Erholungskultur geschaffen werden sollte. Viele Mitarbeitende haben Hemmungen, teilweise sogar Ängste, zuzugeben, dass sie ein Erholungsbedürfnis haben und für viele ist es kaum vorstellbar, das Angebot eines Relaxraumes zu nutzen. Es wurde häufig geäussert, dass der Relaxraum eher genutzt werden würde, wenn die Führungskraft dies vorleben oder zumindest ihre Toleranz der Nutzung gegenüber kommunizieren würde. Eine gesunde Erholungskultur würde sowohl den Mitarbeitenden als auch dem Unternehmen dienlich sein. Relaxräume würden nicht mehr nur vordergründig einen Mehrwert für Mitarbeitende

bieten, sondern tatsächlich ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit steigern, indem sie ohne Bedenken genutzt werden könnten. Eine Entwicklung von „wir haben Relaxräume“ hin zu „wir nutzen Relaxräume“ wäre für die Beteiligten und künftige Mitarbeitende wünschenswert.

8. Literaturverzeichnis

- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25 (3), 472-491.
- Bühl, A. (2010). *SPSS 18 - Einführung in die moderne Datenanalyse* (12. aktualisierte Aufl.). München: Pearson.
- Bakker, A., Sanz-Vergel, A., Rodriguez-Munoz, A., & Oerlemans, W. (2015). The state version of the recovery experience questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 3 (24), 350-359.
- Baron, R. (1994). The physical environment of work setting: effects on task performance, interpersonal relations, and job satisfaction. In B. Staw & L. Cummings (Hrsg.), *Research in Organizational Behavior*, 16, 1-46.
- Becker, F. (2004). *Offices at work. Uncommon workspace strategies that add value and improve performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Behrend, C. (2002). *Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter. betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige*. Opladen: Leske + Budrich.
- Boch, D., & Konkol, J. (2013). *Flexible Arbeitswelten - Change Management in der Büroraumplanung*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG ETH.
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary Methods: Capturing Life as it is Lived. *Annual Reviews Psychology*, 54, 579–616.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4.Aufl.). Heidelberg: Springer Medizinverlag.
- Boyce, P. (2003). *Human factors in lighting*. London: Taylor & Francis.
- Bringslimark, T., Hartig, T., & Patil, G. (2009). The psychological benefits of indoor plants: A critical review of the experimental literature. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 422-433.

- Bruggmann, M. (2000). *Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Cohen, S., & Willis, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 2 (92), 310.
- Danielsson, C., Chungkham, H., Wulff, C., & Westerlund, H. (2014). Office design's impact on sick leave rates. *Ergonomics*, 57 (2), 139-147.
- de Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P., & Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48 (2), 119-134.
- Demerouti, E., Bakker, A., Sonnentag, S., & Fullagar, C. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276-295.
- Dresing, T., & Pehl, T. (2013). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (5.Aufl.). Zugriff am 15. 10. 2015 www.audiotranskription.de/praxisbuch.
- Ellwart, T., Mock, K., & Rack, O. (2010). *Altersgemischte Zusammenarbeit - Potentiale für Wissensaustausch, Innovation und Development*. Zürich: Spektramedia.
- Evans, G. (2003). The Built Environment and Mental Health. *Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 80 (4), 536-555.
- Ficca, G., Axelsson, J., Mollicone, D., Muto, V., & Vitiello, M. (2010). Naps, cognition and performance. *Sleep Medicine Reviews*, 14, 249–258 .
- Flanagan, J. (1954). the critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 54 (4), 327-358.
- Flick, U. (2014). *Qualitative Sozialforschung - Eine Einführung* (6.Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Flick., U., v. Kardorff, E., Keupp, H., v. Rosenstiel, L., & Wolff, S. (1995). *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (3.Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology, 91*, 936-945.
- Gündel, H., Glaser, J., & Angerer, P. (2014). *Arbeiten und gesund bleiben: K.O. durch den Job oder fit im Beruf*. Heidelberg: Springer Spektrum.
- Glöckl, J., & Breithecker, D. (2014). *Active Office - Warum Büros uns krank machen und was dagegen zu tun ist*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Höpflinger, F., Beck, A., Grob, M., & Lüthi, A. (2006). *Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht - Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen*. Zürich: Avenir Suisse.
- Höpflinger, F. (2015). *Arbeit in späteren Lebensphasen - neue Perspektiven und Diskussionen zu Arbeit 50+*. Zugriff am 24. 09. 2015
<http://www.hoepflinger.com/fhtop/Arbeit50plusFS2013.pdf>
- Höpflinger, F. (1999). *Generationenfrage - Konzepte, theoretische Ansätze und Beobachtungen zu Generationenbeziehungen in späteren Lebensphasen*. Sion: INAG.
- Höpflinger, F. (2015). *Wandel des dritten Lebensalters - "junge Alte" im Aufbruch*. Zugriff am 11. 09. 2015 www.hoepflinger.com
- Hayashi, M., Watanabe, M., & Hori, T. (1999). The effects of a 20 min nap in the mid-afternoon on mood, performance and EEG activity. *Clinical Neurophysiology, 110*, 272–279.
- Haynes, B. (2011). The impact of generational differences on the workplace. *Journal of Corporate Real Estate, 13* (2), 98-108.

- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nest-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.
- Hollederer, A. (2014). Betriebliche Gesundheitsförderung bei älteren Beschäftigten in Deutschland. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 1-6.
- Holz, M., & Da-Cruz, P. (2007). *Demografischer Wandel in Unternehmen - Herausforderungen für die strategische Personalplanung*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Hopf, C., & Schmidt, C. (1993). Zum Verhältnis von innerfamilialen sozialen Erfahrungen, Persönlichkeitsentwicklung und politischen Orientierungen: Dokumentation und Erörterung des methodischen Vorgehens in einer Studie zu diesem Thema. Universität Hildesheim, Institut für Sozialwissenschaften. Zugriff am 01.02.2016 <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-456148>
- Joy, A., & Haynes, B. (2011). Office design for the multi-generational knowledge workforce. *Journal of Corporate Real Estate*, 13 (4), 216-232.
- Kauffeld, S. (2011). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Kelle, U., & Kluge, S. (2010). Vom Einzelfall zum Typus - Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung (2.Aufl.). In R. Bohnsack, J. Reichertz, C. Lüders, & U. Flick (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung* (Bd. 15). Wiesbaden: VS Verlag.
- Kiss, P., De Meester, M., & Braeckman, L. (2008). Differences between younger and older workers in the need for recovery after work. *Arch Occup Environ Health*, 81, 311-320.
- Knauth, P. (2008). Arbeitszeit und Pausen. In S. Letzel, & D. Nowak, *Handbuch der Arbeitsmedizin* (S. 1-30). Landsberg: Ecomed Medizin.

- Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32 (2), 197 - 225.
- Kooij, D., Tims, M., & Kanfer, R. (2015). Successful Ageing at Work: The Role of Job Crafting. In M. Bal, D. Kooij, & D. Rousseau, *Ageing Workers and the Employee-Employer Relationship*. Heidelberg: Springer Fachmedien.
- Kotter, J.P. (2011). *Leading Change: Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern*. München: Vahlen Franz.
- Krajewski, J., & Wieland, R. (2003). Silent Room - die andere Mittagspause im Call Center. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 4, 50-53.
- Krajewski, J., Sauerland, M., & Wieland, R. (2011). Relaxation-induced cortisol changes within lunch breaks - An experimental longitudinal worksite field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2 (84), 382-394.
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS.
- Kupritz, V. (2001). Aging Worker Perceptions about Design and Privacy needs for Work. *Journal of Architectural and Planning Research*, 18 (1), 13-22.
- Landau, D. (2007). *Unternehmenskultur und Organisationsberatung - Über den Umgang mit Werten in Veränderungsprozessen* (2. korr. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Lettau, A., & Breuer, F. (2015). *Kurze Einführung in den qualitativ-sozialwissenschaftlichen Forschungsstil*. Zugriff am 23. 09. 2015 http://wwwpsy.uni-muenster.de/imperia/md/content/psychologie_institut_3/ae_breuer/publikationen/alfb.pdf

- Lohr, V., Pearson-Mims, C., & Goodwin, P. (1996). Interior Plants May Improve Worker Productivity and Reduce Stress in a Windowless Environment. *Horticultural Research Institute, 2* (14), 97-100.
- Meijman, T., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In P. Drenth, H. Thierry, & C. Wolff (Hrsg.), *A Handbook of Work and Organizational Psychology* (2. Aufl., S. 5-34). Hove, East Sussex: Psychology Press Limited.
- Mey, G., & Murck, K. (2010). *Handbuch qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Millar, C., & Culpin, V. (2014). AGE-ility challenges, and management agendas for the organisation. *Journal of Organizational Change Management, 27* (4), 542-549.
- Moser, C. (2012). *User Experience Design*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Naegele, G., & Sporket, M. (2009). Altern in der Arbeitswelt. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 42* (4), 279 - 280.
- Neuhaus, R. (2002). *Büroarbeit planen und gestalten*. Köln: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.
- Nienhüser, W. (2002). Alternde Belegschaften - betriebliche Ressource oder Belastung? Betriebliche Probleme und Problembehandlungen in unterschiedlichen Human-Resource-Management-Systemen. In C. Behrend (Hrsg.), *Chancen für die Erwerbsarbeit im Alter* (S. 63-85). Opladen: Leske & Budrich.
- Oldham, G. R. (1988). Effects of changes in workspace partitions and spatial density on employee reactions: A quasi experiment. *Journal of Applied Psychology, 9* (36), 253-258.
- Oppolzer, A. (2006). Menschengerechte Gestaltung von Arbeit durch Erholungszeiten. *WSI Mitteilungen, 6*, 321-326.

- Oswald, W., Gatterer, G., & Fleischmann, U. (2008). *Gerontopsychologie - Grundlagen und klinische Aspekte zur Psychologie des Alterns* (2. aktualisierte Auflage). Wien: Springer Verlag.
- Rabl, T., & Triana, M. (2014). Organizational Value for Age Diversity and Potential Applicants' Organizational Attraction: Individual Attitudes Matter. *Journal of Business Ethics*, 121 (3), 403 - 417.
- Reichart, E., & Bieling, G. (2013). Age Diversity Management bei der Hewlett-Packard GmbH: Das Projekt "Age Diversity @ HP". In R. Stock-Homburg (Hrsg.), *Handbuch strategisches Personalmanagement* (2.Aufl., S. 503-517). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Riphan, R., & Sheldon, G. (2006). *Arbeit in der alternden Gesellschaft - Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz*. Stäfa: Zürichsee Druckereien AG.
- Schaffer, S., Kearney, E., Voelpel, S., & Koester, R. (2012). Managing demographic change and diversity in organizations: how feedback from coworkers moderates the relationship between age and innovative work behaviour. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 82 (2), 45-68.
- Schulze, H., Meissner, J., & Weichbrodt, J. (2014/2015). Gestaltung mobil-flexibler Arbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 4/5 (16/17), 1-132.
- Sluiter, J. (2006). High-demand jobs: Age related diversity in work ability?. *Applied Ergonomics*, 37 (4), 429-440.
- Sluiter, J., Frings-Dresen, M., van der Beek, A., & Meijman, T. (2001). The relation between work-induced neuroendocrine reactivity and recovery, subjective need for recovery, and health status. *Journal of Psychosomatic Research*, 50, 29-37.
- Smith, J. (2008). *Welcoming Workplace: Designing office space for an ageing workforce in the 21st century knowledge economy*. London: The Helen Hamlyn Research Centre, Royal College of Art.

- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 3* (6), 196-201.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-221.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 2* (15), 197-215.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology, 2* (91), 330-350.
- Sonnentag, S., Demerouti, E., Mojza, E., & Bakker, A. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology, 4* (97), 842-853.
- Spöhring, W. (1989). *Qualitative Sozialforschung* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sporket, M. (2009). Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, 42* (4), 292 - 298.
- Veitch, J. (2012). Work Environments. In S. Clayton (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Environmental and Conservation Psychology* (S. 248-275). Oxford: Oxford University Press.
- Veitch, J., Charles, K., Farley, K., & Newsham, G. (2007). A model of satisfaction with open-plan office conditions: COPE field findings. *Journal of Environmental Psychology, 27*, 177-189.

- Vimalanathan, K., & Ramesh Babu, T. (2014). The effect of indoor office environment on the work performance, health and well-being of office workers. *Journal of Environmental Health Science and Engineering*, 113 (12), 1-8.
- Wendsche, J., & Wegge, J. (2014). Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portuné, & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit: Psychologie der gesunden Arbeit* (S. 439-442). Dresden, Kröning: Asanger.
- Wieland-Eckelmann, R., & Baggen, R. (1994). Beanspruchung und Erholung im Arbeits-Erholungszyklus. In R. Wieland-Eckelmann, H. Allmer, K. Kallus, & J. Otto (Hrsg.), *Erholungsforschung* (S. 103-154). Weinheim: Beltz.
- Wilke, C., Krämer, K., Biallas, B., & Froböse, I. (2012). Lebensqualität und körperliche Aktivität im betrieblichen Kontext. *Prävention Gesundheitsförderung*, 1, 56-61.
- Windlinger, L., & Zäch, N. (2007). Wahrnehmungen von Belastungen und Wohlbefinden bei unterschiedlichen Büroformen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 61, 77-85.
- Windlinger, L., Konkol, J., Schanné, F., Sesboué, S., & Neck, R. (2014). *Gesundheitsförderliche Büroräume. Wissenschaftliche Grundlagen zum Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit und Büroraumgestaltung sowie dem begleitenden Veränderungsprozess*. Bern und Lausanne: Gesundheitsförderung Schweiz Bericht 4.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 227-255). Weinheim: Beltz.
- Witzel, A. (2000). Das Problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Research*. Zugriff am 10. 02 2015 <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>.

9. Anhang

A. Kategoriensystem	114
B. Vollstrukturierte online-Tagebuchstudie	135
C. Leitfaden Experteninterview	144
D. Leitfaden halbstandardisiertes Interview	147
E. Bilder Relaxräume (visuelle Unterstützung Interview)	150
F. Leitfaden Abschlussinterview	152
G. Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire	153
H. Anschreiben Experteninterviews	154
I. Anschreiben Interviews	155
J. Reminder Tagebuchstudie	156
K. Einverständniserklärung Interviews	157
L. Transkriptionssystem	158
M. Kolmogorov-Smirnov-Tests	161
N. Chi ² -Test für aktive Erholungsmöglichkeiten	163

O. Chi ² -Test für passive Erholungsmöglichkeiten	165
P. Kruskal Wallis Test Recovery Experience Questionnaire	166
Q. Wilcoxon Test Recovery Level Questionnaire (RLQ)	167
R. Wilcoxon Test RLQ nach Altersgruppen unterteilt	168
S. Häufigkeiten aktive Erholungsmöglichkeiten	173
T. Häufigkeiten passive Erholungsmöglichkeiten	175
U. Häufigkeiten aktives Erholungsbedürfnis	176
V. Häufigkeiten passives Erholungsbedürfnis	178

A. Kategoriensystem

Kategorien/Subkategorien	Memo	Ankerbeispiele
Umstrukturierung/Reorganisation	<p>Zur Zeit der Studie wurde die Reorganisation der Organisationseinheit CREM geplant und kommuniziert, dies veränderte für einige Personen ihre Position, betreffend Arbeitsinhalten oder Führungsaufgaben. Die Reorganisation hat natürlich auch einen Mehraufwand insbesondere bei den Führungskräften verursacht und bei den Mitarbeitenden teilweise Unsicherheit hervorgerufen, da bereits zwei Personen bei CREM entlassen wurden.</p>	<p>"Ja viel los, man muss viel organisieren, der Vorteil ist, dass die Leute die ihre Tätigkeiten bis jetzt hatten, die werden sie zu 99% auch in der Neuorganisation machen, sie werden einfach nicht mehr unbedingt am gleichen Ort angehängt sein wie bis anhin."</p>
Pausenkultur	<p>Die Pausenkultur beschreibt die Gewohnheiten wie die Mitarbeitenden ihre Pausen zeitlich organisieren.</p>	<p>"Ja wir müssen nicht, aber wir können Znüni machen, eine Viertelstunde glaube ich, oder manche machen auch eine halbe Stunde, bei uns im Team machen viele Pause."</p>

Home Office - Pausenverhalten	Beschreibt das individuelle Pausenverhalten im Home Office und wie dieses zeitlich gestaltet wird.	"Also wenn ich zu Hause Home Office mache, passiert es eigentlich dass ich quasi ohne Pause durcharbeite, da bin ich eigentlich, da mache ich weniger Pause als hier."
Toleranz	Toleranz in Bezug auf die individuelle Gestaltung der Pausenzeiten der Kollegen und wie sie diese verbringen.	"Ja ich könnte mir schon noch vorstellen, dass blöde Sprüche kommen würden."
Kurzpausen	Meinungen oder individuelle Erfahrungen zum Thema Kurzpausen (-Systeme) (z.B. 5Min Pause/Stunde).	"Gar nichts, weil es einfach in der Praxis nicht umsetzbar ist, oder ich habe oft einen Kaffee oder einen Tee auf dem Tisch am Tag, aber vom einen Meeting gehst du am Automat vorbei, lässt was raus und sitzt ins nächste Meeting und das war dann meine Pause, diese drei Minuten vor dem Automat."
Befinden nach aktiver Erholung	Aussagen zum körperlichen und mentalen Befinden nach aktiver Erholung.	
Neutral		"Also es geht nachher einfach wieder weiter ja irgendwie."
Negativ		"Ja es kommt immer auf die Tagesform darauf an, wenn ich da Einzelunterricht habe, dann schlaucht das."

Positiv		"Also körperlich erholt sicher nicht, aber sicher mental ein wenig, weil die Luft ist wieder raus."
Befinden nach passiver Erholung	Aussagen zum körperlichen und mentalen Befinden nach passiver Erholung.	
Neutral		I: "Wenn du es gemacht hast, hast du dich danach fitter gefühlt?" B: "Nicht unbedingt."
Negativ		"Je nachdem wie ich mich fühlte, waren die 20 Minuten oder die halbe Stunde, dann war auch gleich die nächste Stunde oder halbe Stunde, je nachdem war ich plötzlich dann, also je nachdem wie stark ich dann plötzlich in eine ähnm, reingefallen in eine Phase, dann hatte ich einen Durchhänger danach."
Positiv		"Ja einfach nur selten, ich merke zwar dass es mir guttun würde, aber ich mache es zu selten."
Führungskommunikation	Aussagen die das Kommunikationsverhalten der Führungskräfte beschreiben, z.B. wie Informationen kommuniziert werden.	"Damals als der Umbau war, wir wollten das eigentlich gar nicht so, aber das ist irgendwie von oben runter einfach so bestimmt worden, mehr oder weniger sage ich mal."

Arbeitszufriedenheit	Soll Hinweise darauf geben, ob ein Teilnehmender zufrieden ist mit seiner Arbeit.	"Es ist keine belastende Arbeit, also ich mache es sehr gerne."
Arbeits-Unzufriedenheit	Soll Hinweise darauf geben, ob ein Teilnehmender unzufrieden ist mit seiner Arbeit.	"Also ich wäre schon noch lieber am anderen Ort geblieben, aber ja."
Teamklima - positiv	Die Stimmung untereinander im Team ist kollegial und gut, der Teilnehmende fühlt sich wohl im Team.	"Da hast du doch mal ein paar Lacher gehört, das war auch mal schön."
Teamklima - negativ	Die Stimmung untereinander im Team ist angespannt, der Teilnehmende fühlt sich unwohl im Team.	"Ja wir haben ein, zwei Problemkinder, aber sonst gut."
Leistungsorientierung/-Druck	Gibt Hinweise auf den Leistungs- und Zeitdruck unter dem ein Teilnehmender leidet, respektive dem er ausgesetzt ist.	"Weisst du ich muss sagen, dass der Moment etwas ungünstig ist, ich habe es ziemlich stressig im Moment."
aktive Erholung Freizeit (aEF)	Die Subkategorien (Musik, Sport, Spaziergang) stehen für die aktiven Aktivitäten welche in der Freizeit ausgeübt werden.	"Also dann gehe ich, dann sage ich erst einmal meiner Frau Sali und dann gehe ich duschen und während dem Duschen kann ich ziemlich gut runterfahren und ja nachher je nachdem, manchmal habe ich abends

noch einen Verein oder so, aber das habe ich, das geht relativ gut."

<i>aEF wird praktiziert/ungenügend</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: aktive</i>
<i>befriedigt</i>	<i>Erholung wird in der Freizeit praktiziert, jedoch nicht genügend um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>
<i>aEF wird praktiziert/genügend befriedigt</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: aktive</i>
	<i>Erholung wird in der Freizeit genügend praktiziert, um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>
Musik	"Später am Abend habe ich gelernt Flöte zu spielen, ohne Lärm zu machen."
Sport	"Zwei bis Dreimal und dann am Wochenende und an den Wochenenden sind in der Saison meistens zwei bis drei Partien, also ja."
Spaziergang	"Im Sommer ist es spazieren, wandern, in die Berge."

aktive Erholung Arbeit (aEA)	Die Subkategorien (Aufenthaltsraum, Aufenthalt an der frischen Luft, Sport, rauchen, Spaziergang, Kaffeepause) stehen für die aktiven Aktivitäten welche während der Arbeit ausgeübt werden.	"Wenn wir auf der Baustelle sind, da läufst du immer, da kannst du ja nicht in die Baustelle reinparkieren, da parkierst du irgendwo in der Nähe, ich habe hier gerade noch Stadtgebiete plus angrenzende Gemeinden. Ähm, da gehst du entweder von hier aus an eine Bausitzung und dann ist das auch wieder fast ein bisschen Sport oder Erholung."
aEA wird praktiziert/ungenügend befriedigt	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: aktive Erholung wird während der Arbeit praktiziert, jedoch nicht genügend um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>	
aEA wird praktiziert/genügend befriedigt	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: aktive Erholung wird während der Arbeit genügend praktiziert, um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>	
Aufenthaltsraum		"Ja manchmal in den Aufenthaltsraum."
Aufenthalt an der frischen Luft		"Dann war ich kurz draussen, an der frischen Luft."
Sport		"Ja, wenn es klappt, gehe ich einmal in der Woche Joggen über den

		Mittag."
Rauchen		"Einfach wenn es blockiert und ich merke ich komme nicht weiter und so, anstatt dass ich ausrufe oder ähm so, gehe ich kurz runter und wieder hoch, dann machst du was, eben, du bist trotzdem aktiv, vor allem wenn du auch runter läufst und so und ähm, danach habe ich wieder den Kopf frei und für mich bringt das ziemlich viel."
Spaziergang		"Das mit dem Spaziergang das kenne ich. Im Sommer mache ich das auch manchmal nach dem Mittagessen."
Kaffeepause		"Ich mache das nach Bedarf, wenn ich das brauche, also eigentlich brauche ich das nicht, also ich gehe manchmal kurz raus, irgendwie, hole mir einen Kaffee, was zu trinken."
Keine aktive Erholung Arbeit (KAEA)	Es wird keine aktive Erholungsmöglichkeit während der Arbeit genutzt.	"Nein gar nicht, das mache ich wirklich zu Hause."
<i>KAEA/Bedürfnis vorhanden</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: Es werden keine aktive Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit genutzt, obwohl das Bedürfnis danach</i>	

	<i>vorhanden wäre.</i>	
<i>KaEA/kein Bedürfnis</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: Es werden keine aktiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit genutzt, es gibt auch kein Bedürfnis danach.</i>	
<i>passive Erholung Freizeit (PEF)</i>	<i>Die Subkategorien (Musik hören, ausruhen/hinlegen/Powermapping, Zugfahrt, lesen) stehen für die passiven Aktivitäten welche in der Freizeit ausgeübt werden.</i>	<i>"Also dann muss ich erst mal kurz, ja, mich hinlegen, mir alles durch den Kopf gehen lassen. Das ist einfach so dieses Abschalten, was halt so passiert ist bei der Arbeit, das mache ich schon."</i>
<i>PEF wird praktiziert/ungenügend befriedigt</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: passive Erholung wird in der Freizeit praktiziert, jedoch nicht genügend um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>	
<i>PEF wird praktiziert/genügend befriedigt</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: passive Erholung wird in der Freizeit genügend praktiziert, um das Bedürfnis danach zu</i>	

<i>befriedigen.</i>	
Musik hören	"Autogenes Training, oder Musik hören, so Geräusche oder eine Entspannungs-CD hören, oder dass ich PMR (Progressive Muskel Relaxation) mache. Einfach solche Übungen mache ich manchmal."
Ausruhen/Hinlegen/Powermapping	"Also wenn ich auf dem Sofa liege, also mein Sofa ist irgendwie einschläfernd, keine Ahnung, aber das sagen alle, da setzt du dich hin, wenn du liegst, Viertelstunde, 20 Minuten und weg."
Zugfahrt	"Ich bin früher auch im Zug gependelt und das hat mich ideal gedünkt, man ist wirklich in Bern ausgestiegen, man war dann einfach weg von der Arbeit und das finde ich gut, wenn es wirklich eine gewisse Distanz gibt."
Lesen	"Was ich auch noch gut finde, ist das Buch, ich habe immer ein Buch dabei."
passive Erholung Arbeit (pEA)	Die Subkategorien (Nutzung Relaxraum, Meditation, Powermap) stehen für die passiven Aktivitäten welche während der Arbeit ausgeübt werden. "Aber es hat so diese bequemen Sessel mit diesen Wänden und dort gehe ich manchmal hin, in der Pause oder so zum Zeitung lesen. Ja das ist halt so etwas zwischendrin."

<i>PEA wird praktiziert/genügend befriedigt</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: passive Erholung wird während der Arbeit genügend praktiziert, um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>	
<i>PEA wird praktiziert/ungenügend befriedigt</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: aktive Erholung wird während der Arbeit praktiziert, jedoch nicht genügend um das Bedürfnis danach zu befriedigen.</i>	
Nutzung Relaxraum		"Ähm, etwa zwei-, dreimal habe ich ihn noch genutzt."
Meditation		"Also wenn das Angebot geschaffen werden würde, dann würde ich es mir sicher mal anschauen, ob das was bringt, es kommt immer darauf an, ob es wirklich diese Ruhe hast, die du haben solltest, zum Meditieren, wenn ständig ein Laufen hin und her ist, dann nein, Geschwätze und ständig irgendwelche Leute gesucht werden, dann bringt es nichts."
Powermap		"Einen Powermap machen, das mache ich auch noch."
Keine passive Erholung (KPEA)	Es wird keine passive Erholungsmöglichkeit	"Also ich mache keinen Powermap."

	während der Arbeit genutzt.
<i>KpEA/Bedürfnis vorhanden</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: Es werden keine passive Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit genutzt, obwohl das Bedürfnis danach vorhanden wäre.</i>
<i>KpEA/kein Bedürfnis</i>	<i>Thematische Kodierung - Ausprägung: Es werden keine passiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit genutzt, es gibt auch kein Bedürfnis danach.</i>
Erholungsbedürfnis	Die Subkategorien stehen für die unterschiedlichen (aktiven/passiven) Erholungsbedürfnisse während der Arbeit und in der Freizeit. Es werden nur Textsegmente codiert, wenn das Bedürfnis teilweise oder häufiger ist. Nicht wenn das Bedürfnis befriedigt ist.
passives EB in der Freizeit	"Ja also am Abend darf man ja auch ein wenig müde sein."

aktives EB in der Freizeit	"Ich bin eher aktiv."
passives EB während der Arbeit	"Ja nach dem Mittag bin ich oft müde."
aktives EB während der Arbeit	"Also wenn es mir manchmal zu viel, also das Sitzen zu viel wird, dann steh ich auf, sicher zwei bis zweieinhalb Stunden vorm Pult."
Relaxraum	Die Subkategorien sind verschiedene Ausprägungen betreffend der Einstellung zum Relaxraum.
Bereitschaft/Offenheit	Es ist eine Bereitschaft vorhanden, den Relaxraum zu nutzen, oder zumindest eine Offenheit gegenüber dem Relaxraum. "Das könnte ich mir schon vorstellen, mit sanfter Musik und das würde auch einladen zum Relaxen."
Toleranz Nutzung Relaxraum	Die Toleranz bezieht sich auf die Nutzung der Kollegen und Kolleginnen, es werden Textsegmente codiert die die Toleranz des Befragten, gegenüber der Nutzung des Relaxraumes durch andere Mitarbeitende beschreibt. "Vielleicht wenn ich mich mal wirklich ganz schlecht fühle und mich kurz erholen muss, warum nicht?"

Abneigung/Hemmungen	Es besteht eine vehemente Abneigung gegenüber dem Relaxraum, der/die Befragte kann und will sich nicht vorstellen, den Relaxraum zu nutzen, oder/und es bestehen Hemmungen den Raum zu nutzen.	"Ich kann mich jetzt überhaupt nicht anfreunden mit solchen Relaxräumen."
Relaxraum - Erholungswiderstand	Der/die Teilnehmende möchten sich unter keinen Umständen während der Arbeit im Relaxraum erholen, das Thema Erholung stösst bei ihnen auf grossen Widerstand.	"Nein ich bin nicht so der Typ der sich jetzt da reinlegen würde, ich will das nicht."
Relaxraum - Gestaltung	Die Subkategorien beschreiben die einzelnen Themen, welche betreffend der Gestaltung des Relaxraums thematisiert wurden.	"Ich habe den Raum angeschaut, dass muss ich sagen, ich finde den noch gut eingerichtet, ich habe ihn angeschaut."
Partizipation Gestaltung	Die Mitarbeitenden werden in die Gestaltung eines solchen Raumes miteinbezogen.	"Aber sie sind immer im Prozess involviert."
Klima/Temperatur	Aussagen betreffend der Temperatur und dem Klima welches in einem Relaxraum sein sollte.	"Es sollte einfach nicht zu kalt sein und auch nicht ziehen."

Massagemöglichkeit	Meinung über ein mögliches Angebot an Massageliegen/Massagemöglichkeiten in einem Relaxraum.	"Dann würde man es sicher öfter nutzen, mhm."
Entspannungsmusik/Naturgeräusche	Meinung über ein mögliches Angebot an Entspannungsgeräuschen in einem Relaxraum.	"Sollte es haben, dass man einen Grundpegel hat, weil der Raum ist ja nicht schallsoliert, man hört vielleicht auch Leute die durch den Gang gehen, dass man das, dass es einfach einen gewissen Grundpegel hat."
Duft	Meinung über ein mögliches Angebot an Duftessenzen in einem Relaxraum.	"Ja es sollte eher nicht schlecht riechen."
Pflanzen	Meinung über Pflanzen in einem Relaxraum.	"Das sieht freundlicher aus, aufgrund der Pflanzen und der Lichtakzente."
Farben	Meinung über die farbliche Gestaltung in einem Relaxraum (Wände, Möbel, etc.).	"Eine Farbe noch, oder sonst halt weiss, aber der wäre mir jetzt etwas grau, ähm auch die Bilder sind grau, also sicher wenn schon die Bilder etwas farbig."
Aussicht	Meinung über eine mögliche Aussicht aus einem Relaxraum.	"Wenn man da noch eine Aussicht ins Grüne hätte, oder wenigstens ein Poster an der Wand."
Standort im Gebäude	Meinung über den Standort eines Relaxraums im Gebäude.	"Also auf jeden Fall nicht da unten, also ich finde es einfach die unpassendste Stelle die es gibt, weil da unten ist soviel Publikumsverkehr"

		und es wird laut geredet und hier keine Ahnung."
Alleinnutzung	Meinung über die Einzel- oder Mehrpersonennutzung des Relaxraums.	"Also wenn, dann in einem Raum wo man alleine ist."
Licht	Meinung über die Lichtverhältnisse in einem Relaxraum.	"Ähm, eher ein warmes Licht wäre wichtig."
Büroraum	Die Subkategorien beschreiben die einzelnen Themen die den Büroraum, sowie die Büroraumgestaltung betreffen.	
Toiletten-Mangel	Aussagen welche die Anzahl der Toiletten, insbesondere in Wortlaufen bemängeln.	"Manchmal musst du irgendwie fünf Toiletten aufsuchen."
Unterbrechungen	Unterbrechungen durch Mitarbeitende, die während des Arbeitstages auftreten, insbesondere bei Führungskräften.	"Hier geht das schlecht, hier wirst du immer unterbrochen, oder es kommt jemand und fragt dich, ob du dieses oder jenes machen könntest."
Dekoration	Aussagen zur Dekoration am Arbeitsplatz, z.B. Bilder oder persönliche Gegenstände.	"Dass ich hier meine Fotos und das Zeug hinstellen muss."

Ergonomie	Ergonomiethemen, insbesondere in Bezug auf Sitz-Steh-Tische, oder auf die Problematik von Bigtables.	"Auch diese Stehtische, die sind schon der Hit, die werden sehr geschätzt."
Überladener Raum/Enge durch Möbel	Beengung durch zu viele Möbel und Gegenstände im Büroraum, nicht aber durch zu viele Personen. (wird ausschliesslich in Wortblafen CREM bemängelt)	"Ja, ich finde bei uns ist es wirklich obere Grenze von der Grösse und vor allem ist unser Büro überladen, das ist definitiv zu überladen."
Sparmassnahmen	Es werden Einsparungen am Büroraum vorgenommen, wie beispielsweise das Entfernen von Mülleimern an jedem Arbeitsplatz.	"Ja also da habe ich den Sinn nicht gesehen, da hiess es wegen sparen und so, und dann wird so eine grosse Sache gemacht, da mussten wir nach unten umziehen, bis das alles umgebaut war und dann wieder rauf, aber sonst dünkt es mich gut."
Veränderungen im Büroraum	Beschreibt das individuelle Empfinden betreffend Veränderungen im Büroraum. Es werden ausschliesslich Aussagen zu Veränderungen im Büroraum (Umzügen, neues Büroraumkonzept, etc.) codiert, nicht aber Veränderungen die Arbeitsprozesse oder andere	"Ich muss sagen, der Vorteil, es war wirklich gut organisiert, du räumst deinen Arbeitsplatz am Freitag Nachmittag alles in eine Kiste und am Montag fängst du an einem neuen Ort an, das funktioniert."

Veränderungen betreffen.	
Veränderungen zum Guten	<p>Aussagen die das Gelingen, oder den individuellen guten Umgang mit Veränderungen beschreiben.</p> <p>Aussagen die beschreiben, wenn jemand Mühe im Umgang mit Veränderungen hat.</p> <p>Aussagen betreffend der Meinung gegenüber Pflanzen im Büroraum.</p> <p>sozialer Austausch</p> <p>Aussagen betreffend dem positiven sozialen Austausch im Büroraum, bezieht sich insbesondere auf den Austausch der im Grossraumbüro stattfindet.</p>
Licht	<p>"Das finde ich gut, weil alle zusammen sind, nicht dass man jedes mal aufstehen und rüber gehen muss zum Fragen und so, du kannst dich wirklich nur umdrehen und so miteinander kommunizieren und das finde ich sicher gut und das Umziehen selbst (...) das hat mich nicht gestört."</p> <p>"Ja schon ein bisschen genervt, weil es wurde abgestimmt, aber es wurde dann einfach durchgesetzt."</p> <p>"Also die Pflanzen finde ich grundsätzlich positiv."</p> <p>"Ja, ähm, dass man halt die Kollegen sieht und dass man vielleicht auch mal was mitbekommt."</p> <p>"Mit dem Licht und mit dem Fenster öffnen, ist auch alles nicht so optimal."</p>

Klima/Temperatur	Aussagen betreffend der Temperatur und dem Klima, sowie auch der Zugluft im Büroraum.	"Also ich glaube hier im Büro gibt's nicht einmal eine Klimaanlage und wenn die Sonne hier von der Seite brennt, das ist weniger angenehm."
Lärm/Ruhe	Aussagen betreffend dem Lärmpegel im Büroraum.	"Wenn man selbst noch am Telefon ist, mit dem Kunden was bespricht, und im Hintergrund sind, ja es stört einfach, und dann noch der Bahnhof neben dran."
Kein Rückzug möglich	Ein Rückzug bei störendem Lärm ist nicht möglich. Gründe dafür können sein, dass die Infrastruktur eines Arbeitsplatzes nicht mobil ist.	"Ja wir haben zwei Bildschirme, also ja ist nicht so, nein ist schwierig."
Rückzug teilweise möglich	Der Rückzug bei störendem Lärm ist teilweise möglich.	"Ja habe ich auch schon, aber nicht lange, du kannst dich dann auch plötzlich gestört fühlen, aber ähm, ich höre ja auch nicht Pop oder Rock, sondern klassische Musik."
Rückzug möglich	Der Rückzug bei störendem Lärm ist problemlos möglich (z.B. Fokusräume, Silent Office, etc.).	"Ich habe jetzt mit der Lärmbelastung nicht so Mühe, vielleicht hängt es auch damit zusammen, dass ich mir als Vorgesetzter von diesem Bereich auch die Freiheit heraus nehme zu sagen, dass die Kollegen weniger laut sein sollen, dass müsste eigentlich die Kultur sein, dass das jeder kann."

Crowding	Mitarbeitende fühlen sich durch zu viele Menschen auf zu engem Raum eingeeengt.	"Was mich nämlich auch stört hier, das ist dieses nah beieinander sein, man kann schauen was ich mache, da stehe ich dazu, aber du hast irgendwie so ein ungutes Gefühl."
Privacy	Mitarbeitende fühlen sich in ihrer Privatsphäre gestört, wenn beispielsweise andere Mitarbeitende auf ihren Bildschirm schauen können.	"Eigentlich kann jeder über meinen Rücken schauen und wenn du dann irgendwo eine geschäftliche Mail schreibst, was eigentlich niemand wissen soll und dann geht es rum, das ist ein wenig, mhmm."
Psychological Detachment	Beschreibt die Fähigkeit sich mental von der Arbeit distanzieren zu können.	"Zum Abschalten, da brauche ich, also das Velofahren finde ich sehr gößig."
explizite Normen	Aussagen zu Regeln, Reglementen und Anweisungen die in einer Abteilung oder im Unternehmen herrschen.	"Ich halte einfach diese Zeit ein, die darf ich ja gar nicht rapportieren, diese halbe Stunde, die muss ich ja machen."
implizite Normen	Regeln und Normen die nicht offiziell sind, jedoch seit Jahren implizit gelten und von den Mitarbeitenden gelebt und befolgt werden.	"Genau ja, aber ich bin auch hier um zu arbeiten."
Boundary Theorie	Beschreibt die zwei unterschiedlichen Typen von	

	Mitarbeitenden, in Bezug auf die Trennung von Arbeit und Freizeit.	
Erholungs-Integrierer	Integrierer vermischen die Arbeit und die Freizeit und ziehen keine klaren Grenzen.	„Heute über Mittag gehe ich mit einem anderen Bereichsleiter und da haben wir noch ein lockeres Plaudern untereinander, zusätzlich machen wir noch Sport.“
Erholungs-Segmentierer	Segmentierer brauchen eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit.	"Also ich wüsste nicht wie ich da jetzt meine Pause nehmen kann, also nein, ich will einfach arbeiten und dann, ja, dann mache ich eben lieber um 16:00Uhr oder halb fünf Feierabend:"
Arbeitsplatzunsicherheit	Aussagen zur Unsicherheit betreffend der Arbeitsstelle. Dies kann bei Reorganisationen der Fall sein, wenn die Mitarbeitenden wissen, dass Kündigungen anstehen und sie Angst haben, dass sie davon betroffen sein könnten.	"Es ist einfach, weisst du wir sind weniger Leute, Kollegin musste gehen oder, da wird einfach aufgeteilt, man muss sich organisieren."
Erwartete Flexibilität	Durch die vorherrschende Jobunsicherheit, kann von Mitarbeitenden erwartet werden, dass sie flexibel sind, dies kann sich dadurch zeigen, dass sie sich nicht mehr getrauen etwas zu kritisieren,	"Null, überhaupt kein Problem. Das ist eine Frage der Einstellung;"

oder sich zu weigern etwas zu verändern, aus
Angst den Job zu verlieren.

altersbedingte Arbeitsplatzunsicherheit Insbesondere ältere Mitarbeitende haben oft "Es wurden auch viele früh pensioniert, aber die sind ihnen mittlerweile
Angst, dass sie ihren Job verlieren könnten und ausgegangen, mhmm."
durch jüngere Mitarbeitende ersetzt werden.

**Kursive Subkategorien wurden nachträglich als Ausprägungen zur Bestimmung der Fallübersichten verwendet. Damit wurden bereits kodierte Textsegmente den
Ausprägungen zugeordnet. Diese werden daher nicht mit Ankerbeispielen ergänzt.*

B. Vollstrukturierte Online-Tagebuchstudie

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

Willkommen bei der Tagebuchstudie
„aktive und passive Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit“

Vielen Dank für deine Teilnahme!

Du wirst während 14 Tagen am Ende des Arbeitstages den Link zu diesem Kurzfragebogen per Mail erhalten.

Ich bitte dich, jeweils kurz nach Feierabend den Fragebogen auszufüllen, ganz gleich ob du im Home Office oder im Büro gearbeitet hast.

Weiter bitte ich dich, an mindestens zwei Tagen für mindestens 10 Minuten (gerne auch länger) den Relaxraum zu nutzen.
Deine Teilnahme ist mir eine grosse Hilfe!

1. Name (wird nicht in der Masterarbeit veröffentlicht, sondern dient zur korrekten Zuteilung der Beantwortungen):

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

2. Mein heutiger Tag:

Ich habe im Home Office gearbeitet

Ich habe im Büro gearbeitet

Ich habe geteilt im Büro und im Home Office gearbeitet

Ich hatte heute frei

Verzweigungslogik/Filter

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

3. Welche der folgenden aktiven Erholungsmöglichkeiten hast du heute im Büro oder Home Office genutzt?

Bitte klicke die Auswahlmöglichkeiten in absteigender Reihenfolge nach Dauer/Häufigkeit an. Beginnend mit der Erholungsmöglichkeit, die du am häufigsten/längsten genutzt hast.

- Spaziergang
- Raucherpause oder Aufenthalt an der frischen Luft
- Sport
- Aufenthaltsraum
- Keine
- Anderes (bitte angeben)

Verzweigungslogik/Filter

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

4. Bitte bewerte, wie du dich nach dem Spaziergang gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentrierter und
erholter

Die Pause hat nicht viel an meinem
Zustand verändert

Ich war nach der Pause müder als zuvor



Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

5. Bitte bewerte, wie du dich nach der Raucherpause oder dem Aufenthalt an der frischen Luft gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentrierter und
erholter

Die Pause hat nicht viel an meinem
Zustand verändert

Ich war nach der Pause müder als zuvor

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

6. Bitte bewerte, wie du dich nach dem Sport gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentrierter und
erholter

Die Pause hat nicht viel an meinem
Zustand verändert

Ich war nach der Pause müder als zuvor

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

7. Bitte bewerte, wie du dich nach deiner Pause im Aufenthaltsraum gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentrierter und
erholter

Die Pause hat nicht viel an meinem
Zustand verändert

Ich war nach der Pause müder als zuvor

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

8. Warum hast du dich nicht aktiv erholt?

- Ich hatte keine Zeit
- Ich hatte kein Bedürfnis nach aktiver Erholung
- Das Angebot an aktiven Erholungsmöglichkeiten entspricht nicht meinen Bedürfnissen

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

9. Bitte bewerte, wie du dich nach deiner Pause gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentriert und erholt Die Pause hat nicht viel an meinem Zustand verändert Ich war nach der Pause müder als zuvor

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

10. Welche der nachfolgenden passiven Erholungsmöglichkeiten hast du heute im Büro oder Home Office genutzt?

Bitte klicke die Auswahlmöglichkeiten in absteigender Reihenfolge nach Dauer/Häufigkeit an. Beginnend mit der Erholungsmöglichkeit, die du am häufigsten/längsten genutzt hast.

- Relaxraum
- Powernap
- Keine
- Anderes (bitte angeben)

Verzweigungslogik/Filter

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

11. Du hast dir heute eine Pause im Relaxraum gegönnt. Bitte nenne einen positiven und einen negativen Aspekt, der dir bei der Nutzung aufgefallen ist:

Positiver Aspekt

Negativer Aspekt

12. Weitere Anmerkungen zum Relaxraum:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

13. Bitte bewerte, wie du dich nach deiner Pause im Relaxraum gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentriert und erholt Die Pause hat nicht viel an meinem Zustand verändert Ich fühlte mich nach der Pause müder als zuvor

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

14. Bitte bewerte, wie du dich nach deinem Powernap gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentriert und erholt	Die Pause hat nicht viel an meinem Zustand verändert	Ich fühlte mich nach der Pause müder als zuvor
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

15. Bitte bewerte, wie du dich nach deiner Pause gefühlt hast:

Ich fühlte mich konzentriert und erholt	Die Pause hat nicht viel an meinem Zustand verändert	Ich fühlte mich nach der Pause müder als zuvor
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

16. Warum hast du dich nicht passiv erholt?

- Ich hatte keine Zeit
- Ich hatte kein Bedürfnis nach passiver Erholung
- Das Angebot an passiven Erholungsmöglichkeiten entspricht nicht meinen Bedürfnissen

Weitere Anmerkungen:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

17. Wie häufig hattest Du im Laufe des Arbeitstages ein aktives Erholungsbedürfnis (z.B. sich bewegen)?

- Nie
- Selten (1 Mal)
- Teilweise (2-3Mal)
- Oft (4-5 Mal)
- Ständig (mehr als 5 Mal)
- Bemerkungen dazu:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

18. Wie häufig hattest Du im Laufe des Arbeitstages ein passives Erholungsbedürfnis (z.B. sich ausruhen)?

- Nie
- Selten (1 Mal)
- Teilweise (2-3Mal)
- Oft (4-5 Mal)
- Ständig (mehr als 5 Mal)
- Bemerkungen dazu:

Tagebuchstudie zu passiven und aktiven Erholungsmöglichkeiten

19. Nenne einen positiven und einen negativen Aspekt in Bezug auf die Büroraumumgebung, der dir heute aufgefallen ist (z.B. alle Fokusräume waren besetzt, es war zu laut, ich konnte in Ruhe arbeiten, etc.):

Positiver Aspekt:

Negativer Aspekt:

C. Leitfaden Experteninterview

Leitfaden Experteninterview

- Danke vielmals für die Teilnahme!
- Worum geht's? Alter und Altern – Anforderungen an Büroraumgestaltung – Raumnutzung
- **Infos über die Befragung → kein standardisiertes Abfragen: Erzählungen, Beispiele, eigene Meinung, Vermutungen sind erwünscht!**
- Audioaufnahme: Ja Nein
- Interesse am Bericht, wenn er fertig ist? Ja Nein
- Möchten sie das Transkript lesen und beurteilen, ob soweit alles in ihrem Sinne ist, oder ob Passagen geändert oder gestrichen werden sollten (interne Validität erhöhen)?
Ja Nein

Name:

Funktion:

Betriebszugehörigkeit:

Alter:

Betroffenenperspektive:

Erzählen Sie mir bitte von Ihrer Tätigkeit? (Etwaige Berührungspunkte Raumnutzung/Alter ansprechen/nachfragen). (Erfahrungsbeispiele?)

In welcher Art von Büroraumkonzept arbeiten Sie (oder haben Sie gearbeitet), z.B. Shared Desk, Open Space, Home Office, etc.? Erzählen Sie bitte über ihre Erfahrungen damit. (Erfahrungsbeispiele? Meinung darüber?).

- Haben Sie bei sich selbst bemerkt, wie Sie mit Veränderungen in der Büroraumgestaltung reagiert haben? Bei anderen? Erfahrungsbeispiele?
- Zusammenhang zwischen der Meinung gegenüber der Büroraumgestaltung und alternden Mitarbeitenden?

Welche Ideen/Wünsche/Anregungen hätten Sie an die Büroraumgestaltung?

Expertenperspektive:

Vor- und Nachteile der Raumgestaltung/-Konzepte, geäußerte Meinungen der Mitarbeitenden in Bezug auf die Raumaufteilung/-Gestaltung/-Konzepte?

- Werden Ruheräume genutzt? In Bezug auf das Alter der Mitarbeitenden?
- Nutzung Fokus- und Ruheräume? Altersunterschiede?

Büroraumplan (alternativ einzelne Zonen/Räume): Können Sie zu jedem Raum etwas sagen?

Nutzung? Altersunterschiede in der Nutzung? Beobachtungen? Erfahrungsbeispiele? Erzählen Sie bitte.

- Nutzung einzelner Räume detailliert nachfragen!
- Altersspezifische Nutzung nachfragen!

Welche spezifischen Anforderungen älterer/alternder Mitarbeitender sind Ihnen bekannt/spielen Ihrer Ansicht nach eine Rolle/ sind an Sie herangetragen worden?

Offenheit (älterer) Mitarbeitenden gegenüber Veränderungen/Neuerungen in der Büroraumgestaltung? Erfahrungsbeispiele?

Welche Reaktionen sind Ihnen von Mitarbeitenden 50 Jahre aufwärts gegenüber dem Arbeitsplatz/dem Büroraum bekannt, unterscheiden sich diese von denen jüngerer Menschen?

Äußern (ältere) Mitarbeitende Probleme/Themen/Anregungen/Belastungen bezüglich der Büroraumgestaltung?

- Soziale Kontakte/Unterstützung (z.B. soziale Interaktionen bei Shared Desk, Privacy, Crowding)

- Kontrollempfinden (z.B. bei Open Space)
- Ambiente (Pflanzen, Düfte, Farben)
- Ergonomie (Tische, Stühle)
- Angemessenheit/Unterstützung der Arbeitsaufgaben durch die Arbeitsumgebung
- Klima
- Licht
- Akustik
- Räumliche Unterstützung für Pausen → Nutzung der Ruheräume? Altersbezogen?
- Standort und Umgebung
 - Beobachtungen, Erfahrungsbeispiele, Verhaltensweisen?
- Welche Rolle spielt hier das Alter?

Welche Aspekte fallen Ihnen in Verbindung mit einer „altersgerechten“ Büroraumgestaltung ein?

Würden Sie mitbekommen, wenn ältere Mitarbeitende spezielle Wünsche/Anforderungen hätten und wenn ja wie?

D. Leitfaden halbstandardisiertes Interview

Leitfaden Interview

- Erklärung Ablauf Tagebuchstudie
- Audioaufnahme: Ja Nein
- Möchten sie das Transkript lesen und beurteilen, ob soweit alles in ihrem Sinne ist, oder ob Passagen geändert oder gestrichen werden sollten (interne Validität erhöhen)?
Ja Nein

Name:

Funktion:

Betriebszugehörigkeit:

Alter:

Dimensionen einer altersgerechten Büroraumgestaltung:

1. Was schätzen sie an den jetzigen Büroräumlichkeiten? Welche positiven Aspekte beinhalten sie?
2. Welche negativen Aspekte hat das jetzige Büroraumkonzept ihrer Meinung nach?
3. Können sie sagen, wie sie auf Veränderungen in der Büroraumgestaltung reagiert haben oder reagieren? Stören sie Veränderungen im Raumkonzept? Weshalb? Was genau?
4. Werden sie durch Lärm im Grossraumbüro gestört?
5. Welche Rückzugsmöglichkeiten nutzen sie, wenn sie konzentriert arbeiten möchten?
6. Welche Forderungen/Wünsche haben sie an die Büroräumlichkeiten?

Anforderungen Erholungsmöglichkeiten:

7. Welche aktiven Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit nutzen sie? (z.B. Spaziergang in der Mittagspause, Sport über Mittag)
8. Welche aktiven Erholungsmöglichkeiten während des Home Office nutzen sie?
9. Welche passiven Erholungsmöglichkeiten nutzen sie während der Arbeit? (z.B. Relaxräume)
10. Welche passiven Erholungsmöglichkeiten nutzen sie während des Home Office?
11. Nutzen sie die Relaxräume? Weshalb ja/nein?
12. Wie sollte ein Relaxraum gestaltet sein, damit sie ihn nutzen würden?
13. Welche Angebote an aktiven Erholungsmöglichkeiten wünschen sie sich? (z.B. Sportangebote)
14. Welche Angebote an passiven Erholungsmöglichkeiten wünschen sie sich? (z.B. mehr Relaxräume)

Visuelle Raumaspekte: *Dazu wurden die Bilder (Anhang E) den Befragten gezeigt*

<http://de.roomeon.com/download>

1. Raum 1

Positive Aspekte?

Negative Aspekte?

2. Raum 2

Positive Aspekte?

Negative Aspekte?

3. Raum 3

Positive Aspekte?

Negative Aspekte?

Wohlfühlfaktoren:

Was ist Ihnen wichtig in einem Relaxraum?

- Duft
- Lichtverhältnisse
- Raumklima
- Aussicht
- Wandfarben
- Farbspiel insgesamt
- Hintergrundmusik
- Raum zur Alleinnutzung
- Standort des Raumes im Gebäude
- Möglichkeiten zur Entspannung (z.B. Massagesessel)
- Pflanzen

E. Bilder Relaxräume (visuelle Unterstützung Interview)





F. Leitfaden Abschlussinterview

Leitfaden Abschlussinterview

Name:

1. Wie erging es dir bei der Tagebuchstudie? Gab es Schwierigkeiten?
2. Bezug auf die Ergebnisse nehmen – aktive Erholungsmöglichkeiten – Bedürfnis nach aktiver Erholung (warum vorhanden/warum nicht vorhanden?) **Individuelle deskriptive Fallbeschreibung anhand der Tagebuch- und Interviewauswertung.**
3. Bezug auf die Ergebnisse nehmen – passive Erholungsmöglichkeiten – Bedürfnis nach passiver Erholung (warum vorhanden/warum nicht vorhanden?) **Individuelle deskriptive Fallbeschreibung anhand der Tagebuch- und Interviewauswertung.**
4. Bezug auf die Ergebnisse nehmen – Dimensionen der Büroraumgestaltung? **Individuelle deskriptive Fallbeschreibung anhand der Tagebuch- und Interviewauswertung.**
5. Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire ausfüllen lassen.
 - a. War das heute ungewöhnlich, oder würdest du sagen, dass das meistens so ist?
6. Verschiedene Studien belegen, dass Kurzpausen enorm wichtig für die Leistung sind.
 - a. Kannst du dir das vorstellen?
 - b. Was würden deine Kollegen/Kolleginnen sagen, wenn du das machen würdest?
 - c. Unter welchen Umständen könntest du dir vorstellen, dir solche Kurzpausen anzugewöhnen?
 - d. Warum willst du schnell wieder nach Hause und nicht viel Zeit am Arbeitsplatz verbringen?
 - e. Magst du deine Arbeit?
7. Relaxraum aufsuchen (falls er bei der Tagebuchstudie nicht aufgesucht wurde)
Vorschläge/Ideen/Anmerkungen?
 - Positiver Aspekt
 - Negativer Aspekt

G. Recovery Experience & Recovery Level Questionnaire

Morgens... (vor der Arbeit)	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Trifft mittelmässig zu	Trifft zu	Trifft vollständig zu
...fühle ich mich ausgeschlafen	1	2	3	4	5
...fühle ich mich körperlich erholt	1	2	3	4	5
...fühle ich mich geistig erholt	1	2	3	4	5
...bin ich voll neuer Energie	1	2	3	4	5
Abends... (am Feierabend)	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Trifft mittelmässig zu	Trifft zu	Trifft vollständig zu
...fühle ich mich ausgeschlafen	1	2	3	4	5
...fühle ich mich körperlich erholt	1	2	3	4	5
...fühle ich mich geistig erholt	1	2	3	4	5
...bin ich voll neuer Energie	1	2	3	4	5
...vergesse ich die Arbeit	1	2	3	4	5
...denke ich überhaupt nicht an die Arbeit	1	2	3	4	5
...gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren	1	2	3	4	5
...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen	1	2	3	4	5
...lasse ich meine Seele baumeln	1	2	3	4	5
...unternehme ich Dinge bei denen ich mich entspanne	1	2	3	4	5
...nutze ich die Zeit um zu relaxen	1	2	3	4	5
...nehme ich mir Zeit zur Musse	1	2	3	4	5

H. Anschreiben Experteninterviews

Personalisierte Email:

Sehr geehrter Herr/Frau ...

Ich werde meine Masterarbeit in Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie bei der Swisscom AG, über Büroraumgestaltung schreiben.

Soweit ich informiert bin, hat Frau Sibylle Lisibach meine Anfrage bereits angekündigt.

Bevor ich mit der eigentlichen Hauptstudie beginne, möchte ich einige Experteninterviews während der Voruntersuchungsphase führen. Sehr gerne würde ich ein ca. 1-1.5h langes Gespräch mit Ihnen führen. Ich werde Ihnen einige Fragen zur Büroraumgestaltung und der Nutzung von verschiedenen Büroräumlichkeiten/Zonen stellen. Wären Sie bereit dazu? Falls ja, hätte ich Ihnen einige Terminvorschläge, natürlich würde ich für das Gespräch an Ihren Arbeitsplatz kommen.

Terminvorschläge:

Do, 08.10.15 zwischen 8-18Uhr

Fr, 09.10.15 zwischen 11-18Uhr

Mo, 12.10.15 zwischen 8-12Uhr

Di, 13.10.15 zwischen 16-18Uhr

Do, 15.10.15 zwischen 8-18Uhr

Mo, 19.10.15 zwischen 8-12Uhr

Di, 20.10.15 zwischen 8-18Uhr

Do, 22.10.15 zwischen 8-18Uhr

Di, 27.10.15 zwischen 13-18Uhr

Do, 29.10.15 zwischen 8-13Uhr

Di, 3.11.15 zwischen 8-16Uhr

Ich hoffe, dass wir einen gemeinsamen Termin finden, falls Sie noch Fragen haben oder mehr Informationen betreffend Interview möchten, können Sie mich auch gerne telefonisch +41 78 838 84 43 oder per Mail (gina.vonow@swisscom.com) erreichen.

Ich bedanke mich bereits im Voraus für die Zeit die Sie sich für mich nehmen!

Freundliche Grüsse

Gina von Ow

I. Anschreiben Interviews

Vorabinformation durch den Teamleiter (Sample 1)

(mündliche Vorabinformation durch Betreuungsperson der Swisscom AG (Sample 2))

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Unser Team wurde ausgewählt um bei einer Studie mitzuwirken, bei welcher das Thema "aktive und passive Erholungsmöglichkeiten bei Swisscom" untersucht wird. Konkret geht es um eure Erholung während der Arbeitszeit (Bsp. Spaziergang über den Mittag, benutzen von Relaxraum, Raucherpausen, Mittagsschlaf etc.).

Euer Beitrag dazu wird in etwa wie folgt aussehen:

1. Interview mit der Studienleiterin Gina von Ow: Dauer ca. 30min.
2. Tagebuchstudie 10 Arbeitstage (online auszufüllen): Aufwand ca. 5min. pro Tag.
3. Abschlussgespräch mit allen Beteiligten der Studie.

Euer Beitrag zu dieser Studie hilft der Swisscom zu verstehen, welche Bedürfnisse die Mitarbeiter haben, betreffend der Erholung während der Arbeitszeit und ebenso ist euer Beitrag wichtig um in Zukunft Ruhe-Räumlichkeiten angemessen zu gestalten.

Gina wird in den nächsten Tagen auf jeden von euch zukommen um den Interviewtermin zu fixieren.

Besten Dank und Gruss, Ralf

Einladung erfolgte über Doodle⁵ (Sample 1 und 2)

⁵ www.doodle.com

J. Reminder Tagebuchstudie

Täglicher Reminder während der Tagebuchstudie

Liebe Teilnehmende der Tagebuchstudie

Hiermit sende ich Euch den heutigen Link zur Tagebuchstudie:

<https://de.surveymonkey.com/r/StudieGina>

Ich bitte Euch, den Fragebogen kurz **vor Feierabend** auszufüllen.

Ich bedanke mich für Eure Teilnahme, Ihr seid mir eine grosse Hilfe!

Falls Ihr Fragen oder Anmerkungen habt, könnt Ihr Euch gerne bei mir melden:

gina.vonow@swisscom.com

078 838 84 43

Ich wünsche Euch einen schönen Feierabend.

Liebe Grüsse

Gina von Ow

K. Einverständniserklärung Interviews

Einverständniserklärung

Herzlichen Dank für die Bereitschaft, mit mir ein Interview zu führen. Ich bin Studierende im Master der Hochschule für Angewandte Psychologie. Im Rahmen meiner Masterarbeit führe ich Interviews durch und werde diese auswerten. Aus dem Grunde möchte ich Sie fragen, ob Sie mit Folgendem einverstanden sind:

- Ich stimme zu, dass mein Interview aufgezeichnet werden darf

- Ich stimme zu, dass mein Interview (anonymisiert) transkribiert werden darf. Auf Stellen, die nicht transkribiert werden sollen, weise ich gesondert hin.

Der Studierende verpflichtet sich, die Audiodaten nach Ende der Masterarbeit zu löschen. Informationen aus dem Interview werden vertraulich gehandhabt und nicht an Dritte weitergegeben.

Name:

Datum:

Unterschrift:

L. Transkriptionssystem

Einfaches Transkriptionssystem (Dresing & Pehl, 2013)

Punkt 13 wurde angepasst. Der Rest wurde leicht angepasst nach Dresing & Pehl (2013) übernommen.

1. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend.

Schweizerdeutsch wird möglichst wortgenau ins Hochdeutsche übersetzt. Wenn keine eindeutige Übersetzung möglich ist, wird der Dialekt beibehalten.

2. Wortverschleifungen werden nicht transkribiert, sondern an das Schriftdeutsch angenähert. Beispielsweise „Er hatte noch so’n Buch genannt“ wird

zu „Er hatte noch so ein Buch genannt“ und „hämer“ wird zu „haben wir“.

Die Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler beinhaltet, beispielsweise: „bin ich nach Kaufhaus gegangen“.

3. Wort- und Satzabbrüche sowie Stottern werden geglättet bzw. ausgelassen,

Wortdoppelungen nur erfasst, wenn sie als Stilmittel zur Betonung genutzt werden: „Das ist mir sehr, sehr wichtig.“. „Ganze“ Halbsätze, denen nur die Vollendung fehlt, werden jedoch erfasst und mit dem Abbruchzeichen / gekennzeichnet.

4. Interpunktion wird zu Gunsten der Lesbarkeit geglättet, das heißt bei kurzem

Senken der Stimme oder uneindeutiger Betonung wird eher ein Punkt als ein Komma gesetzt. Dabei sollen Sinneinheiten beibehalten werden.

5. Pausen werden durch drei Auslassungspunkte in Klammern (...) markiert.

6. Verständnissignale des gerade nicht Sprechenden wie „mhm, aha, ja, genau, ähm“ etc. werden nicht transkribiert. AUSNAHME: Eine Antwort besteht NUR aus „mhm“ ohne jegliche weitere Ausführung. Dies wird als „mhm (bejahend)“, oder „mhm (verneinend)“ erfasst, je nach Interpretation.

7. Besonders betonte Wörter oder Äußerungen werden durch GROSSSCHREIBUNG gekennzeichnet.

8. Jeder Sprecherbeitrag erhält eigene Absätze. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Auch kurze Einwürfe werden in einem separaten Absatz transkribiert.

9. Emotionale nonverbale Äußerungen der befragten Person und des Interviewers, die die Aussage unterstützen oder verdeutlichen (etwa wie lachen oder seufzen), werden beim Einsatz in Klammern notiert.

10. Unverständliche Wörter werden mit (unv.) gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen sollen möglichst mit der Ursache versehen werden (unv., Handystörgeräusch) oder (unv., Mikrofon rauscht). Vermutet man einen Wortlaut, ist sich aber nicht sicher, wird das Wort bzw. der Satzteil mit einem Fragezeichen in Klammern gesetzt. Zum Beispiel: (Xylomethanolin?).

11. Die interviewende Person wird durch ein „I:“, die befragte Person durch ein „B:“ gekennzeichnet.

12. Das Transkript wird als Word Dokument oder Rich Text gespeichert und anschliessend in MAXQDA 12 importiert. Benennung der Datei entsprechend des Audiodateinamens (ohne Endung wav, mp3). Beispielsweise: Rolf Graf_12.10.2015_PMS.rtf.

13. Wird einer der Beteiligten unterbrochen, so wird dies mit / gekennzeichnet.

M. Kolmogorov-Smirnov-Tests

Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

		aktive Erholungs- möglichkeit	passive Erholungs- möglichkeit	Häufigkeit aktives Erholungs- bedürfnis	Häufigkeit passives Erholungs- bedürfnis
N		179	178	177	172
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	4,25	3,95	2,59	1,76
	Standardab- weichung	2,260	,306	1,267	1,008
Extremste Differenzen	Absolut	,256	,532	,171	,337
	Positiv	,169	,434	,171	,337
	Negativ	-,256	-,532	-,151	-,227
Statistik für Test		,256	,532	,171	,337
Asymptotische Signifikanz (2- seitig)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b. Aus den Daten berechnet.

c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest

		Mittelwert Morgens Erholung	Psychological Detachment	Mittelwert Feierabend Erholung	Relaxation
N		21	21	21	21
Parameter der Normalverteilung ^{a,b}	Mittelwert	3,9286	3,7500	2,6905	3,8452
	Standardabweichung	,79113	,79844	,67502	,80030
Extremste Differenzen	Absolut	,155	,099	,135	,196
	Positiv	,092	,099	,135	,111
	Negativ	-,155	-,084	-,082	-,196
Statistik für Test		,155	,099	,135	,196
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,035 ^c

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b. Aus den Daten berechnet.

c. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors.

d. Dies ist eine untere Grenze der echten Signifikanz.

N. Chi²-Test für aktive Erholungsmöglichkeiten

Kreuztabelle

			Alter					Gesamt
			Bis 30	31-40	41-50	51-60	Über 60	
aktive Erholungsmöglichkeiten zusammengefasst	aktive Erholung	Anzahl	7	22	32	42	20	123
		Erwartete Anzahl	8,3	19,3	29,7	42,2	23,5	123,0
		% innerhalb von Alter	58,3%	78,6%	74,4%	68,9%	58,8%	69,1%
		Standardisiertes Residuum	-,4	,6	,4	,0	-,7	
	keine aktive Erholung	Anzahl	5	6	11	19	14	55
		Erwartete Anzahl	3,7	8,7	13,3	18,8	10,5	55,0
		% innerhalb von Alter	41,7%	21,4%	25,6%	31,1%	41,2%	30,9%
		Standardisiertes Residuum	,7	-,9	-,6	,0	1,1	
Gesamt		Anzahl	12	28	43	61	34	178
		Erwartete Anzahl	12,0	28,0	43,0	61,0	34,0	178,0
		% innerhalb von Alter	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,081 ^a	4	,395
Likelihood-Quotient	4,068	4	,397
Zusammenhang linear-mit-linear	1,009	1	,315
Anzahl der gültigen Fälle	178		

- a. 1 Zellen (10,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 3,71.

Kreuztabelle

			Alter					Gesamt
			Bis 30	31-40	41-50	51-60	Über 60	
passive Erholungsmöglichkeit	passive Anzahl		0	1	1	4	0	6
	Erholung Erwartete Anzahl		,4	,9	1,4	2,0	1,2	6,0
	% innerhalb von Alter		0,0%	3,6%	2,3%	6,6%	0,0%	3,4%
	Standardisiertes Residuum		-,6	,1	-,4	1,4	-,1	
keine passive Erholung	Anzahl		12	27	42	57	35	173
	Erholung Erwartete Anzahl		11,6	27,1	41,6	59,0	33,8	173,0
	% innerhalb von Alter		100,0%	96,4%	97,7%	93,4%	100,0%	96,6%
	Standardisiertes Residuum		,1	,0	,1	-,3	,2	
Gesamt	Anzahl		12	28	43	61	35	179
	Erwartete Anzahl		12,0	28,0	43,0	61,0	35,0	179,0
	% innerhalb von Alter		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

O. Chi²-Test für passive Erholungsmöglichkeiten

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (zweiseitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,709 ^a	4	,447
Likelihood-Quotient	4,888	4	,299
Zusammenhang linear-mit-linear	,016	1	,900
Anzahl der gültigen Fälle	179		

a. 5 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,40.

Kriterium zur weiteren Berechnung ist nicht erfüllt.

P. Kruskal Wallis Test Recovery Experience Questionnaire

	Alter	N	Mittlerer Rang
Relaxation	<30	2	16,25
	31-40	3	13,50
	41-50	5	10,70
	51-60	7	7,43
	>60	4	13,13
	Gesamt	21	
Psychological Detachment	<30	2	10,75
	31-40	3	12,00
	41-50	5	13,00
	51-60	7	9,93
	>60	4	9,75
	Gesamt	21	

Statistik für Test^{a,b}

	Relaxation	Psychological Detachment
Chi-Quadrat	4,877	,982
df	4	4
Asymptotische Signifikanz	,300	,913

a. Kruskal-Wallis-Test

b. Gruppenvariable: Alter

Q. Wilcoxon Test Recovery Level Questionnaire (RLQ)

Deskriptive Statistiken

	N	Perzentile		
		25.	50. (Median)	75.
Mittelwert Morgens Erholung	21	3,5000	4,0000	4,5000
Mittelwert Feierabend Erholung	21	2,1250	2,5000	3,2500

Ränge

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mittelwert Feierabend Erholung	Negative Ränge	20 ^a	10,50	210,00
Mittelwert Morgens Erholung	Positive Ränge	0 ^b	,00	,00
	Bindungen	1 ^c		
	Gesamt	21		

a. Mittelwert Feierabend Erholung < Mittelwert Morgens Erholung

b. Mittelwert Feierabend Erholung > Mittelwert Morgens Erholung

c. Mittelwert Feierabend Erholung = Mittelwert Morgens Erholung

Statistik für Test^a

	Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung
Z	-3,929 ^b
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,000

a. Wilcoxon-Test

b. Basiert auf positiven Rängen.

R. Wilcoxon Test RLQ nach Altersgruppen unterteilt

Alter = <30

Deskriptive Statistiken^a

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Mittelwert Morgens Erholung	2	4,3750	,88388	3,75	5,00
Mittelwert Feierabend Erholung	2	3,0000	,70711	2,50	3,50

a. Alter = <30

Ränge^a

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mittelwert Feierabend Erholung	Negative Ränge	2 ^b	1,50	3,00
Mittelwert Morgens Erholung	Positive Ränge	0 ^c	,00	,00
	Bindungen	0 ^d		
	Gesamt	2		

a. Alter = <30

b. Mittelwert Feierabend Erholung < Mittelwert Morgens Erholung

c. Mittelwert Feierabend Erholung > Mittelwert Morgens Erholung

d. Mittelwert Feierabend Erholung = Mittelwert Morgens Erholung

Statistik für Test^{a,b}

	Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung
Z	-1,342 ^c
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,180

a. Alter = <30

b. Wilcoxon-Test

c. Basiert auf positiven Rängen.

Alter = 31-40

Deskriptive Statistiken^a

	N	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Mittelwert Morgens Erholung	3	3,0000	,90139	2,25	4,00
Mittelwert Feierabend Erholung	3	2,3333	,57735	2,00	3,00

a. Alter = 31-40

Ränge^a

	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung	3 ^b	2,00	6,00
	0 ^c	,00	,00
	0 ^d		
Gesamt	3		

a. Alter = 31-40

b. Mittelwert Feierabend Erholung < Mittelwert Morgens Erholung

c. Mittelwert Feierabend Erholung > Mittelwert Morgens Erholung

d. Mittelwert Feierabend Erholung = Mittelwert Morgens Erholung

Statistik für Test^{a,b}

	Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung
Z	-1,604 ^c
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,109

a. Alter = 31-40

b. Wilcoxon-Test

c. Basiert auf positiven Rängen.

Alter = 41-50

Deskriptive Statistiken^a

	N	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Mittelwert Morgens Erholung	5	4,0000	,50000	3,50	4,50
Mittelwert Feierabend Erholung	5	2,6500	,65192	1,75	3,50

a. Alter = 41-50

Ränge^a

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung	Negative Ränge	5 ^b	3,00	15,00
	Positive Ränge	0 ^c	,00	,00
	Bindungen	0 ^d		
	Gesamt	5		

a. Alter = 41-50

b. Mittelwert Feierabend Erholung < Mittelwert Morgens Erholung

c. Mittelwert Feierabend Erholung > Mittelwert Morgens Erholung

d. Mittelwert Feierabend Erholung = Mittelwert Morgens Erholung

Statistik für Test^{a,b}

	Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung
Z	-2,032 ^c
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,042

a. Alter = 41-50

b. Wilcoxon-Test

c. Basiert auf positiven Rängen.

Alter = 51-60

Deskriptive Statistiken^a

	N	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Mittelwert Morgens Erholung	7	4,0000	,86603	2,25	5,00
Mittelwert Feierabend Erholung	7	2,4643	,76959	1,75	4,00

a. Alter = 51-60

Ränge^a

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung	Negative Ränge	6 ^b	3,50	21,00
	Positive Ränge	0 ^c	,00	,00
	Bindungen	1 ^d		
	Gesamt	7		

a. Alter = 51-60

b. Mittelwert Feierabend Erholung < Mittelwert Morgens Erholung

c. Mittelwert Feierabend Erholung > Mittelwert Morgens Erholung

d. Mittelwert Feierabend Erholung = Mittelwert Morgens Erholung

Statistik für Test^{a,b}

	Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung
Z	-2,207 ^c
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,027

a. Alter = 51-60

b. Wilcoxon-Test

c. Basiert auf positiven Rängen.

Alter = >60

Deskriptive Statistiken^a

	N	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Mittelwert Morgens Erholung	4	4,1875	,65749	3,25	4,75
Mittelwert Feierabend Erholung	4	3,2500	,40825	2,75	3,75

a. Alter = >60

Ränge^a

		N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung	Negative Ränge	4 ^b	2,50	10,00
	Positive Ränge	0 ^c	,00	,00
	Bindungen	0 ^d		
	Gesamt	4		

a. Alter = >60

b. Mittelwert Feierabend Erholung < Mittelwert Morgens Erholung

c. Mittelwert Feierabend Erholung > Mittelwert Morgens Erholung

d. Mittelwert Feierabend Erholung = Mittelwert Morgens Erholung

Statistik für Test^{a,b}

	Mittelwert Feierabend Erholung - Mittelwert Morgens Erholung
Z	-1,826 ^c
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	,068

a. Alter = >60

b. Wilcoxon-Test

c. Basiert auf positiven Rängen.

S. Häufigkeiten aktive Erholungsmöglichkeiten

aktive Erholungsmöglichkeit

Alter			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Bis 30	Gültig	Aufenthaltsraum	1	8,3	8,3	8,3
		Keine	5	41,7	41,7	50,0
		Kaffeepause	6	50,0	50,0	100,0
		Gesamt	12	100,0	100,0	
31-40	Gültig	Spaziergang	10	35,7	35,7	35,7
		Rauchen/frische Luft	2	7,1	7,1	42,9
		Keine	6	21,4	21,4	64,3
		Kaffeepause	10	35,7	35,7	100,0
		Gesamt	28	100,0	100,0	
41-50	Gültig	Spaziergang	4	9,3	9,3	9,3
		Rauchen/frische Luft	5	11,6	11,6	20,9
		Sport	8	18,6	18,6	39,5
		Aufenthaltsraum	5	11,6	11,6	51,2
		Anderes	5	11,6	11,6	62,8
		Keine	11	25,6	25,6	88,4
		Kaffeepause	5	11,6	11,6	100,0
		Gesamt	43	100,0	100,0	
51-60	Gültig	Spaziergang	7	11,5	11,5	11,5
		Rauchen/frische Luft	16	26,2	26,2	37,7
		Sport	3	4,9	4,9	42,6
		Aufenthaltsraum	5	8,2	8,2	50,8
		Anderes	2	3,3	3,3	54,1

		Keine	19	31,1	31,1	85,2
		Kaffeepause	9	14,8	14,8	100,0
		Gesamt	61	100,0	100,0	
Über 60	Gültig	Spaziergang	14	40,0	40,0	40,0
		Rauchen/frische Luft	1	2,9	2,9	42,9
		Aufenthaltsraum	5	14,3	14,3	57,1
		Anderes	1	2,9	2,9	60,0
		Keine	14	40,0	40,0	100,0
		Gesamt	35	100,0	100,0	

T. Häufigkeiten passive Erholungsmöglichkeiten

passive Erholungsmöglichkeit

Alter			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Bis 30	Gültig	Keine	12	100,0	100,0	100,0
31-40	Gültig	Powernap	1	3,6	3,6	3,6
		Keine	27	96,4	96,4	100,0
		Gesamt	28	100,0	100,0	
41-50	Gültig	Anderes	1	2,3	2,3	2,3
		Keine	42	97,7	97,7	100,0
		Gesamt	43	100,0	100,0	
51-60	Gültig	Relaxraum	1	1,6	1,6	1,6
		Anderes	3	4,9	4,9	6,6
		Keine	57	93,4	93,4	100,0
		Gesamt	61	100,0	100,0	
Über 60	Gültig	Keine	34	97,1	100,0	100,0
		Fehlend	1	2,9		
	Gesamt	35	100,0			

U. Häufigkeiten aktives Erholungsbedürfnis

Häufigkeit aktives Erholungsbedürfnis

Alter			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Bis 30	Gültig	Nie	9	75,0	75,0	75,0
		Selten	1	8,3	8,3	83,3
		Teilweise	1	8,3	8,3	91,7
		Oft	1	8,3	8,3	100,0
		Gesamt	12	100,0	100,0	
31-40	Gültig	Selten	7	25,0	25,0	25,0
		Teilweise	12	42,9	42,9	67,9
		Oft	1	3,6	3,6	71,4
		Ständig	8	28,6	28,6	100,0
		Gesamt	28	100,0	100,0	
41-50	Gültig	Nie	7	16,3	16,3	16,3
		Selten	10	23,3	23,3	39,5
		Teilweise	16	37,2	37,2	76,7
		Oft	9	20,9	20,9	97,7
		Ständig	1	2,3	2,3	100,0
		Gesamt	43	100,0	100,0	
51-60	Gültig	Nie	24	39,3	40,0	40,0
		Selten	14	23,0	23,3	63,3
		Teilweise	12	19,7	20,0	83,3
		Oft	1	1,6	1,7	85,0
		Ständig	9	14,8	15,0	100,0
		Gesamt	60	98,4	100,0	
	Fehlend	System	1	1,6		

Gesamt			61	100,0		
Über 60	Gültig	Nie	4	11,4	12,1	12,1
		Selten	7	20,0	21,2	33,3
		Teilweise	16	45,7	48,5	81,8
		Oft	4	11,4	12,1	93,9
		Ständig	2	5,7	6,1	100,0
		Gesamt	33	94,3	100,0	
	Fehlend	System	2	5,7		
Gesamt			35	100,0		

V. Häufigkeiten passives Erholungsbedürfnis

Häufigkeit passives Erholungsbedürfnis

Alter			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Bis 30	Gültig	Nie	11	91,7	91,7	91,7
		Selten	1	8,3	8,3	100,0
		Gesamt	12	100,0	100,0	
31-40	Gültig	Nie	7	25,0	26,9	26,9
		Selten	7	25,0	26,9	53,8
		Teilweise	9	32,1	34,6	88,5
		Oft	3	10,7	11,5	100,0
		Gesamt	26	92,9	100,0	
	Fehlend	System	2	7,1		
	Gesamt		28	100,0		
41-50	Gültig	Nie	16	37,2	41,0	41,0
		Selten	10	23,3	25,6	66,7
		Teilweise	9	20,9	23,1	89,7
		Oft	4	9,3	10,3	100,0
		Gesamt	39	90,7	100,0	
	Fehlend	System	4	9,3		
	Gesamt		43	100,0		
51-60	Gültig	Nie	43	70,5	70,5	70,5
		Selten	12	19,7	19,7	90,2
		Teilweise	4	6,6	6,6	96,7
		Ständig	2	3,3	3,3	100,0
		Gesamt	61	100,0	100,0	

Über 60	Gültig	Nie	18	51,4	66,7	66,7
		Selten	3	8,6	11,1	77,8
		Teilweise	5	14,3	18,5	96,3
		Ständig	1	2,9	3,7	100,0
		Gesamt	27	77,1	100,0	
	Fehlend	System	8	22,9		
	Gesamt		35	100,0		

“Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Masterarbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfsmitteln und Hilfeleistungen erstellt habe und dass Zitate kenntlich gemacht sind.“

Olten, 27.06.2016