



Master-Arbeit 2011

Einflussgrößen für eine optimale Wohnsituation von Telearbeitenden

Sabine Lehner

betreuende Person

Dr. Rébecca Baumann
www.partnermanagement.ch

Praxispartner

Projekt Lares
www.lares.ch



Zusammenfassung

In der vorliegenden Master-Arbeit wurde eine Nutzer-Bedürfnisanalyse von Telearbeitenden durchgeführt. Fokus dabei waren Bedürfnisse, welche durch die gebaute Umwelt beeinflusst werden können. Dazu wurden neben arbeitswissenschaftlichen auch Theorien der ökologischen Psychologie hinzugezogen. Als Methode wurde eine Datentriangulation mit Experteninterviews, einer schriftlichen Befragung sowie einer Gruppendiskussion durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Bedürfnisse je nach Lebensphase, Funktion und der jeweiligen Arbeitsdauer zu Hause unterschiedlich sind. Personen, die häufig von zu Hause aus arbeiten, verspüren mehr den Wunsch nach sozialem Austausch. Für Führungspersonen ist das Bedürfnis, ungestört arbeiten zu können, wichtiger. Vermutlich ist für Personen in der Familienphase das Bedürfnis nach Abgrenzung bedeutender. Ein weiteres wichtiges Bedürfnis sind die Selbstbestimmung und die Umweltkontrolle. Telearbeitende betonen auch die Herausforderungen zur Selbstorganisation. Es ist anzunehmen, dass eine hohe Wohn- und Lebensqualität mit einer hohen Arbeitsqualität zu Hause einhergeht. Dies widerspiegelt sich in den Interventionsvorschlägen: Das Hauptaugenmerk liegt auf der Verbesserung der Wohnqualität durch Partizipation, auf flexiblen Wohnstrukturen und frühzeitiger Umgebungsplanung.

Schlüsselwörter

Telearbeit, Home Office, Nutzer-Bedürfnisanalyse, Architekturpsychologie, Ökologische Psychologie, alltagsgerechtes Bauen und Planen, gendergerechtes Bauen und Planen, Wohnbedürfnisse, kollektive Arbeitsplätze.

Abstract

In this master thesis, a user-needs analysis was carried out with teleworkers. The focus were needs which can be influenced by the built environment. In addition to work psychology, theories of environmental psychology were consulted. A data triangulation method with expert interviews, a written survey and a group focus were carried out.

The results show that the needs are different, depending on life situation, position and the working hours at home. People who often work at home have a stronger desire for social exchange. On the other hand, for a manager it is more important to be able to work undisturbed at home. It is supposed that a person with family duties feels more in need of disassociation. Other important needs are self-determination and environmental control. Teleworkers emphasize as well the challenge of self-organization. It is likely that a high quality of housing and living can be associated with a high quality of working at home. This is reflected by the intervention proposals: The focus of attention is the improvement of quality of housing by participation, flexible housing structures and it involves an early planning of the surroundings.

Keywords

Telework, home office, user-needs analysis, architectural psychology, environmental psychology, sustainable planning and building, housing requirements, office communities.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
1 Fragestellung	8
1.1 Praxispartner	8
1.2 Fragestellung	9
1.3 Definitionen und Abgrenzung	10
1.3.1 Bedürfnisse.....	10
1.3.2 Telearbeit.....	10
1.3.3 Optimale Wohnsituation	11
2 Theoretischer Hintergrund	12
2.1 Telearbeit	12
2.1.1 Formen von Telearbeit	12
2.1.2 Verbreitung von Telearbeit	13
2.1.3 Humane Arbeitsgestaltung und Stressfaktoren im Hinblick auf Telearbeit.....	14
2.2 Mensch – Umwelt – Beziehungen	16
2.2.1 Räumliches Verhalten und Territorialität.....	17
2.2.2 Privatheit	18
2.2.3 Umweltkontrolle und -aneignung	19
2.3 Wohnbedürfnisse und -bedarf	19
2.4 Ableitungen zum Untersuchungsmodell	21
3 Methodisches Vorgehen der Datenerhebung	22
3.1 Ablauf der Datenerhebung und Gütekriterien	22
3.2 Untersuchungsmodell	22
3.3 Erste Erhebungsphase	23
3.3.1 Experteninterviews.....	23
3.3.2 Stichprobe Experteninterviews	24
3.3.3 Auswertungsmethode	24
3.4 Zweite Erhebungsphase	25
3.4.1 Befragung Telearbeitende	25
3.4.2 Pretest	26
3.4.3 Stichprobe Telearbeitende.....	26
3.4.4 Auswertungsmethode	27
3.5 Dritte Erhebungsphase	27
3.5.1 Gruppendiskussion	27
3.5.2 Auswertungsmethode	27
4 Ergebnisse	28
4.1 Erste Erhebungsphase: Experteninterviews	28
4.1.1 Kategorienbildung.....	28
4.1.2 Nutzer/innen	29
4.1.3 Wohnqualität	29
4.1.4 Sozialer Kontakt.....	30
4.1.5 Abgrenzung und Regulation	31
4.1.6 Formulierten Interventionen.....	32



4.1.7 Weitere Kategorien	33
4.2 Zweite Erhebungsphase: Schriftliche Befragung.....	33
4.2.1 Beschreibung der Stichprobe	34
4.2.1.1 Tätigkeit	34
4.2.1.2 Wohnen	35
4.2.2 Beschreibung der Bedürfnisse	36
4.2.2.1 Tätigkeit	37
4.2.2.2 Sozialer Kontakt	38
4.2.2.3 Privatheit und Territorialität	40
4.2.2.4 Umweltkontrolle und -aneignung	42
4.2.2.5 Wohlbefinden	46
4.2.2.6 Weitere Fragen.....	47
4.3 Dritte Erhebungsphase: Gruppendiskussion.....	51
4.3.1 Zusammenfassung der Gruppendiskussion	51
5 Integrierende Interpretation	53
5.1 Privatheit und sozialer Kontakt.....	53
5.1.1 Bedürfnis nach Regulation von sozialem Kontakt	53
5.1.2 Bedürfnisse während der Familienphase	55
5.2 Umweltkontrolle und -aneignung	56
5.2.1 Das Bedürfnis nach Selbstbestimmung	56
5.2.2 Das Bedürfnis nach Wohnqualität	57
5.2.3 Das Bedürfnis nach Selbstorganisation	60
5.2.4 Das Bedürfnis nach Abwechslung.....	61
6 Interventionsvorschläge	62
6.1 Allgemeine Interventionsvorschläge.....	62
6.2 Interventionsvorschläge für Wohnungen.....	63
6.3 Interventionsvorschläge für Wohnsiedlungen	64
6.4 Interventionsvorschläge Quartier	65
7 Diskussion.....	66
7.1 Zusammenfassung	66
7.2 Kritische Reflektion	67
7.3 Ausblick.....	68
8 Literaturverzeichnis	70
Abbildungsverzeichnis	74
Tabellenverzeichnis	75
Anhang.....	77

Einleitung

„10 Stunden lag er stumm und ohne Blick
4 Stunden brauchte er für Fahrt und Essen
9 Stunden stand er in der Glasfabrik
1 Stündchen blieb für höhere Interessen“

Erich Kästner (Jesko, 2000, S. 64)

Erich Kästner beschreibt in seinen Worten, wie bereits im Industriezeitalter die Arbeit und der Arbeitsweg das tägliche Leben beeinflussten. Während der industriellen Revolution fand gemäss Jesko (2000) ein soziokultureller Wandel statt, welcher erstmals zu einer Funktionstrennung von Wohnen und Arbeit und somit zu einer räumlichen Trennung führte. Industriearbeiter mussten oft lange Arbeitswege in Kauf nehmen und es blieb kaum Zeit für die Familie. Daraus resultierte, dass oft Wohnungen auf Schlafstätten reduziert wurden. Glücklicherweise befinden wir uns nicht mehr im Industriezeitalter. Die Anzahl Arbeitsstunden und für Viele auch der Arbeitsweg – das Pendeln – nimmt immer noch einen grossen Zeitanteil pro Tag ein und nimmt stetig zu. Gemäss Bundesrätin Leuthard ist seit 1984 die Wegzeit um über 40 Prozent auf 100 Minuten angestiegen (Tagesanzeiger, 2011).

Das Einsparen der Zeit, welche für den Arbeitsweg benötigt wird, ist ein Motiv, warum Menschen von zu Hause aus arbeiten, so dass mehr als eine Stunde für „höhere Interessen“ bleibt.

Aktuell werden im Bezug auf den Arbeitsweg oft die Themen Mobilität und Flexibilität aufgegriffen. Hardill und Weahley (2010) beschreiben, wie sich der Arbeitsalltag komplett verändert: Der *nine-to-five* Job mit einem ruhigen Wochenende wird abgelöst von einer Flexibilisierung der Arbeit in zeitlicher wie örtlicher Hinsicht. Mobilität, weil man schnell und überall hinkommen kann und sich so die Arbeitsorte verändern. Und Flexibilität, weil man durch neue Kommunikationsmittel und durch die veränderten Arbeitsaufgaben unabhängiger von Arbeitsplatzstandorten ist. Laut Flade (2006) werden sich in Zukunft die Wohn- und Arbeitswelten grundlegend verändern und die Mobilität weiter zunehmen. Die Wohnung, das Haus und das Büro werden keine bindenden Orte mehr sein. Eine Vermischung der Wohn- und Arbeitsräume wird vielerorts bereits praktiziert und diskutiert.

Demzufolge wird heute in der Architektur sowie in der Arbeitswelt vermehrt von der Flexibilisierung und der Verschmelzung von Arbeit und Wohnen gesprochen. Der gesellschaftliche Wandel und die damit einhergehende Flexibilisierung nimmt Einzug in beide Bereiche. Die Bedeutung von Arbeit hat sich verändert. Nach von Rosenstiel (2004) ist dies bedingt durch ein hohes Wohlstandsniveau, den Wertewandel und ein vielfältiges Freizeitangebot. Zudem verändert sich die Arbeit an sich: Es gibt neue Formen von Ablauforganisationen, neue Arbeitszeitmodelle und vermehrt wird Selbständigkeit verlangt. Eine dieser Arbeitsformen ist die Telearbeit, welche durch die zunehmende Arbeitsflexibilisierung wieder häufig diskutiert wird.

Gemäss Gassmann (2011), welcher die Perspektive der Unternehmen beschreibt, ist Telearbeit - auch *Home Office* - genannt eine Massnahme, um die Produktivität insbesondere von Wissensarbeitern zu steigern. Als Wissensarbeiter gelten Personen, die mit der Generierung, Transformation und Nutzung von Wissen arbeiten. In der Umfrage des HR-Barometers (Grote & Staffelbach, 2010) hat sich gezeigt, dass 2/3 aller Mitarbeitenden sich eine flexible Gestaltung ihres Arbeitsorts wünschen. Im Moment hat nur jeder fünfte Arbeitnehmer die Möglichkeit, seinen Arbeitsort flexibel zu wählen. Gemäss Gassmann (2011) wird sich die Zahl derjenigen, die von zu Hause aus oder mobil arbeiten, in den nächsten 15 Jahren verzehnfachen. Auch die Direktorin Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, zieht fünf Jahre nach der Einführung des Modells *Home Office* die Bilanz, dass die bereits gemachten Erfahrungen



mit gelegentlicher Heimarbeit die Produktivität und Lebensqualität erhöhen (Persönlichkeiten und Organisationen, 2011). Aus der Perspektive der Mitarbeitenden sind Motive für Telearbeit, neben dem Einsparen der Zeit für den Arbeitsweg, auch ungestörte anspruchsvolle Konzeptarbeit zu verrichten oder für Eltern die Möglichkeit, ihre Schulkinder über den Mittag selber betreuen zu können.

Thema dieser Master-Arbeit ist Telearbeit aus der Perspektive der Arbeitnehmenden. Das heisst, derjenigen Personen, die zu Hause ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Ziel der Arbeit ist es, Bedürfnisse von Telearbeitenden zu erkennen. Dabei stehen die Bedürfnisse im Fokus, welche durch die gebaute Umwelt unterstützt werden können.

Das menschliche Verhalten wird beeinflusst durch das soziale Umfeld, die Persönlichkeit sowie die gebaute Umwelt. Letzterem wird dabei auch ein Aufforderungscharakter zugeschrieben. Durch eine optimale Passung von Mensch und Umwelt kann der Mensch seinen Bedürfnissen, wie etwa dem Kontakt zu anderen Menschen oder dem Wunsch, für sich zu sein, besser nachgehen. Demzufolge können Bedürfnisse architektonisch unterstützt werden und so zur Zufriedenheit des Einzelnen beitragen (Waldert, 1996, nach Fernández & Lehner, 2008).

Nach Schaible-Rapp (1996) beinhaltet die Büroumwelt sowohl soziale als auch organisatorische Aspekte der Arbeitsumgebung. Die Arbeits- und Organisationspsychologie fokussiert sich auf die organisatorischen und sozialen Bedingungen. Die Umwelt- und die ökologische Psychologie beschäftigen sich mehr mit den Auswirkungen räumlich-materieller Gegebenheiten. Diese Arbeit orientiert sich neben arbeitspsychologischen Konzepten auch an Theorien der ökologischen Psychologie, um räumliche Anforderungen an die Arbeitsumwelt zu Hause erläutern zu können (siehe Abschnitt 2.2).

Der Praxispartner der vorliegenden Arbeit ist das Projekt „Lares - Gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen“ Lares verfolgt zwei Ziele: Erstens sollen die Bedürfnisse der späteren Nutzerinnen und Nutzer in ihren sozialen Rollen (Genderperspektive) in den Bau- und Planungsprozessen konsequent berücksichtigt werden und zweitens sollen bei Bau- und Planungsvorhaben vermehrt Fachfrauen eingesetzt werden. Gemäss Joss (2008) werden die Themen Berufstätigkeit von Frauen und die Verlegung von Teilen der Erwerbstätigkeit in den Wohnbereich immer bedeutender. Durch die angenommene Zunahme von häuslicher Erwerbstätigkeit fragt sich, welche Bedürfnisse von Nutzerinnen und Nutzer sich daraus ergeben.

Mit diesem Fokus wurde zusammen mit dem Praxispartner die Forschungsfrage generiert, welche im nächsten Kapitel und im zweiten Kapitel der theoretische Hintergrund dazu erläutert wird. Für die Vorgehensweise wurde ein induktives Untersuchungsdesign gewählt, das im dritten Kapitel erläutert wird. Das vierte Kapitel bildet mit den Ergebnissen den inhaltlichen Schwerpunkt, Interpretationen werden im fünften Kapitel dargelegt und, darauf aufbauend, im sechsten Kapitel die generierten Interventionsvorschläge vorgestellt. Im abschliessenden Kapitel befinden sich die Zusammenfassung der Master-Arbeit, die kritische Reflexion sowie ein Ausblick über mögliche weitere Schritte.

1 Fragestellung

Im folgenden Kapitel werden der Praxispartner vorgestellt und die Fragestellung der vorliegenden Master-Arbeit definiert sowie die Abgrenzung der Arbeit erläutert.

1.1 Praxispartner

Gemäss Frank (2003) waren Frauen in die Wohnungs- und Städtearchitektur weder als Planerinnen noch als Nutzerinnen mit einbezogen worden. Erst seit den Achtzigern wurden Projekte umgesetzt, in denen Frauen auf die Gestaltung des städtischen Raumes Einfluss nehmen, um Frauenthemen in der kommunalen Planung zu institutionalisieren. Ursprüngliches Thema war die Gefährdung von Frauen in öffentlichen Räumen: sogenannte Angsträume oder Angstorte. Frauen haben sich anfänglich diese Räume durch Nachttaxis und Frauen-Parkplätze wieder angeeignet. Im Fokus stand dabei die subjektive Sicherheit. Das heisst, sich sicher zu fühlen.

Seit gut 30 Jahren werden frauenspezifische Bedürfnisse im Wohnungsbau erforscht, und es wurden Gender- und Qualitätskriterien definiert und instrumentalisiert. Joss (2008) betont die Erkenntnis, dass Wohnungen von Frauen tendenziell anders genutzt werden als von Männern. Als Grund nennt sie, dass Frauen in einer anderen sozialen Realität leben. Für eine alltagsgerechte Planung ist es deshalb wichtig zu erkennen, dass der Wohnraum auch ein Arbeitsort ist. Es ist ein Arbeitsort für Aufgaben wie Kinderbetreuung und Alltagsbesorgungen. In diesem Zusammenhang wird oft die Wichtigkeit der „kurzen Wege“ und der „Nachbarschaftskontakte“ betont.

Der Praxispartner dieser Master-Arbeit ist das Projekt „Lares - Gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen“, welches diese Themen aufgreift. Das Projekt Lares wird von verschiedenen Fachvereinen sowie dem Stadtplanungsamt und der Fachstelle für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Bern getragen. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt Lares mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz. Lares verfolgt das Ziel, vermehrt Fachfrauen bei grossen Bau- und Planungsvorhaben einzusetzen und dieses Vorgehen zu institutionalisieren. Damit soll der Anteil erwerbstätiger Frauen in den Entscheidungsgremien von Planungs- und Bauvorhaben erhöht werden und deren Genderexpertise eingebracht werden. Lares-Fachfrauen haben sich zum Ziel gesetzt, die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer in die Bau- und Planungsvorhaben einfließen zu lassen. Damit soll die Qualität der Vorhaben und deren Nachhaltigkeit erhöht werden (vgl. Projekt Lares, 2011).

Eine wichtige Grundlage für Lares ist das Gender Mainstreaming¹. Laut Zibell (2009) bedeutet das Gender Mainstreaming, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen im vornherein und regelmässig zu berücksichtigen sind. Relevante Belange und potentielle Bedürfnisse sollen bedacht werden sowie gleichberechtigt und gleichwertig in die jeweiligen Planungen einfließen. Voraussetzungen dafür sind unter anderem gezielte Weiterbildungen, Festlegung von Entscheidungskriterien und Qualitätsstandards und eine geschlechterdifferenzierte Erhebung von Daten. Dabei steht das „soziale Geschlecht“² beim Gender Mainstreaming im Vordergrund.

¹ Definition des Europarats, 1998: Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in allen Entscheidungsprozessen die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen (Stiegler, 2001, S. 167).

² Mit sozialem Geschlecht ist laut Zibell (2009; vgl. Stiegler, 2001) eine soziale Rolle gemeint, eine kulturell geformte Kategorie und Konstruktion, die je nach gesellschaftlichen, historischen und kulturellen Rahmenbedingungen grundsätzlich veränderbar ist.



Nach Joss (2008) ist mit einer weiteren Zunahme der Erwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern zu rechnen, was zu einer zunehmenden Überschneidung der Rollen von Frauen und Männern führen wird. Es gilt zu beachten, dass Wohnungen nicht nur für Erholung und Freizeit konzipiert werden. Zur Arbeit im Wohnbereich gehört vermehrt neben der Haus- und Versorgungsarbeit auch die Erwerbstätigkeit. Durch die Bedeutung der Erwerbstätigkeit im Wohnbereich können neue Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer entstehen.

1.2 Fragestellung

Bereits 1993 benennt Harloff als zukünftige Aufgaben für die Wohnungs- und Siedlungsplanung die Überwindung der Diskrepanz zwischen dem Blick der Planungsexperten und den Nutzenden sowie die Berücksichtigung der sozialen und kulturellen Veränderungen des Wohnens. Eine solche Veränderung könnte die vermehrte Verschmelzung von Arbeit und Wohnen bedeuten. Durch die Flexibilisierung der Arbeit verändern sich die Arbeitsmodelle. Auch durch die Veränderungen der Aufgaben und eine Entwicklung zu einer Wissensgesellschaft ergeben sich flexiblere Arbeitsmodelle, welche die reine Büroarbeit abzulösen scheinen. Vermehrt wird von zu Hause aus gearbeitet und *Home Office* ist in aller Munde. So gibt es im 2011 bereits zum zweiten Mal einen offiziellen *Home Office Day* (vgl. *Home Office Day*, 2011).

Folglich wird mehr Zeit zu Hause verbracht, respektive die Zeit zu Hause wird vermehrt für die Erwerbstätigkeit genutzt. Dadurch verändert sich das subjektive Befinden in Bezug auf das „zu Hause“ und so auch das Wohnen.

Um solche Veränderungen zu erkennen wird im Rahmen dieser Arbeit eine Nutzer-Bedürfnisanalyse von Telearbeitenden durchgeführt. Da es sich nicht um ein konkretes Bauvorhaben oder eine bestimmte Siedlung handelt, wird die Bedürfnisanalyse bei Telearbeitenden durchgeführt, die in ihrer momentanen Situation von zu Hause aus arbeiten. Das Ziel ist es, daraus räumliche Anforderungen zu generieren, die Bedürfnisse von Telearbeitenden unterstützen. Das Geschlecht ist eines von mehreren Aspekten, das die Bedürfnisse beeinflussen kann. Welche weiteren Aspekte die Bedürfnisse beeinflussen und inwiefern dabei Geschlechterunterschiede festgestellt werden, wird in dieser Arbeit thematisiert. Ziel ist Indikatoren zu erkennen, die für prospektive Telearbeitende in ihrem Wohnumfeld das Wohlbefinden positiv beeinflussen können.

Aus diesen Überlegungen resultiert die Fragestellung der vorliegenden Master-Arbeit:

Welche Bedürfnisse haben Telearbeitenden in ihrer Wohnsituation?

Um die Fragestellung gezielt beantworten zu können, stehen folgende Leitfragen im Vordergrund:

- Welche Bedürfnisse sind für Telearbeitende wichtig und weshalb?
- Was sind die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern?
- Unterscheiden sich die Bedürfnisse je nach Dauer oder Funktion?

Weitere Leitfragen dienen der Definition, der Abgrenzung und der Erstellung des Untersuchungsmodells und werden im nächsten Kapitel erläutert.

- Welche Formen von Telearbeit sind aktuell? (Abschnitt 2.1.1)
- Wie verbreitet ist Telearbeit? (Abschnitt 2.1.2)
- Welche Merkmale der Arbeitsgestaltung haben einen Einfluss auf das Wohlbefinden von Telearbeitenden? (Abschnitt 2.1.3)
- Was gibt es für Wohnbedürfnisse? (Abschnitt 2.3)

1.3 Definitionen und Abgrenzung

1.3.1 Bedürfnisse

Nach Häcker und Stapf (1998, nach Pilloud, 2004) ist ein Bedürfnis der Ausdruck dessen, was ein Mensch zu seiner Erhaltung und Entfaltung braucht. Es wird unterschieden zwischen primären (physiologischen) und sekundären (erworbenen) Bedürfnissen. Wohnbedürfnisse gehören hauptsächlich zu den Letzteren.

Nach Pilloud (2004) variieren Wohnbedürfnisse zwischen Personen, Lebenszyklus, sozialer Schicht und sozialem Wandel. Wohnbedürfnisse sind deshalb eng mit der Lebens- und Wohnform verknüpft. Obwohl die Einen bevorzugt alleine wohnen und Andere wiederum eine soziale Wohnform vorziehen, lassen sich gemäss Flade (2006, S. 45) einige Wohnbedürfnisse verallgemeinern:

- physiologisch - biologische Bedürfnisse nach Wärme, Licht, Ruhe Erholung und Schlaf
- das Bedürfnis nach einer sicheren, beständigen und vertrauten Umwelt
- soziale Bedürfnisse nach Zusammensein, Zugehörigkeit und Kommunikation
- das Bedürfnis nach einem positiven Selbstbild, nach Anerkennung und Ansehen
- ästhetische Bedürfnisse
- das Bedürfnis, sich die Umwelt anzueignen, sich weiter zu entwickeln und persönlich zu wachsen

Diese Arbeit baut auf den von Flade (2006) genannten Bedürfnissen und dem von ihr genannten Modell auf und beschreibt wie persönliche Faktoren sowie die physische Umwelt das Wohlbefinden des Menschen beeinflussen können. Beschrieben werden die psychologischen Prozesse, die dabei eine Rolle spielen. Das Modell sowie weitere Wohnbedürfnisse werden im folgenden Kapitel erläutert. Die Bedürfnisse werden im Abschnitt 2.4 zusammengefasst und eine Ableitung für das Untersuchungsmodell erstellt.

1.3.2 Telearbeit

Die Master-Arbeit fokussiert sich auf die Bedürfnisse von Menschen, die zu Hause arbeiten. Von Rosentiel (2004) unterscheidet bei Arbeit zu Hause zwischen Erwerbstätigkeit, Hausarbeit und sonstigen Verpflichtungen. Diese Master-Arbeit konzentriert sich auf die Erwerbstätigkeit.

Semmer und Udris (2004), bezeichnen Telearbeit als „Tätigkeit, die räumlich entfernt vom Standort des Arbeitgebers oder Auftraggebers mit Hilfe programmgesteuerter Arbeitsmittel ausgeführt wird und deren Ergebnisse über Datenleitungen transportiert werden“ (S. 242),

Oertel, Scheermesser, Schulz, Thio und Jonuschat (2002) beschreiben Telearbeit „als informations- und kommunikationsgestützte Tätigkeit, die ausschliesslich oder zeitweise an einem ausserhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird“ (S. 8) .

Im Rahmen dieser Arbeit wird die Definition von Semmer und Udris (2004) übernommen:

Demzufolge bezeichnet *Telearbeit* die Tätigkeit, welche räumlich entfernt vom Standort des Auftraggebers oder Arbeitgebers ausgeführt wird. Diese Arbeit fokussiert sich ausschliesslich auf den häuslichen Arbeitsplatz. Die Definition schliesst deshalb alternierende Telearbeit sowie Teleheimarbeitende mit ein (Erläuterungen siehe Abschnitt 2.1.1). Die Definition schliesst Selbständigerwerbende mit ein. Insbesondere deshalb, weil für die Fragestellung die Tätigkeit zu Hause ausschlaggebender ist als die Beziehung zum Unternehmen.



1.3.3 Optimale Wohnsituation

Das Bundesamt für Wohnungswesen (BWO) definiert Wohnung als Bereich der privaten Innen- und Aussenräume. Die Wohnanlage ist die Gesamtanlage der Bauten und der Umgebung innerhalb der Grundstücksgrenzen und der Wohnstandort ist der Standort mit der nahen und weiteren Umgebung (Wohnungs-Bewertungs-System WBS, 2008)

Als *Wohnsituation* werden in dieser Arbeit die Wohnung, die Wohnanlage (Siedlung) und die nahe Umgebung (das Quartier) mit eingeschlossen.

Als *optimal* wird in dieser Arbeit die Passung zwischen Wohnsituation und den Bedürfnissen der Telearbeitenden bezeichnet. Eine optimale Passung von Menschen und dessen Bedürfnissen kann zu Wohlbefinden (vgl. Abschnitt 2.2) führen. Kaplan (1995, nach Flade, 2010) nennt Umwelt für einen Menschen kompatibel, wenn er sie als zu seinen Bedürfnissen, Motiven und Handlungsabsichten passend wahrnimmt. Er nennt Passung als synonymen Begriff für das Übereinstimmen von Umweltbedingungen und individuellen Intentionen sowie Bedürfnissen.

2 Theoretischer Hintergrund

Das Ziel dieser Arbeit ist es, aus der Nutzer-Bedürfnisanalyse räumliche Anforderungen abzuleiten, welche das Wohlbefinden von Telearbeitenden beeinflussen können. Aus diesem Grund werden nebst arbeitspsychologischen Konzepten auch Theorien aus der ökologischen Psychologie hinzugezogen. Diese beziehen sich auf die Umwelt-Mensch-Passung, welche bei einer optimalen Wohnsituation im Vordergrund steht, und wird im Abschnitt 2.2 genauer erläutert. Im ersten Abschnitt werden Telearbeitsformen, die Verbreitung von Telearbeit sowie arbeitswissenschaftliche Aspekte erläutert. Im zweiten Abschnitt wird ein ökopsychologisches Modell beschrieben und Wohnbedürfnisse diskutiert.

2.1 Telearbeit

2.1.1 Formen von Telearbeit

Büssing, Drodofsky und Hegendörfer (2003) unterscheiden vier verschiedene Organisationsformen von Telearbeit, welche nachfolgend beschrieben werden: Alternierende und supplementäre Telearbeit, mobile Telearbeit, kollektive Telearbeit und Teleheimarbeit.

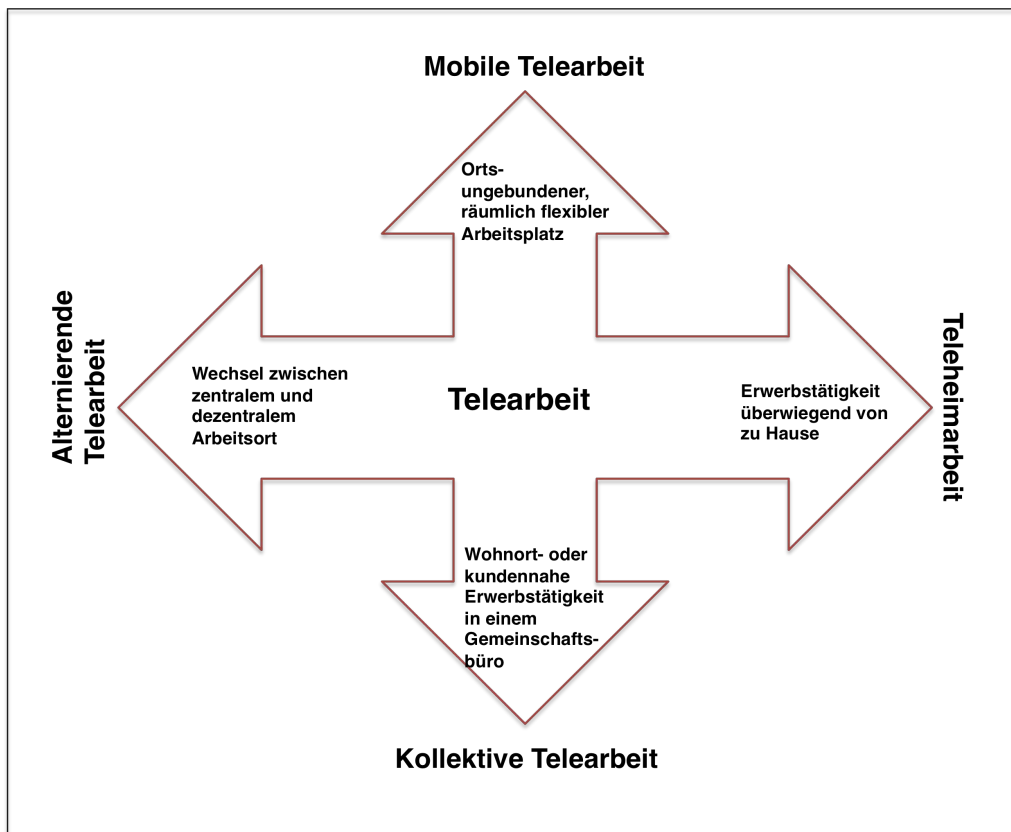


Abbildung 1: Formen von Telearbeit (Büssing et al., 2003, S. 15)

Bei **alternierender Telearbeit** besteht ein regelmässiger Wechsel zwischen dem zentralen Arbeitsplatz im Unternehmen und dem dezentralen Arbeitsplatz zu Hause. In diesem Fall verbringt der Telearbeitende je nach dem ein bis zwei Tage an seinem Büroarbeitsplatz. Manchmal wird auch von den *Supplementary Teleworkers* gesprochen. Das sind jene, die gelegentlich und manchmal informell Arbeit mit nach Hause nehmen und höchstens einen Tag von zu Hause aus arbeiten. Bei **Teleheimarbeit** wird fast ausschliesslich am häuslichen Arbeitsplatz gearbeitet und es wird nur gelegentlich das Büro aufgesucht.



Bei **mobiler Telearbeit** kann der Arbeitsort überall sein und ist ortsunabhängig. Telearbeitende arbeiten zum Beispiel in der Zentrale der Unternehmung, im Zug, im Flughafen oder in der Aussenstelle. Mit **kollektiver Telearbeit** werden Arbeitsplätze in Gemeinschaftsbüros zusammengefasst. Diese Organisationsform wird häufig auch als Satellitenbüros oder Nachbarschaftsbüros bezeichnet (vgl. Abb. 1).

In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff Telearbeit einheitlich für die Formen alternierend, supplementär und Teleheimarbeit benützt. Falls ausschliesslich von Aspekten gesprochen wird, die nur für Personen, die fast ausschliesslich von zu Hause aus arbeiten, gelten, dann wird der Begriff Teleheimarbeit verwendet.

2.1.2 Verbreitung von Telearbeit

Gemäss der Befragung von Schweizer Unternehmen des HR-Barometers von Grote und Staffelbach (2010) nutzen bereits heute 23% der Arbeitnehmenden die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Im Vergleich zu Studien aus früheren Jahren ist das eine deutliche Zunahme. Laut Grote und Staffelbach (2010) haben Arbeitnehmende den Wunsch, vermehrt diese Möglichkeit zu nutzen. Häufigste Formen dabei sind mobile oder alternierende Telearbeit. Laut der Umfrage des HR-Barometers sind auch die Betriebe an Telearbeit interessiert. Die Befragung zeigt, dass in der französischsprachigen Schweiz im Vergleich zur Deutschschweiz vermehrt die Möglichkeit besteht, an unterschiedlichen Orten zu arbeiten. Die Ortsflexibilität wird häufiger von Männern als von Frauen benutzt. In Bezug auf das Alter konnten jedoch keine Unterschiede festgestellt werden. Ebenfalls ist Telearbeit unabhängig von der Unternehmensgrösse. Oft verfügen Personen mit Führungsfunktion über mehr Möglichkeiten, die örtliche Flexibilität zu nutzen. Laut Grote und Staffelbach (2010) ist Telearbeit nicht für alle Sektoren zweckmässig. Beispielsweise sind viele Tätigkeiten im Industrie- und Dienstleistungssektor nicht dazu geeignet. Teleheimarbeit ist in der Schweiz rückläufig. Die Unternehmen begründen dies mit der Sicherheitswahrung von Informationen und Daten und arbeiternehmerseitig wird der Rückgang mit dem Wunsch nach sozialen Kontakten begründet. Grote und Staffelbach (2010) argumentieren, dass eine Mischform (alternierend) zur höchsten Zufriedenheit führt.

Nach Grote und Staffelbach (2010; siehe auch Fassauer, 2007) gehört die flexible Arbeitsortwahl zu den effektivsten Massnahmen, als Arbeitsform Familien zu unterstützen. Dem gegenüber zeigen die Daten ein anderes Bild: Die Arbeitnehmenden mit Kinderbetreuungsaufgaben haben jedoch weniger die Möglichkeit, den Arbeitsort frei zu wählen als Personen ohne Betreuungspflichten, und es sind etwa 25% der Telearbeitenden Frauen. Demnach wird der grösste Teil der Telearbeit von Männern gemacht (Ulich & Wiese, 2011; Grote & Staffelbach, 2010; Fassauer, 2007; Kordey & Schubert, 2001). In gleicher Weise unterstützt die Studie von Harabi, Schoch und Hespeler (2001) dieses Bild. Auch hier wird bestätigt, dass Telearbeit bei Männern mehr verbreitet ist als bei Frauen. Dabei ist vor allem die supplementäre und alternierende Telearbeit gemeint. Diese Formen sind bei oberen Bildungskategorien sowie in mittleren und oberen Berufspositionen mehr verbreitet als bei den hierarchisch tiefer platzierten Mitarbeitenden. Dieses Bild der oberen Bildungskategorien zeigt auch die europäische Studie von Parent-Thirion, Fernández, Hurley und Vermeylen (2007). Sie sprechen davon, dass 10-15%³ der europäischen Arbeitnehmer immer oder von Zeit zu Zeit von zu Hause aus arbeiten.

Es gibt verschiedene Ursachen, warum Telearbeit immer öfter umgesetzt wird. Büssing (2001b) nennt als Gründe und Voraussetzungen der Anstieg an Informations- und Wissensarbeit (vgl. Gassmann, 2011). Weitere Gründe, die er schildert, sind der Rückgang von Informatikkosten, die Globalisierung sowie ein zunehmend kundenorientierter Markt und flexible Organisationsformen. Ebenfalls die veränderten gesellschaftlichen Lebensformen sowie die Auflösung von Kernfamilien und die Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit wie auch die Individualisierung sind zusätzliche Ursachen für die Zunahme von Telearbeit.

³Parent-Thirion et al. (2007, S.41): „...work outside and from home (2%); work only from home (2%);work at company and from home (6%); work a significant amount of time in all locations (5%)“.

2.1.3 Humane Arbeitsgestaltung und Stressfaktoren im Hinblick auf Telearbeit

Nach Ulich (2002) sind Schädigungsfreiheit, Beeinträchtigungslosigkeit, Persönlichkeitsförderlichkeit und Zumutbarkeit verbreitete Bewertungskriterien für eine humane Arbeitsgestaltung. Zudem sind Aspekte der Persönlichkeitsförderlichkeit, der Ganzheitlichkeit, der Autonomie, der Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Sinnhaftigkeit der Arbeit wichtige Elemente sowohl für die Motivation und Zufriedenheit eines Arbeitnehmers wie auch für eine qualifikationsförderliche Aufgabengestaltung (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Merkmale motivations- und qualifikationsförderlicher Aufgabengestaltung (Ulich, 2002, S. 47, gekürzte Fassung)

Gestaltungsmerkmal	Angenommene Wirkung
Ganzheitlichkeit	Erkennen der Bedeutung und Stellenwert der Tätigkeit
Anforderungsvielfalt	Unterschiedliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten können eingesetzt werden.
Möglichkeiten der sozialen Interaktion	Gemeinsame Bewältigung von Schwierigkeiten und gegenseitige Unterstützung hilft Belastungen besser zu ertragen.
Autonomie	Stärkt Selbstwertgefühl und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. Erfahrung, nicht Einfluss- oder bedeutungslos zu sein.
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	Allgemeine geistige Flexibilität bleibt erhalten. Berufliche Qualifikation.
Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit	Wirkt unangemessener Arbeitsdichte entgegen. Schafft Freiräume für stressfreies Nachdenken und selbstgewählte Interaktionen.
Sinnhaftigkeit	Vermittelt das Gefühl, an der Erstellung von gesellschaftlich nützlichen Produkten beteiligt zu sein.

Mehrere Studien weisen auf die erlebte Verantwortlichkeit und Selbstbestimmung von Telearbeitenden hin (vgl. Kremer, 2008; Büssing et al., 2003). In diesen Arbeiten wird die Zeitsouveränität als Vorteil genannt. Weiter wird auf Veränderung der sozialen Interaktionen hingewiesen (z.B. mehr virtuelle gegenüber Face-to-Face Kontakten). Nach Rott (2006) verändert sich die Kohäsion („Wir-Gefühl“) negativ. Bezüglich Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten wird zwar bei Kremer (2008) die Weiterbeschäftigung als Vorteil genannt, doch betont Rott (2006) die negative Entwicklung der beruflichen Laufbahn durch Telearbeit.

Gemäss Ulich und Wiese (2011) ist eine Herausforderung der Telearbeit die **Schädigungsfreiheit**, welche oftmals nicht gewährleistet werden kann. Beispielsweise sehen Oertel et al. (2002) in der Einschränkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen Nachteil der Telearbeit, denn es besteht die Gefahr, dass die einfachsten ergonomischen Standards nicht eingehalten werden, weil diese nicht überprüft werden können. Ausserdem muss gemäss Oertel et al. (2002) auf die Einhaltung der Pausen geachtet werden. Dies kann ein Arbeitgeber bei Telearbeit nur durch aufwändige Kontrolle sicherstellen. Demnach obliegt die Verantwortung der Schädigungsfreiheit in den meisten Fällen den Telearbeitenden selber. Als Folge langdauernder ergonomisch ungünstiger Körperhaltung bei Bildschirmarbeit können degenerativ-rheumatische Muskel- und Skeletterkrankungen die Folge sein.

Beeinträchtigungen des psychosozialen Wohlbefindens sind laut Ulich (2002) weniger gut objektivierbar. Bei Teleheimarbeit ist das Gefühl von sozialer Isolation und die Familienregulation ein wichtiger Faktor, der das Wohlbefinden beeinträchtigen kann (Büssing et al., 2003; Oertel et al., 2002). Laut Ulich (2002) können psychophysische Schädigungen daraus resultieren. Ferner fehlen die Möglichkeiten der sozialen Unterstützung von Vorgesetzten und Arbeitskollegen. Büssing et al. (2003) sprechen zudem vom Verlust der organisationalen Bindung.

Büssing et al. (2003) sehen die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatsphäre und die Erhöhung der Arbeits-, Familien- sowie Freizeit Zufriedenheit als Vorteil der Telearbeit. Die Möglichkeit der Arbeitsunterbrechung durch die Familie sowie die fehlende Trennung von Familie und Beruf werten je-



doch dieselben Autoren zugleich als Nachteil. Auch Treier (2001) weist auf die Schwierigkeiten bei Selbst- und Familienregulation hin. Zudem wird darauf hingewiesen, dass Telearbeitende die Möglichkeit brauchen, nach dem persönlichen biophysischen Rhythmus arbeiten zu können. Ein weiterer Vorteil kann die Einsparung an Zeit und Stressminderung durch verringerten Berufsverkehr sein. Gemäss einer Studie von Glaser und Glaser (1995) zeigen manche Telearbeitende Schwierigkeiten bei der Trennung zwischen Arbeit und Familie in der häuslichen Umgebung. Laut Lindfors (2002; siehe auch Maus & Winker, 2001) haben insbesondere Frauen mit Kindern grössere Schwierigkeiten, den Übergang zwischen Arbeit und Freizeit zu vollziehen.

Die **Persönlichkeitsförderlichkeit** des erwachsenen Menschen vollzieht sich laut Ulich (2002) weitgehend in der Auseinandersetzung mit der Arbeitstätigkeit. Dabei sind die Arbeitsaufgaben sowie dessen Anforderungen von Bedeutung. Wichtig hierbei ist die Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe und die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. So nennen auch Büssing et al. (2003) den Verlust sozialer und berufsbezogener Kompetenzen und verringerte Karrierechancen als Nachteile von Telearbeit.

Die **Zumutbarkeit** der Telearbeit kann laut Ulich (2002) mit dem persönlichen Bedürfnis nach Autonomie zusammenhängen. Als Vorteil heben Oertel et al. (2002) die höhere Kreativität, höheres Leistungspotential, erhöhte Eigenverantwortung und Selbständigkeit bei der Arbeit hervor. Büssing et al. (2003) beschreiben als Vorteil die Möglichkeit der Verbesserung des Zeitmanagements; erhöhte Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation.

Gemäss Oertel et al. (2002) leiden etwa 41 Millionen Arbeitnehmende der EU pro Jahr unter arbeitsbedingtem Stress. Als häufigste Stressoren werden Zeit- und Leistungsdruck, zu viel Arbeit, Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt und die Angst vor Arbeitsplatzverlust genannt. Zusätzliche Gründe sind Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen oder eine unzureichende Vorbereitung. Spezifisch auf Telearbeit werden soziale Isolation, Überstunden und die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung als psychosoziale Problembereiche als Stress verursachend angegeben.

Oertel et al. (2002, S. 15) nennen folgende Faktoren für Stress am Arbeitsplatz:

- Schlechte Kommunikation, wenig Unterstützung bei Lösung von Problemen und bei der persönlichen Entwicklung, keine Festlegung der Organisationsziele
- Stagnation und Unsicherheit der beruflichen Laufbahn, zu niedrige oder zu hohe Stellung, schlechte Bezahlung, unsicherer Arbeitsplatz, niedriger sozialer Wert der Arbeit
- Soziale und physische Isolation, schlechte Beziehungen zum Vorgesetzten, zwischenmenschliche Konflikte, mangelnde soziale Unterstützung
- Konflikt zwischen Anforderungen von Arbeit und Privatleben, geringe Unterstützung von zu Hause, Probleme bei doppelter Berufstätigkeit
- Probleme hinsichtlich der Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, Geeignetheit und Wartung oder Reparatur von Ausrüstungen und Einrichtungen
- Zu hohe oder zu geringe Arbeitsbelastung, mangelnde Kontrolle über die Arbeitsgeschwindigkeit, grosser Zeitdruck

Diese Stressoren gelten für alle Arbeitsformen, doch können sie gemäss Oertel et al. (2002) bei Telearbeitenden intensiver sein. Telearbeitende agieren zeitweise losgelöst von der Unterstützung des Betriebes. Sie sind auch während des Arbeitsalltags der Herausforderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgesetzt. Allerdings wirken bei Selbstständigen oder Beschäftigten mit Zeitverträgen nach internationalen Experten und Expertinnen diese Stressoren sogar noch stärker.

2.2 Mensch – Umwelt – Beziehungen

In der Architekturpsychologie, wie sie Richter (2008) beschreibt, wird oft vom Erleben gebauter Umwelt gesprochen. Das Erleben von gebauten Umwelten beinhaltet demnach nicht nur bewusste psychische Reaktionen auf bestimmte Architektur, sondern auch teilbewusste und unbewusste Modulationen biologischer und sozialer Prozesse. Deshalb ist bei der Mensch-Umwelt-Beziehung von einer Beeinflussung durch die Umwelt die Rede. Es wird dabei auf die dualistische Perspektive hingewiesen, die ein Wechselverhältnis zwischen Mensch und gebauter Umwelt beschreibt (Richter, 2008).

In diesem Abschnitt wird eines der Modelle vorgestellt, welche diese Beziehung zwischen Mensch und Umwelt beschreibt. Dieses Modell wurde ausgewählt, weil es psychologische Prozesse zwischen dem Menschen und der Umwelt beschreibt und davon ausgeht, dass als Ergebnis einer optimalen Passung dieser Beziehung Wohlbefinden und Gesundheit ist. Für weitere Modelle und Konzepte vergleiche Flade (2008), Richter (2008), Flade (2006), Hellbrück & Fischer (1999), und Maderthaner (1995).

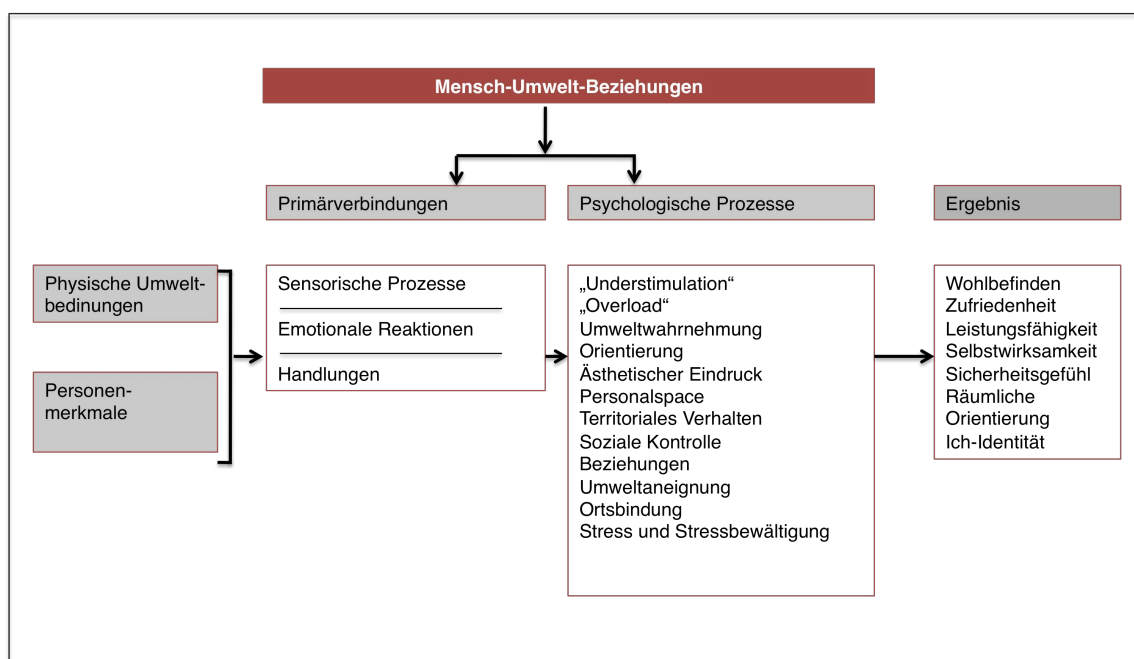


Abbildung 2: Grundmodell Bell et al. (2001, zit. nach Flade, 2008, S. 57)

In der Abbildung 2 werden Mechanismen aufgezeigt, welche die Verbindung zwischen dem Menschen und der Umwelt herstellen. Nach diesem Modell können etwa günstige Umweltbedingungen eine Voraussetzung sein, um das Wohlbefinden und die Zufriedenheit zu beeinflussen (Flade, 2008).

So werden beispielsweise durch sensorische Prozesse Informationen (z.B. Lärmbelastung) aus der Umwelt aufgenommen. Sowohl zuviel Information wie zu geringe Stimulation können ungünstige Folgen haben. Eine grosse Umweltbelastung wie etwa Lärm kann Stress auslösen und somit einen Einfluss haben auf die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden. Der Lärmpegel wird beispielsweise in Grossraumbüros als belastender Umweltfaktor bezeichnet. Das Fehlen gewünschter Privatsphäre in Grossraumbüros kann emotionale Reaktionen herbeiführen. Diese können als soziale Kontrolle wahrgenommen werden und zu Unzufriedenheit führen (Amstutz & Kündig, 2010).

Nach Flade (2008) werden Handlungen durch Barrieren unterschiedlichster Art eingeschränkt. Das menschliche Handeln wird nicht nur durch das Wollen, sondern auch durch das Können beeinflusst. Umweltbedingte Verhaltenseinschränkungen können die Mensch-Umwelt-Beziehung erheblich beeinträchtigen (z.B. zu schlechte Lichtverhältnisse beim Arbeiten).



Das Modell in Abbildung 2 zeigt auf, dass persönliche Faktoren sowie physische Umwelten auf das Wohlbefinden, die Gesundheit und die Zufriedenheit des Menschen Einfluss nehmen können. Das Untersuchungsmodell dieser Arbeit (siehe Abschnitt 3.2) baut auf dieser Grundlage auf. Weiter werden Elemente aufgezeigt, welche die Mensch-Umwelt-Beziehungen verbinden und welche psychologische Prozesse dabei von Bedeutung sind. Diese Prozesse werden in der Tabelle 2 beschrieben (Flade, 2008, S. 86).

Tabelle 2: Psychologische Prozesse (zit. nach Flade, 2008, S.86)

Psychologische Prozesse	Erläuterungen
Räumliche Orientierung	Von der Klarheit und Verstehbarkeit der gebauten Umwelten hängt es ab, wie leicht einer Person die räumliche Orientierung fällt und wie rasch Wege gefunden werden.
Umweltwahrnehmung	Sensorische Reize werden zu Informationen über die Umwelt verändert. Ein zu hohes oder zu geringes Reizvolumen beeinträchtigt die Informationsverarbeitung.
Emotionale und ästhetische Reaktionen	Gebaute Umwelten unterscheiden sich im Hinblick auf ihre emotionalen Qualitäten. Sie werden als schön und erregend oder auch als hässlich und monoton wahrgenommen.
Räumliches Verhalten/Territorialität	Differenzierte räumliche Strukturen in Form primärer, sekundärer und öffentlicher Territorien ermöglichen eine räumliche und zeitliche Ordnung sowie ein konfliktärmeres Zusammenleben.
Privatheit	Privatheit als Kontrolle des Zugangs anderer zum eigenen Selbst gehört in unserer Gesellschaft zu den Grundbedürfnissen.
Umweltkontrolle und Umweltaneignung	Um Einfluss ausüben und sich die Umwelt aneignen zu können, sind Spielräume erforderlich. Durch die Umweltaneignung schafft sich der Mensch eine persönlich passende und für ihn bedeutsame Umwelt.
Orts-Bindung und Orts-Identität	Menschen bauen emotionale Bindungen zu für sie wichtigen Orten auf. Diese werden zu einem Teil ihrer Identität.
Stress	Beeinträchtigung, Belastungen und Bedrohung in der Umwelt führen zu Stress. Ziel ist es die Vermeidung von Umweltstress sowie Stärkung der Stressbewältigungskompetenz

Im Bezug auf Telearbeit sind besonders die psychologischen Prozesse der Privatheit, Territorialität, der Umweltkontrolle/Umweltaneignung von Bedeutung. Diese werden deshalb in den folgenden Abschnitten genauer erläutert.

2.2.1 Räumliches Verhalten und Territorialität

Flade (2008) spricht im Zusammenhang von räumlichem Verhalten von *personal space* (personaler Raum). Menschen haben meist das Bedürfnis, einen gewissen räumlichen Abstand zu anderen Personen zu halten. Bei der Grösse der Distanz ist die gewünschte Interaktionsart entscheidend. Zusätzlich hängt der subjektiv gewählte Abstand von der Art der Beziehung zwischen Interagierenden und der jeweiligen Situation ab. Flade (2008) unterscheidet zwischen dem *personal space*, der an eine Person gebunden ist und somit mit der Person mitwandert, und von räumlich fixierten Territorien. Territorialität ist der Raum einer Person oder Gruppe gegenüber anderen.

Gemäss Diekmann, Flade, Schuemer und Walden (1998) stammt der Begriff der Territorialität ursprünglich aus der Verhaltensforschung. Territorialität bezieht sich auf das Bedürfnis, über ein Territorium zu verfügen und so die Möglichkeit zu haben, die Distanz gegenüber anderen zu regulieren. Einzelpersonen oder Gruppen verfügen über Areale oder Objekte und beanspruchen diese für sich. Die Funktionen von Territorialität sind Schutz und Vertrautheit seiner eigenen Umgebung. Flade (2008) unterscheidet zwischen primären, sekundären und öffentlichen Territorien. Territorien sind räumliche und somit auch soziale Ordnungsstrukturen, die ein Zusammenleben ermöglichen, regeln und damit auch entlasten.

In Bezug auf Telearbeit könnte Territorialität von Bedeutung sein, weil eine klare Abgrenzung beispielsweise zwischen Arbeitsraum und anderen Räumen dazu führen kann, dass gegebenenfalls Familienmitglieder und Mitbewohner/in wissen, wann jemand am Arbeiten ist und deshalb nicht gestört wer-

den sollte. Eine Regulation im Sinne von Privatheit ist etwa durch geschlossene oder offene Türen möglich.

Ein anderes Beispiel sind gemeinschaftlich genützte Räume im Quartier. Bei sekundären Territorien, welche halböffentlich sind, spielt das Phänomen der Territorialität eine Rolle. Die Gruppe, welche diese gemeinschaftlichen Arbeitsplätze benutzt, wird diese als eigenes Territorium wahrnehmen. Bei sekundären und tertiären Territorien gelten andere formelle und informelle Normen und Regeln als in den eigenen vier Wänden (Flade, 2008).

2.2.2 Privatheit

„Privatheit enthält die Kontrolle der sozialen Beziehungen, wobei räumlich-bauliche Mittel eingesetzt werden können, um diese Kontrolle zu erlangen“ (Flade, 2008, S. 132).

Das Private hat nach Flade (2008) in unserer individualisierten Gesellschaft die Funktion, unabhängig von anderen agieren zu können. Ein Rückzug ermöglicht, unbeobachtet bestimmte soziale Rollen abzuliegen. Laut Richter (2008) wird Privatheit allgemein als Möglichkeit des Rückzugs, Alleinseins, des Ausschlusses anderer oder des sich Einsperrens bezeichnet. Die Öffnung oder der Rückzug von der Aussenwelt dient als soziale Regulation. Eine weitere Definition gibt es von Westin. Er beschreibt vier Dimensionen von Privatheit, die der Einsamkeit (Alleinsein), der Intimität, der Anonymität und der Reserviertheit. Diese werden folgend erläutert (Westin, 1967, zit. nach Richter, 2008, S. 248f.):

- **Einsamkeit** ist der Zustand, in dem das Individuum physisch von anderen isoliert ist und frei von Beobachtung durch andere;
- **Intimität** des Paares oder einer Kleingruppe, die sich von der Aussenwelt zurückgezogen hat; sie ermöglicht die freie Äusserung von Emotionen.
- **Anonymität** als Situation, in der das Individuum in der ihn umgebenden Menge aufgeht, so dass es sich der Identifizierung und Überwachung durch andere entzieht.
- **Reserviertheit** als Schaffung von psychologischen Barrieren gegen unerwünschte Nähe innerhalb des Kommunikationsprozesses. Reserviertheit drückt sich dabei im Gegensatz zu den anderen drei Formen von Privatsphäre im Verhalten aus, durch Wegschauen oder Übersehen.

Anders als bei Westin steht bei Altman (1975, Hellbrück & Fischer, 1999; Kruse 1980) die Regulation der Privatheit im Vordergrund. Das subjektive Mass an erwünschter Privatheit oder Öffentlichkeit bestimmt das Bedürfnis nach Privatheit. Der Mensch ist demnach in einem ständigen Optimierungsprozess zwischen dem Bedürfnis nach Allein- oder Zusammensein. Wird die Optimierung nicht erreicht, kann dies zu Beengung (vgl. 2.2.3) oder sozialer Isolation führen. Im Fokus von Privatheit ist dabei die Kontrolle darüber, das subjektive Mass an erwünschter Privatheit und sozialem Kontakt selber steuern zu können.

Durch die optimale Regulation kann dem Wunsch nach konzentriertem Arbeiten oder dem Bedürfnis nach sozialem Austausch entgegengekommen werden. Aus der Literatur lässt sich deshalb schliessen, dass die Privatheitsregulation ein wichtiges Element ist, um Bedürfnisse von Telearbeitenden optimal erfüllen und kontrollieren zu können.

Mögliche Folgen (vgl. Abb. 2) von fehlender Kontrolle sind nach Flade (2008) sozialer Stress oder Einsamkeit. Auch Maderthaler (1995) geht davon aus, dass, sofern das Bedürfnis nach Privatheit nicht erfüllt werden kann, Ärger, Stress, Ängste, Aggressionen, Depressionen, sozialer Rückzug und Streitigkeiten zwischen Bewohnern die Folgen sein können.



2.2.3 Umweltkontrolle und -aneignung

Als Kontrolle bezeichnen Fischer und Stephan (1996) ein innewohnendes Bestreben, Ereignisse und Zustände der eigenen Umwelt beeinflussen, vorhersehen oder zumindest erklären zu können. Kontrolle wird verstanden als Selbstbestimmung über Umweltbedingungen. Nach Flade (2008) lässt sich Umweltkontrolle auch als Selbstwirksamkeit auffassen, die sich spezifisch auf die physische Umwelt richtet. Diese Umweltkontrolle wirkt dem Gefühl der Hilflosigkeit entgegen. Demnach leben Menschen, die Einfluss auf ihre Umgebung haben können, gesünder und zufriedener.

Ein zentraler Punkt ist die Kontrolle über die Umweltbedingungen, welche Handlungsspielräume bietet. Diese können Bedürfnisse nach Sicherheit, Schutz und Geborgenheit decken. Studien weisen auf einen direkten Zusammenhang der Wahrnehmung von Kontrolle und Gesundheit hin. Gemäss Richter (2008) kann das Fehlen von Kontrolle beispielsweise zu physischer Reaktanz (Stress) und zu Unsicherheit führen, was wiederum belastend wirkt und sich in Widerstand, destruktivem Verhalten und Hilflosigkeit äussern kann.

Der Umweltkontrolle kann auch das Engegefühl zugeordnet werden. In der Literatur (Diekmann et al., 1998; Schultz-Gambard, 1996) wird zwischen Dichte (*Density*) und Enge (*Crowding*) unterschieden. Diekmann et al. (1998) bezeichnen räumliche Beengung als Dichte, dabei wird Enge als subjektive Erfahrung von Beengung verstanden. Es gibt demnach eine soziale und eine räumliche Dimension von Dichte. Räumliche Dichte beschreibt das Ausmass an verfügbarem Raum für eine konstante Anzahl Personen, dabei wird soziale Dichte definiert als Anzahl von Personen pro konstante Raumgrösse. Richter (2008) beschreibt Crowding als erlebtes Resultat eines Bewertungsprozesses der Umwelt. Bewertet werden dabei die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit Dichte und der Persönlichkeitseigenschaft.

Als Aneignung wird die Veränderung der Umwelt bezeichnet, wie etwa das Aufhängen von Bildern oder Deponieren von persönlichen Gegenständen. Richter (2008) bezeichnet dies als einen Anspruch auf den Raum erheben. Ziel ist es, dem Raum eine neue Identität zu geben und diesen in eine persönliche bedeutsame Umwelt umzuwandeln. Nach Diekmann et al. (1998, zit. nach Fernández und Lehner, 2008) „entstehen durch die Aneignung des Raumes Möglichkeiten, sich im Raum frei zu bewegen, ihn zu besitzen, sich zu entspannen, etwas zu empfinden, zu träumen und eigene Wünsche, Ansprüche und konkrete Vorstellungen einzubringen und umzusetzen“ (S. 15).

Nach Flade (2008) geht das Interesse an der Umwelt verloren, wenn diese nicht angeeignet werden kann. Desinteresse hat nicht zwingend etwas mit mangelnder Kreativität zu tun, sondern kann die Folge fehlender Möglichkeiten zur Kreativität der Umwelt sein. Laut Flade (2008) können ungünstige Umweltbedingungen wie Lärm, Hitze und Beengtheit (vgl. Amstutz & Kündig, 2010) Stress auslösen. Diese Belastungsfaktoren werden als Stressoren bezeichnet. Bei Belastungsfaktoren bezogen auf die Umwelt liegen Stressoren einer zweifachen Bewertung vor (Flade, 2008): Einerseits die primäre Bewertung, die Schätzung des Ausmasses der Beeinträchtigung und andererseits die sekundäre Bewertung: „Der Mensch schätzt die Möglichkeit ein, mit den Herausforderungen fertig zu werden und die Situation positiv zu verändern“ (S. 143).

2.3 Wohnbedürfnisse und -bedarf

Maderthaner (1995) unterscheidet mehrere lebensraumbezogene Wohnbedürfnisse. Er weist darauf hin, falls diese erfüllt werden, führt dies zu Wohnzufriedenheit. An erster Stelle wird hier von der physiologischen Bedürfnisebene gesprochen, etwa das Bedürfnis nach Regeneration (durch Licht und Schutz vor Lärm- bzw. Schadstoffemission). Ausserdem beinhalten Wohnbedürfnisse Aspekte von Privatheit, Sicherheit, Funktionalität, Ordnung, Ästhetik und Kreativität sowie Aspekte der Praktikabilität. Gemäss

Maderthaler (1995) spielen auch soziale Bedürfnisse, Kommunikation, Aneignung und Partizipation eine gewichtige Rolle. Etwa bei der Mitbestimmung der gemeinschaftlich genutzten Flächen.

Bauer (2008) spricht im Zusammenhang mit Wohnzufriedenheit von Handlungszielen, die mit Wohnen verbunden werden. Dabei nennt er Rückzug (z.B. Entspannen), Kommunikation in der Wohnung (z.B. Kochen mit Freunden), Kommunikation im Wohnumfeld (z.B. sportliche Aktivitäten, Spielen mit anderen Kindern) und Organisation täglicher privater Handlungsabläufe (z.B. Nähe von Schulen, Einkaufsmöglichkeiten). Die Handlungsziele hängen von der konkreten Lebenssituation und dem Lebensstil ab.

Brändle-Stroh (2003) schlägt vor, den Begriff Wohnbedürfnisse durch **Wohnbedarf** zu ersetzen. Gemäss Gysi (2009) überzeugt dieser Ansatz mehr als der Ansatz der Maslow'schen Bedürfnispyramide, der oft als Grundlage von Wohnbedürfnismodellen herangezogen wird. Im Ansatz von Brändle-Stroh wird von drei Hauptgruppen des Wohnbedarfs ausgegangen: Biologische, psychische und soziale Bedürfnisse, die nachfolgend beschrieben werden.

Biologische Bedürfnisse beziehen sich auf physische Integrität, Mobilität, Regeneration und Sicherheit. Diese Bedürfnisse sind sehr klimatisch geprägt und in Europa ist dieser Wohnbedarf für die Mehrheit gedeckt. Mobilitätseinschränkungen gibt es hier für Rollstuhlfahrende und Gehbehinderte. Gysi (2009) gibt zu bedenken, dass der Bedarf nach Ruhe gefährdet ist (z.B. durch Verkehrslärm). Das Anliegen nach biologischen Bedürfnissen ist existentiell und zwingend. **Psychologische Bedürfnisse** sind abhängig von der jeweiligen Kultur, der sozialen Schicht und dem Lebensstil. Es besteht ein Bedarf nach sensorischer Stimulation und Abwechslung etwa durch Beleuchtung und Farbgebung, Beschallung und Reizung des Geruchs- und Tastsinns. Daraus entsteht das Bedürfnis nach schönen Formen. Laut Gysi (2009) haben Kontroll- und Kompetenzbedürfnisse im Wohnbereich eine grosse Bedeutung. Demnach ist die psychische Integrität gefährdet etwa durch die Angst vor Einbrüchen. Einschränkungen in der Hausordnung oder fehlender Schallschutz machen krank. Formen der Partizipation hingegen, etwa die Mitwirkung und die Mitgestaltung des Wohnbereichs, fördern das Wohlbefinden. Menschen sind auf andere Menschen angewiesen und haben dadurch **soziale Bedürfnisse**. Das Zusammenleben ist geprägt durch Anteilnahme, Zugehörigkeit und soziale Gerechtigkeit und prägen die zwischenmenschlichen Beziehungen. Das Bedürfnis nach aktiver und passiver Anteilnahme und Zuwendung umfasst nach Gysi (2009) alle möglichen Austauschverhältnisse. Diese können durch elektronische Medien wie auch im direkten Kontakt gepflegt werden.

Bezüglich nutzungsfreundlichen Qualitäten gibt es Unterschiede in den Bedürfnissen. So hebt Joss (2008) hervor, dass die Wohnung lange als Ort der Musse, Erholung und Entspannung beschrieben worden ist. Für Frauen war die Wohnung von jeher primär ein Arbeitsplatz.

Joss (2008) beschreibt in der Bedarfsklärung Gender für das Wohnungs-Bewertungssystem WBS die Gender-Qualitätskriterien. Demnach sind für die alltagsgerechte Planung (z.B. Kinderbetreuung und Alltagsbesorgung) „kurze Wege“ und „soziale Kontakte“ in der Nachbarschaft wichtig. Aus diesen Dokument lassen sich zusätzlich folgende Bedürfnisse ableiten: Sicherheit, Partizipation, Schallschutz und der flexiblen Nutzung von Wohnflächen sowie bezahlbarem Wohnraum aus diesem Dokument ableiten (vgl. Bauer, 2008). Manaila (2009) beschreibt am Beispiel eines Neubaus in Olten das Berücksichtigen von Gender-Kriterien. Diese basieren einerseits auf bestehenden Zielvereinbarungen mit der Trägerschaft, andererseits wurden sie aus anderen Genderprojekten abgeleitet. Dabei stehen im Mittelpunkt die Nutzer/innen mit ihren sozialen Bedürfnissen. Diese Bedürfnisse werden im folgenden Abschnitt in der Tabelle 3 integriert.



2.4 Ableitungen zum Untersuchungsmodell

Die untenstehende Tabelle fasst die vorgängig beschriebenen Bedürfnisse zusammen. Diese Bedürfnisse werden einander gegenübergestellt. Daraus abgeleitet werden Bedürfnisse definiert, welche für das Untersuchungsmodell benötigt werden und in der letzten Spalte dargestellt. Das Modell wird im Abschnitt 3.2 beschrieben.

Tabelle 3: Zusammenfassung der Bedürfnisse

Bedürfnisse Abschnitt 1.3	Abgeleitete Bedürfnisse aus Abschnitt 2.1	Abgeleitete Bedürfnisse aus Abschnitt 2.2 und 2.3	Definitionen Untersuchungsmodell
Zusammensein, Zugehörigkeit und Kommunikation	Soziale Kontakte vs. Soziale Isolation	Kommunikation Räumliche Nähe Soziale Kontakte Zugehörigkeit Anteilnahme	Sozialer Kontakt
	Störungsfreies Arbeiten	Gemeinschaft und Rückzug	Privatheit
positives Selbstbild, nach Anerkennung und Ansehen	Eigenverantwortlichkeit Selbstorganisation Selbstmanagement Autonomie Schädigungsfreiheit Persönlichkeitsförderlichkeit Anforderungsvielfalt Zumutbarkeit	Selbstbestimmung Eigenständigkeit Partizipation Soziale Gerechtigkeit (Mitwirken und Mitbestimmen) Kontroll- und Kompetenzbedürfnisse Autonomie Schallschutz	Umweltkontrolle (Selbstbestimmung)
	Vereinbarkeit Berufs-, Familien-, und Freizeit-leben Zeitelastität	Ver- und Entsorgung Kurze Wege Mobilität Vereinbarkeit Familie & Beruf Kinderbetreuung Organisation täglicher privater Handlungsabläufe	Umweltkontrolle (Mobilität)
		Zurechtfinden Orientierung Auffinden der Zugänge Wahlfreiheit des Zugangs Information	Räumliches Verhalten/Territorialität
Umwelt anzueignen, sich weiter zu entwickeln und persönlich zu wachsen		Identifikation Aneignung Schöne Formen Mitwirken und Mitbestimmen in der Umwelt	Umweltaneignung
sichere, beständige und vertraute Umwelt		Sicherheit	Sicherheit
Wärme, Licht, Ruhe Erholung und Schlaf	Wohlbefinden Gesundheit Zufriedenheit	Wohlbefinden, Geborgenheit Behaglichkeit Regeneration	Wohlbefinden

3 Methodisches Vorgehen der Datenerhebung

Im diesem Kapitel werden die einzelnen Erhebungs- und Auswertungsmethoden erläutert. Der Schwerpunkt der Methode bezieht sich auf eine Nutzer-Bedürfnisanalyse nach Richter (2008) im Abschnitt 3.4 und basiert auf dem Untersuchungsmodell, das im zweiten Abschnitt erläutert wird. Zu Beginn des Kapitels wird der Ablauf der Datenerhebung dargestellt und danach auf die einzelnen Methoden sowie Stichproben eingegangen.

3.1 Ablauf der Datenerhebung und Gütekriterien

Die Datenerhebung basiert auf einer methodologischen Triangulation (Flick, 2005). Demzufolge wurden die generierten Daten mit unterschiedlichen Instrumenten – qualitativ und quantitativ – erhoben. Die Erhebung wurde in drei Phasen aufgebaut: Während der ersten Erhebungsphase wurde ein Zugang zum Feld mittels Experteninterviews gewählt (Abschnitt 3.3). Basierend auf dem Untersuchungsmodell wurde im zweiten Teil der Erhebungsphase Telearbeitende befragt und somit eine Nutzer-Bedürfnisanalyse durchgeführt. Die gewonnen Ergebnisse wurden im letzten Teil der Erhebungsphase mittels einer Gruppendiskussion validiert und erste Interventionsvorschläge daraus generiert.

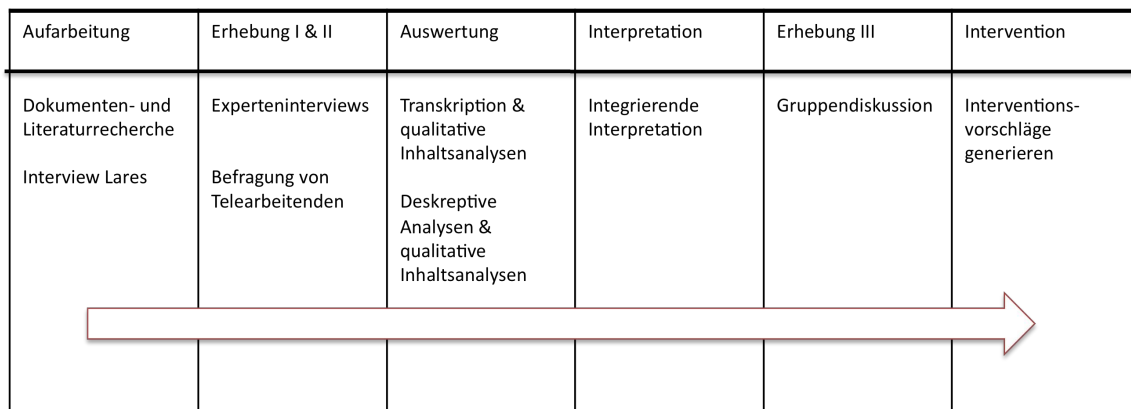


Abbildung 3: Ablauf der Datenerhebung

Nach Bortz und Döring (2009) wird bei **Gütekriterien** der qualitativen Datenerhebung von unterschiedlichen Kriterien der Validität gesprochen, die Begriffe Objektivität und Reliabilität sind eher ungebräuchlich. Bei diesem explorativen Untersuchungsdesign wurde deshalb auf die von Mayring (2002) beschriebenen Gütekriterien für die qualitative Inhaltsanalyse zurückgegriffen: Dokumentation des methodischen Vorgehens, argumentative Interpretationsabsicherung, Regelgeleittheit, Nähe zum Forschungsgegenstand, kommunikative Validierung und Triangulation.

3.2 Untersuchungsmodell

Die Abbildung 4 zeigt das Untersuchungsmodell dieser Arbeit. Als Grundlage diente das Modell von Bell et al. (2001, nach Flade, 2008) sowie die Theorien aus Kapitel 2 und die abgeleitenden Bedürfnisse aus dem Abschnitt 2.4. Im Modell wird gezeigt, welche Einflussfaktoren zum Wohlbefinden bei der Erwerbstätigkeit zu Hause angenommen werden und Untersuchungsgegenstand dieser Arbeit sind. Auf der Abbildung 4 werden rechts Einflussfaktoren gezeigt, welche aus der Untersuchung ausgeschlossen werden, weil sie der Fragestellung nicht dienlich sind, oder keine räumlichen Anforderungen dadurch abgeleitet werden können. Beispielsweise Einflüsse aus den Unternehmen, wie die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Telearbeitenden, das „Wir-Gefühl“ (Kohäsion) im Team und die organisationale Bindung sowie Arbeitsaufgaben. Ebenfalls werden persönliche Ressourcen (z.B. Strategien zur



Selbstdisziplin, Motivation) und rechtliche Rahmenbedingungen in der Untersuchung nicht berücksichtigt. Auch globale Einflüsse wie Boden- und Energiekosten werden oder Wettbewerbssituation in der Untersuchung ausgeschlossen. Diese Faktoren beziehen sich auf die Literaturrecherche (Kremer, 2008; Fassauer, 2007; Rott, 2006; Gottke, 2004; Büssing, et al., 2003; Oertel et al., 2002; Büssing, 2001a; Büssing, 2001b; Büssing & Hegendörfer, 2001; Treier, 2001).

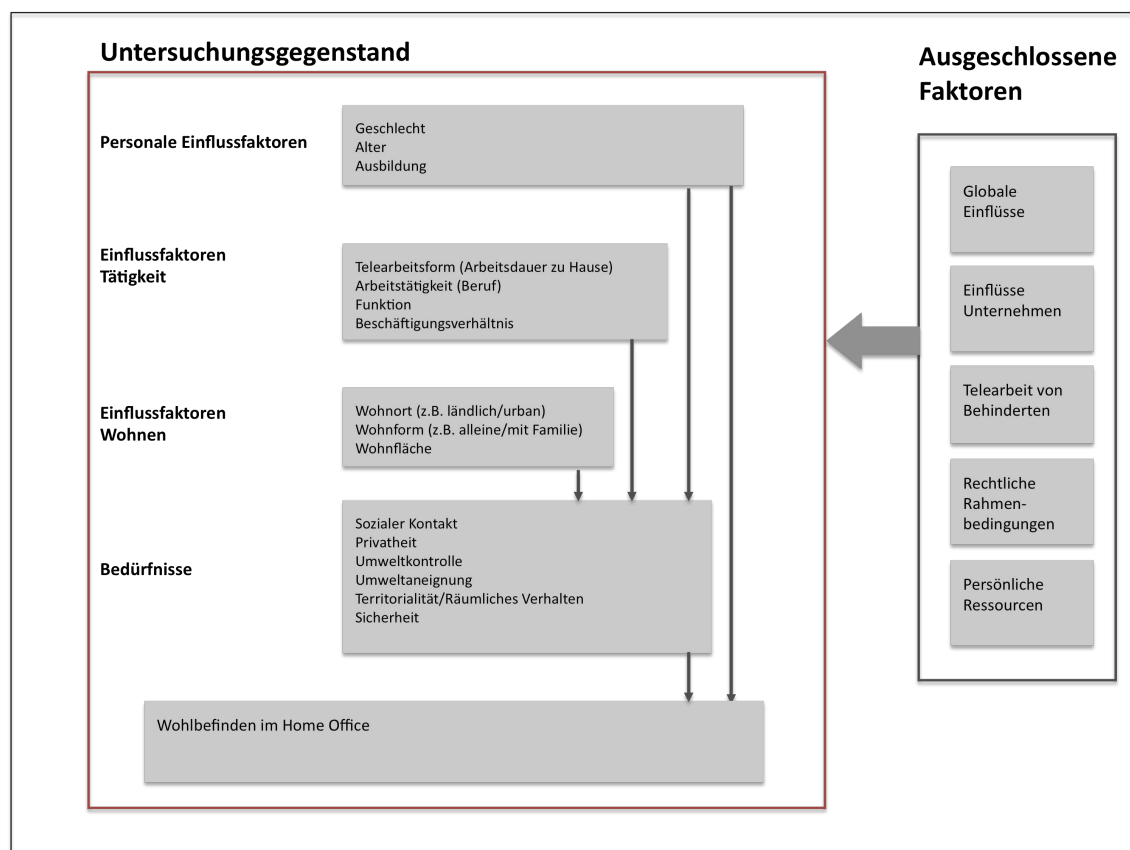


Abbildung 4: Untersuchungsmodell

3.3 Erste Erhebungsphase

Um Zugang zum Feld zu erhalten und dieses zu strukturieren wurden eine Dokumentenanalyse sowie eine Literaturrecherche durchgeführt. In einem weiteren Schritt wurden Experteninterviews gehalten. Zu Beginn wurde ein erstes Interview mit einer Fachfrau von Lares durchgeführt. Danach folgten je ein Interview mit Expertinnen und einem Experten in den Bereichen Psychologie und zwei im Bereich Wohnen und Gender. Die Interviews wurden auf den gewonnen Erkenntnissen der Literaturrecherche aufgebaut.

3.3.1 Experteninterviews

Die Form eines Experteninterviews wurde gewählt, um über die beruflichen Fachkenntnisse der ausgewählten Experten und Expertinnen den Zugang zum Untersuchungsgegenstand zu eröffnen. Gemäss Bogner und Menz (2005) ermöglicht das Experteninterview in der Explorationsphase eine dichte Datengewinnung gegenüber anderen Methoden. Im Vordergrund dieser Experteninterviews steht „das in der Praxis gewonnene, reflexiv verfügbare und spontan kommunizierbare Handlungs- und Erfahrungswissen“ (Bogner & Menz, 2005, S.37), um an zusätzliches Fachwissen zu gelangen.

Gemäss Gläser und Laudel (2009) müssen bei Experteninterviews Fragen von der Untersuchungsfrage abgeleitet werden. Die gewonnen Erkenntnisse können so wieder auf das Grundgerüst der Untersu-

chung und auf die theoretischen Vorüberlegungen zurück geführt werden. Aus diesem Grund wurden die Leitfragen des Interviews in drei Teile gegliedert:

1. Verständnis- und Vertiefungsfragen aus ihrem jeweiligen Fachgebiet (basierend auf der Literaturrecherche)
2. Spezifische Fragen zur Fragestellung (Fragen basierend auf dem Untersuchungsmodell sowie Literatur)
3. Persönlicher Teil über die eigenen Erfahrungen als Telearbeitende

Aufbau und Leitfragen der Interviews befinden sich im Anhang A.

3.3.2 Stichprobe Experteninterviews

Bei der Auswahl der vier Experten/innen war entscheidend, dass sie Erfahrung in den Bereichen Architektur und Soziologie, insbesondere dem nachhaltigen und gendergerechten Bauen und Planen besitzen. Ferner wurde eine Fachperson von Lares befragt sowie eine Fachperson hinsichtlich Telearbeit im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie. Alle befragten Personen sind selber Telearbeitende. Diese Erfahrung konnte somit ebenfalls in ihr persönliches Handlungs- und Erfahrungswissen einfließen. Wie Gläser und Laudel (2009) empfehlen, wurden mehrere Expert/innen zu den Themen befragt.

3.3.3 Auswertungsmethode

Die Interviews wurden vollständig transkribiert. Der erste Teil, in welchem Verständnis- und Vertiefungsfragen gestellt wurden, wurde nicht qualitativ ausgewertet. Es wurde damit ein Basiswissen des jeweiligen Fachgebietes erfragt und verifiziert. Die spezifischen Fragen sowie der persönliche Teil wurden gemäss einer induktiven qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet (Mayring, 2008). Die Analyseschritte sind in der Abbildung 5 dargestellt.

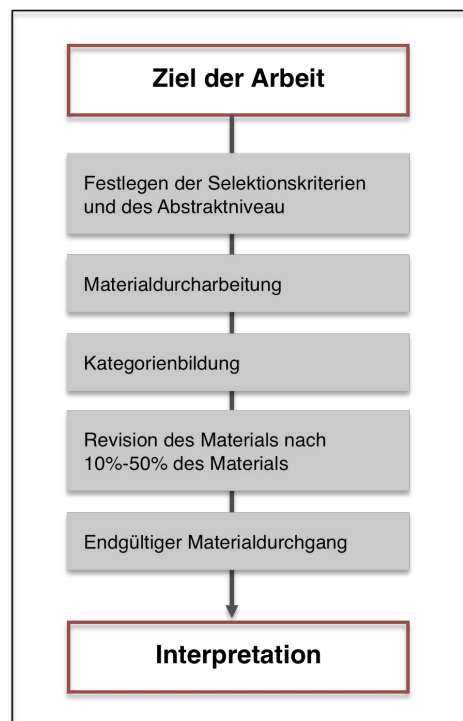


Abbildung 5: Prozessmodell induktiver Kategorienbildung nach Mayring (2008, S. 75, vereinfachte Darstellung)



3.4 Zweite Erhebungsphase

Als Grundlage für die Befragung der Telearbeitenden diente die Nutzer-Bedürfnisanalyse (*user-needs analysis*). Ziel dieser Analyse ist es, Bedürfnisse, Wünsche sowie Präferenzen zu erkennen, welche die Nutzungsanforderungen prospektiver Nutzerinnen und Nutzer widerspiegeln. Gemäss Richter (2008) sind die Nutzerinnen und Nutzer als Experten anzusehen, welche die Bedürfnisse und Präferenzen artikulieren. Laut Richter (2008) kann in Fällen, in denen zukünftige Nutzer und Nutzerinnen noch nicht feststehen, eine Befragung von Nutzern/innen in ähnlichen Settings durchgeführt werden. Die dabei artikulierten Bedürfnisse und Wünsche beruhen teilweise auf jahrelangem Umgang mit und Leben in solchen Umwelten. Gemäss Diekmann et al. (1998) ist ein weiterer Vorteil von Nutzerbefragungen, dass diese bereits Erfahrungen in solchen Settings gewonnen haben und so auf bestimmte Aspekte sensibilisiert sind. Unerfahrene Nutzer/innen, z.B. aufgrund mangelnder Alltagserfahrung, können solche Aspekte nicht bedenken.

Aus diesem Grund wurden Telearbeitende und Selbständige befragt, welche bereits von zu Hause aus arbeiten und somit diese Erfahrung mit sich bringen. Wie bereits im ersten Kapitel beschrieben wurde, ist das Ziel dieser Arbeit, Interventionsvorschläge zu entwickeln, welche nicht für eine bestimmte Wohnsiedlung gedacht sind, sondern Ideen zu generieren für zukünftige Settings respektive Wohnumwelten. Deshalb wurden Telearbeitende aus verschiedenen Wohngebieten, Berufen und Lebensformen befragt. Für eine Nutzer-Bedürfnisanalyse können verschiedene Verfahren gewählt werden (Richter, 2008). Die Autorin hat sich für eine schriftliche Befragung (online) anstelle einer verbalen Befragung, hauptsächlich aus folgenden Gründen, entschieden:

- Eine schriftliche Onlinebefragung kann rasch, unkompliziert und sehr breit gestreut werden. Im Gegensatz zu einer verbalen Befragung kann in einem relativ kurzen Zeitrahmen eine grosse Anzahl an Personen befragt werden.
- Durch eine schriftliche Befragung kann eine heterogenere Stichprobe abgefragt werden als in einem Interview. Dadurch können gegebenenfalls statische bedeutsame Gruppenunterschiede erkannt werden (z.B. Geschlecht, Funktion, Arbeitsdauer zu Hause).
- Telearbeitende sind sich mediales arbeiten gewohnt (vgl. Büssing et al., 2003). Es kann angenommen werden, dass sie Zugang zum Internet haben und mit der Handhabung einer Onlinebefragung gut umgehen können.

3.4.1 Befragung Telearbeitende

Mit der Konstruktion des Onlinefragebogens wurde das Ziel verfolgt, Bedürfnisse, Präferenzen, Wünsche sowie das Verhalten bzw. die Gewohnheiten von Telearbeitenden zu ermitteln und mögliche Unterschiede festzustellen. Der Fragebogen baut auf das im Abschnitt 3.2 erläuterte Untersuchungsmodell auf. In der Tabelle 4 werden Beispiele der Operationalisierung des Untersuchungsmodells aufgezeigt.

Tabelle 4: Operationalisierung der Bedürfnisse

Bedürfnis	Frage
Sozialer Kontakt	Wenn ich zu Hause arbeite, ist es mir wichtig, mich mit anderen Menschen auszutauschen.
Privatheit	Wie grenzen Sie zu Hause Ihre berufliche Arbeit und Ihr Privatleben voneinander ab?
Umweltkontrolle	Nennen Sie die drei häufigsten Störungen während Ihrer Arbeit zu Hause.
Umweltaneignung	Wie haben Sie Ihren Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet?
Territorialität/ Räumliches Verhalten	Wo arbeiten Sie mehrheitlich? Weshalb arbeiten Sie im Arbeitszimmer?

Beim Fragebogen wurden qualitative und sowie quantitative Fragen kombiniert. Manche geschlossenen Fragen, wurden noch mit offenen Nachfragen (z.B. wenn ja, weshalb?) ergänzt. Der Ablauf der Fragen ist vorgeben und verbindlich und sind somit mit einem standardisierten Interviews vergleichbar (vgl.

Bortz & Döring, 2009). Einige Frageformulierungen sind angelehnt an bestehende arbeitspsychologische Untersuchungen. Es handelt sich dabei um folgende Befragungen:

- Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden (Oertel et al., 2002)
- Anforderungen, Stressoren und Ressourcen bei alternierender Telearbeit. Eine arbeitspsychologische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Selbstregulationsstrategien (Gottke, 2004)
- Anforderungen, Belastungs- und Beanspruchungsmomente der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation (Treier, 2001)

In der Befragung wurde bewusst auf den Begriff „Telearbeit“ verzichtet. Es wurde stattdessen nach einzelnen Elementen wie etwa *Zeit*, *Tage*, *zu Hause*, *Home Office* gefragt. Schwarb, Vollmer und Niederer (2000) haben dieses Vorgehen in ihrer Studie über mobile Arbeitsformen ebenfalls angewendet. Sie argumentieren, dass die Befragten ihren persönlichen Definitionen (z.B. Verwechslung von Telearbeit und Teleheimarbeit) antworten oder an der Befragung nicht teilnehmen, da sie diese für ihre Verhältnisse als unzutreffend betrachteten. Der Fragebogen sowie die Herleitungen befinden sich im Anhang B.

3.4.2 Pretest

Ein Pretest der Befragung wurde mit insgesamt elf Telearbeitenden durchgeführt. Es wurden zehn Frauen und ein Mann befragt. Die Befragten waren zwischen 26 und 46 Jahre alt. Davon waren folgende Berufsgruppen vertreten: Berater/in, Jurist/in, Lehrer/in, Psychologen/innen, Sachbearbeiter/in, Selbständige, Studierende. Die Befragten wohnen in unterschiedlichen Wohngebieten und Wohnformen; drei davon leben mit Kindern im gleichen Haushalt.

Nach dem Pretest wurden die Daten auf die Qualität sowie die Anwenderfreundlichkeit hin überprüft und angepasst. Ein weiterer wichtiger Faktor für den Pretest war die Dauer der Befragung. Das Ausfüllen sollte durchschnittlich maximal 20 Minuten nicht überschreiten.

3.4.3 Stichprobe Telearbeitende

In Unternehmen gibt es häufig eine informelle oder individuelle Umsetzung von Telearbeit. Es ist deshalb schwierig, ein Unternehmen anzuschreiben – etwa über die HR- Abteilung – und so Zugang zu Telearbeitenden zu erhalten. Oertel et al. (2002) bestätigen in ihrer Studie Zugangsbarrieren in Unternehmen. Aus diesem Grund wurden Telearbeitenden über das persönliche soziale Netzwerk (Bekannte und Freundeskreis), das Netzwerk von Lares, sowie über das *social Network Facebook* angefragt. Angefragte Personen wurden aufgefordert, die Umfrage weiterzuleiten. Auf *Facebook* konnte mittels der Statusfunktion „gefällt mir“ oder „teilen“ der Link der Befragung rasch über mehrere Netzwerke verteilt werden. Die Teilnahmebedingung war, dass die befragten Personen einer Form von Telearbeit oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit von zu Hause aus nachgehen (vgl. 1.3.2).

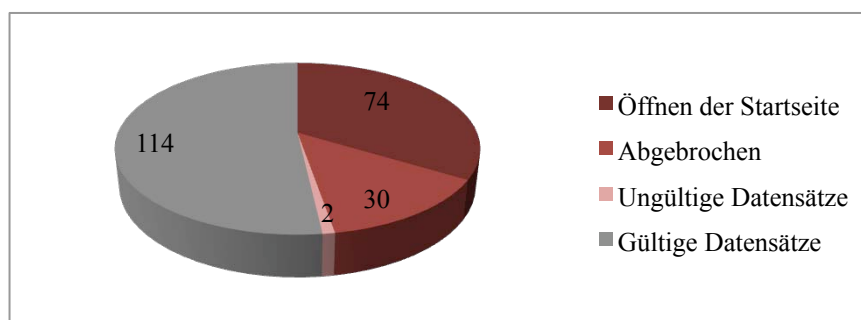


Abbildung 6: Darstellung Anzahl Datensätze der Befragung



Die Startseite mit dem Einleitungstext wurde von 220 Personen gelesen. Davon haben 146 Personen die Befragung mitgemacht und 116 Personen die Befragung komplett beantwortet. Die 30 Datensätze, welche die Fragebogen nicht beendet haben, wurden ausgeschlossen. Zwei Datensätze wurden entfernt, weil sie ungültige Angaben enthielten. Daraus resultierten 114 verwendbare Datensätze (Abb. 6).

Es ist anzumerken, dass die Stichprobe nicht repräsentativ ist und die Ergebnisse deshalb mit der nötigen Vorsicht zu interpretieren sind.

3.4.4 Auswertungsmethode

Die Befragung wurde mit der Onlineapplikation Globalpark durchgeführt. Nach dem Datenexport erfolgte die quantitative Datenanalyse mit Hilfe des statistischen Auswertungsprogramms SPSS. Als Erstes wurde eine deskriptive Analyse durchgeführt. Nebst den Anteilnennungen wurde eine Kreuztabelle angewendet. Die Kreuztabelle zeigt gemeinsame Häufigkeiten zweier Gruppen⁴ (z.B. Mann/Frau) auf und dient dazu, deren Beziehungen zu überprüfen. Für die Überprüfung eines signifikanten Unterschieds zwischen den Variablen wurde der Chi-Quadrat-Test (χ^2) durchgeführt.

Als Zweites wurden die offenen Antworten in das Programm Excel importiert. Diese wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008), wie sie im Abschnitt 3.3.3 beschrieben wird, ausgewertet.

3.5 Dritte Erhebungsphase

In der letzten Phase der Erhebung wurde abschliessend zur Datentriangulation eine Gruppendiskussion durchgeführt (Lamnek, 2005). Die Diskussion hatte zum Ziel, die bisherigen Ergebnisse zu validieren und daraus erste Interventionsideen zu generieren.

3.5.1 Gruppendiskussion

Die Gruppendiskussion wurde mit Hilfe eines Leitfadens (Drehbuch) strukturiert. Dabei wurde eine Reihenfolge der Fragen festgelegt: Zuerst wurde eine offene Einstiegsfrage zur Forschungsfrage gewählt. Danach wurden die Ergebnisse der bisherigen Untersuchung präsentiert und daraus abgeleitet weitere Diskussionsfragen. Für die Diskussion wurde eine direktive Gesprächsführung gewählt. Dadurch wird die Diskussion durch den Moderator geleitet und fokussiert sich auf den Informationsgewinn (Lamnek, 2005). Der genaue Ablauf der Gruppendiskussion ist im Drehbuch (Anhang C) aufgezeigt.

Die Diskussionsgruppe wurde als Ad hoc-Gruppe zusammengestellt: Der Forscher kann „die Gruppe entweder nach einem bestimmten gemeinsamen Merkmal (...) auswählen oder die Teilnehmer danach rekrutieren, ob sie auch in der natürlichen sozialen Wirklichkeit als Realgruppe existieren.“ (Lamnek, S. 107). Lamnek (2005) beschreibt Ad hoc-Gruppen als offener und diskussionsfreudiger und liefern daher oft mehr Informationen. Er empfiehlt zudem eine Gruppe zusammenzustellen, welche vom Untersuchungsgegenstand betroffen sind. Die fünf Teilnehmenden sind entweder selber Telearbeitende oder haben sich intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt. Die Zusammenstellung von anderen Kriterien war heterogen: Unterschiede in Berufe, formale Bildung, Alter, Geschlecht, Wohnform, Wohnorte und Funktionen. Es wurde die empfohlene Grösse (ungerade Anzahl bei Kleingruppen) sowie Zeit (wochentags zwischen 17.00 – 22.00 Uhr) berücksichtigt (Lamnek, 2005).

3.5.2 Auswertungsmethode

Die Gruppendiskussion diente der kommunikativen Validierung. Die Diskussion wurde auf Tonband aufgenommen und protokolliert. Die Diskussion wurde nach ihren Schwerpunkten zusammengefasst.

⁴ Daten basieren auf nominal- und ordinalskalierten Niveaus.

4 Ergebnisse

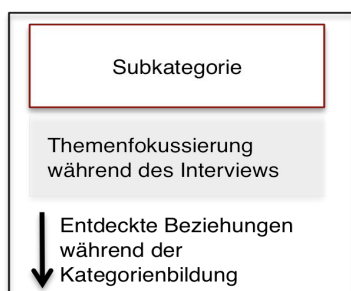
In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der einzelnen Erhebungen dargestellt. Ziel der ersten Erhebungsphase war es, ein vertieftes Verständnis für das Feld zu erhalten sowie Bedürfnisse von Telearbeitenden aus der Sicht von Experten zu erfragen. In der zweiten Erhebungsphase wurde eine Nutzer-Bedürfnisanalyse mittels einer Onlineumfrage durchgeführt. In der letzten Erhebungsphase wurden die vorgängigen Ergebnisse in einer Gruppendiskussion validiert, um in einem abschliessenden Schritt erste Interventionsvorschläge zu generieren.

4.1 Erste Erhebungsphase: Experteninterviews

In den Verständnis- und Vertiefungsfragen wurden vor allem Fragen zur Literatur abgehandelt (vgl. Anhang A). Die Literaturfragen bezogen sich auf Werke der Experten/innen und auf Studien. Mit dem zweiten und dritten Teil der Befragung wurde eine induktive qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt (vgl. Abschnitt 3.3.3). Beschreibungen der Kategorienbildung und ihre Beziehungen werden in den folgenden Abschnitten erläutert.

4.1.1 Kategorienbildung

Die Experteninterviews wurden nach der vollständigen Transkription mit dem erläuterten Vorgehen im Abschnitt 3.3.3 ausgewertet. Dabei wurden Kategorien und daraus Subkategorien gebildet. Die Tabelle 5 zeigt ein Beispiel der Subkategorienbildung. Danach wurden die hierarchischen Beziehungen skizziert, wie sie jeweils in den folgenden Abschnitten als Abbildungen dargestellt werden.



Die Abbildungen in Abschnitt 4.1.2 bis 4.1.7 sind jeweils von oben nach unten zu lesen. Die Hauptkategorie ist oben links. Es folgen danach die Subkategorien mit deren inhaltlichen Schwerpunkten. Die grau markierten Bereiche sind in den Interviews detaillierter diskutiert worden und werden deshalb hervorgehoben. Die Pfeile zeigen die Beziehungen der Kategorien (Abb. 7). Die Kategorien sind übergreifend und stehen miteinander in Verbindung. Auf diese Verbindung wird jeweils mit einem Verweis hingewiesen.

Abbildung 7: Erläuterungen zu den Abbildungen

Tabelle 5: Subkategorienbildung am Beispiel der Kategorie Abgrenzung und Regulation

Rückzug	
Eigener Raum	„... ich hab jetzt ein Büro zu Hause, aber eigentlich bräuchte ich noch ein Zimmer für mich.“ / „...Room for ones own“
Arbeitsplatz ausserhalb der Wohnung	„Also es braucht ein Ort wo man arbeiten kann. Der muss nicht unbedingt in der Wohnung sein“
Abgrenzung	
Symbolische Abgrenzung	„Also da braucht es in irgendeiner Form eine persönliche Sphäre für die Arbeit, die irgendwie getrennt ist vom Rest...“
Besucher & Kunden	„Ein Raum ist dann für Telearbeit geeignet, wenn er nahe beim Eingang ist und die Besucher dann nicht durch die Wohnung gehen müssen und so die Privatsphäre nicht stören.“



4.1.2 Nutzer/innen

In den Interviews wurde immer wieder auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in den jeweiligen Lebensphasen sowie der unterschiedlichen Nutzer und Nutzerinnen hingewiesen. Die Lebensphase hängt mit den verschiedenen Rollen zusammen. Insbesondere die unterschiedlichen Bedürfnisse in der Familienphase und der Kinderbetreuung wurden hervorgehoben. Dann sind etwa die Bedürfnisse auf die unmittelbare Umgebung fokussiert, anders als bei Personen ohne Betreuungspflichten. Das Thema Versorgung (vgl. Abschnitt 4.1.3) ist für jene weniger relevant „... wenn sie ein gut verdienender Single sind an guter Wohnlage (...) und vielleicht Telearbeit machen. Dann ist nicht so zentral, dass es in der Nähe einen Kindergarten hat. Dann machen sie ihre Alltagsbesorgung im Bahnhof oder essen häufiger auswärts und schleppen weniger Lebensmittel in die Wohnung“.

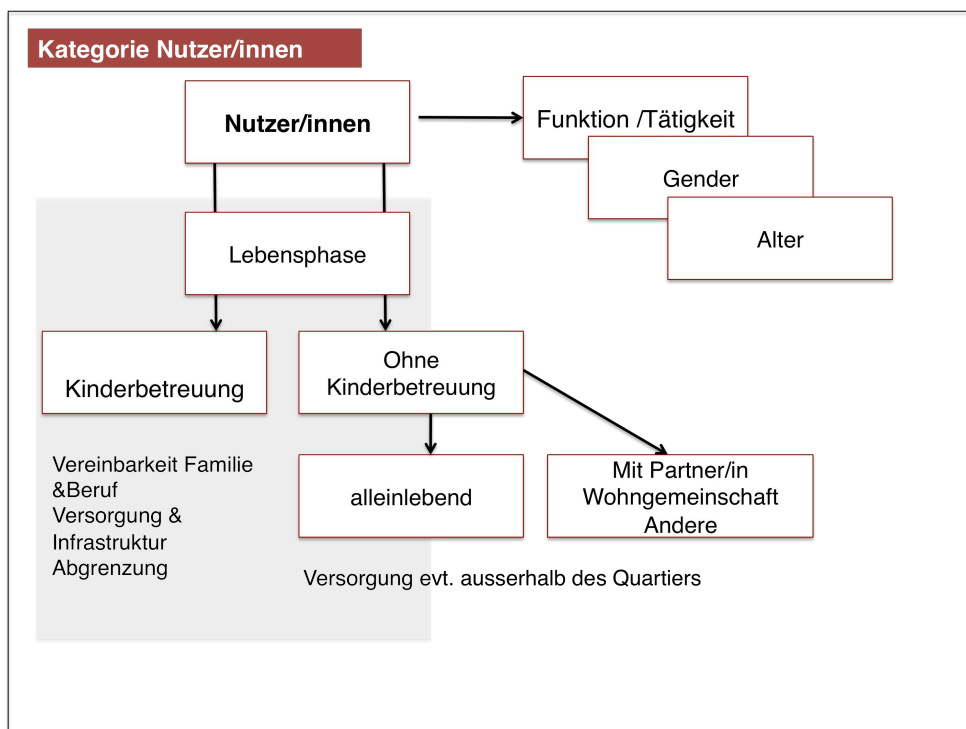


Abbildung 8: Hierarchische Beziehung der Kategorie Nutzer/innen

Auch das Thema Abgrenzung (vgl. Abschnitt 4.1.5) wird unterschieden. So ist es für alleinlebende Personen einfacher, sich räumlich abzugrenzen. Sind beide Elternteile in der Erziehungsarbeit gleich stark engagiert, dann sehen die Bedürfnisse ähnlich aus.

4.1.3 Wohnqualität

In den Interviews wurde deutlich, dass die Wohnqualität ein wichtiges Bedürfnis ist. Es wurde betont, dass diese einhergeht mit der Qualität des eigenen Arbeitsplatzes zu Hause: „... die Tatsache, dass ich eine sehr hohe Wohnqualität habe, heisst fast gleichzeitig, dass ich eine hohe Arbeitsqualität habe“.

In den Experteninterviews zeigte sich, dass es unterschiedliche Bedürfnisse in den räumlichen Dimensionen gibt. In der Wohnsiedlung und im Quartier sind besonders die Infrastruktur (Einrichtungen, die für das tägliche Leben wichtig sind, z.B. Post, Lebensmittelladen, Kinderbetreuungsstätten) hervorgehoben worden. Das Thema Mobilität ist hier ein zentraler Punkt: Einerseits um schnell Versorgungsarbeit leisten zu können, andererseits die Anbindung des Quartiers: Schnelle, unkomplizierte Verbindungen hinaus etwa zum Arbeitgeber oder zum Kunden.

In den Interviews zeigte sich, dass innerhalb der Wohnung der Raumkomfort ein zentraler Punkt ist. Unter Raumkomfort wurden die Belichtung, Klima, Belüftung und andere Kriterien genannt. Auch der Blick ins Grüne als Erholung und Qualität wurde angegeben.

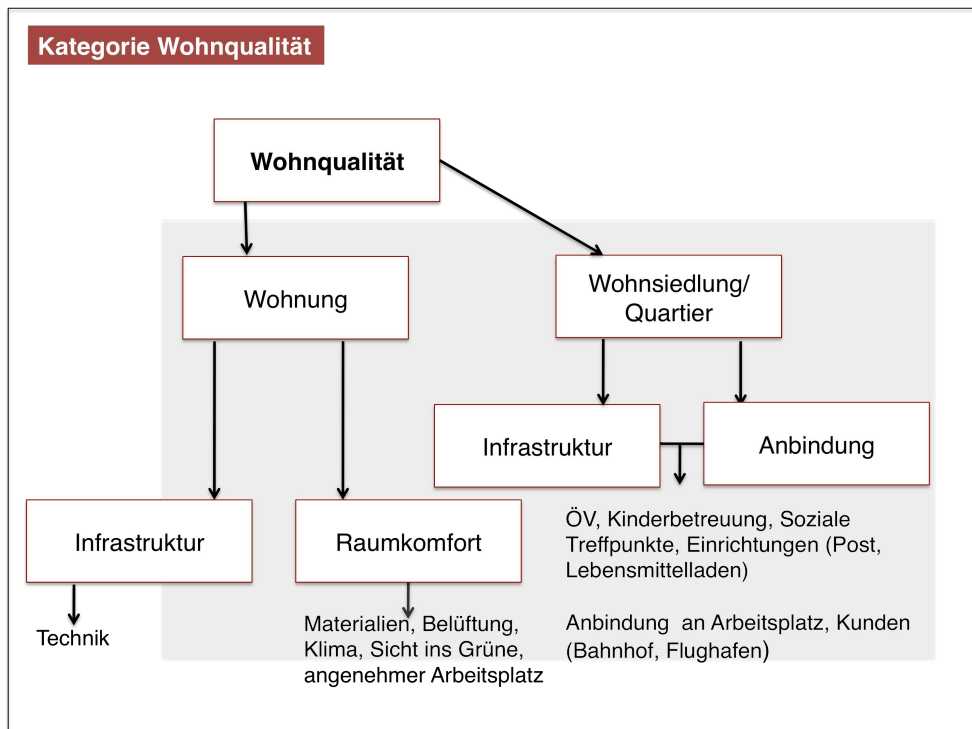


Abbildung 9: Hierarchische Beziehung der Kategorie Wohnqualität

Die Befragten erwähnen zudem die technische Infrastruktur innerhalb der Wohnung (z.B. Internetanschluss, Drucker etc.). Dabei wurde auf die Infrastruktur im Quartier hingewiesen. Fällt etwas aus (z.B. Drucker) wird gewünscht, dass dies rasch innerhalb des Quartiers kompensiert werden kann (z.B. in einem Kopiershop).

4.1.4 Sozialer Kontakt

Bei den Fragen zum sozialen Kontakt zeigte sich, dass durch die verschiedenen Bezugsgruppen (z.B. Peers, Familie) unterschiedliche Bedürfnisse abgedeckt werden. Es wurde deutlich, dass sozialer Kontakt für Telearbeitende ein wichtiges Thema ist. Der Wunsch nach sozialen Kontakten ist ein Bedürfnis, jedoch auch der Wunsch ungestört, von zu Hause aus zu arbeiten: „... viele Kaderleute, die von zu Hause aus für einen halben Tag arbeiten, weil sie dann nicht gestört werden und sich gut konzentrieren können“. Dabei sind die verschiedenen Lebensphasen von Bedeutung (vgl. Abschnitt 4.1.2)

Nachbarschaft ist für Telearbeitende von Bedeutung, weil es wichtig ist, Menschen in der Umgebung zu haben, um sich nicht allein zu fühlen sowie einen alltäglichen Austausch pflegen zu können. Nachbarn können auch mal aushelfen. Jedoch ersetzt der nachbarschaftliche Kontakt allein nicht das soziale Bedürfnis; die Zugehörigkeit und den Zugang zum Berufsleben können sie nicht ersetzen. Es ist jedoch eine wichtige Ressource. Der Kontakt zu seinen Arbeitskollegen, seinem Team, seinen Projektmitarbeitenden ist bedeutend. Dieser Kontakt ist wichtig für die berufliche Identität und die Persönlichkeitsentwicklung. Neue Medien (z.B. Skype) können solche Kontakte gewährleisten, und das Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln. Diese Medien sind weniger spontan, jedoch können durch sie auch Regulationen stattfinden. Es gibt die Möglichkeit, Privatsphäre zu symbolisieren. Manchmal ist der Zugang über diese Medien einfacher, als an eine Tür zu klopfen und einzutreten.



Oft haben Telearbeitende (insbesondere Selbständige) ein soziales Netz mit Gleichgesinnten. Das können starke Beziehungen sein, unter Umständen stärkere Bindungen als zum Arbeitgeber. Diese sozialen Netzwerke sind oftmals kooperativ und unterstützend.

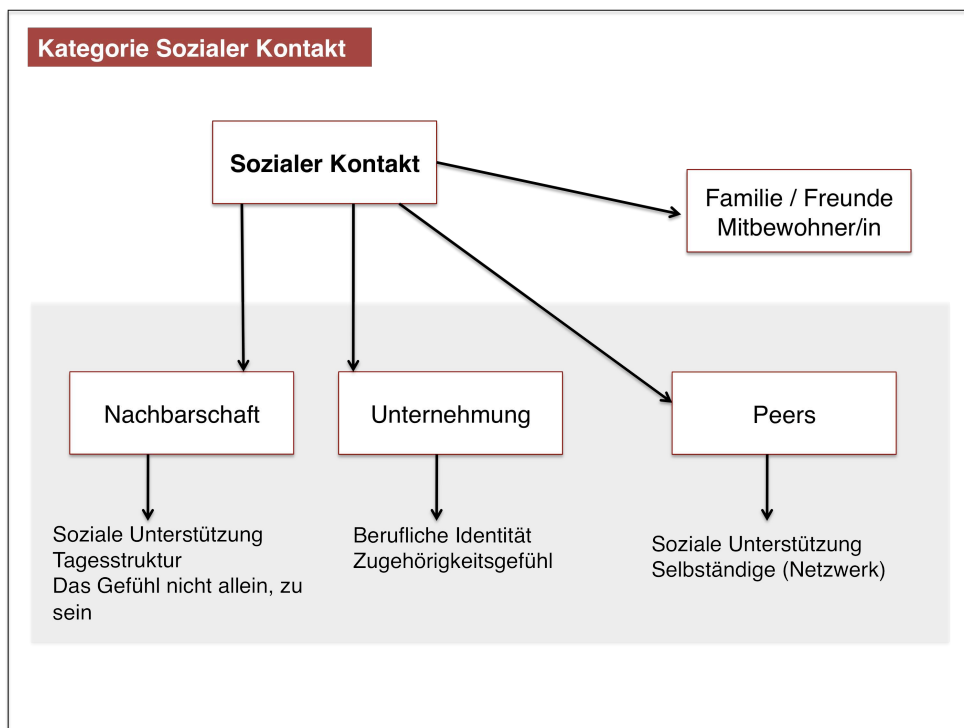


Abbildung 10: Hierarchische Beziehung der Kategorie sozialer Kontakt

4.1.5 Abgrenzung und Regulation

In den Interviews wurde deutlich, dass das Thema nach Regulation ein zentraler Punkt ist. Die erste Regulation ist die Entscheidung, ob im Büro (falls diese Entscheidung freiwillig ist) oder zu Hause gearbeitet werden soll (vgl. Abschnitt 4.1.7). Mit dieser Entscheidung findet bereits eine erste Abgrenzung statt (z.B. Kader will konzentriert zu Hause arbeiten). Nach den Aussagen ist besonders das Bedürfnis nach Abgrenzung ausgeprägt. Zu Hause ist das Bedürfnis nach Abgrenzung gegenüber den Mitbewohnern/innen oder auch gegenüber Kunden, Klienten, etc. ein wichtiges Bedürfnis: „...ein Raum ist dann für Telearbeit geeignet, wenn er nahe am Eingang ist und die Besucher dann nicht durch die Wohnung gehen müssen und so die Privatsphäre stören“.

Eine Möglichkeit der Abgrenzung ist die des Rückzugs. Das Bedürfnis, einen eigenen Raum zu haben, wurde oft genannt. Einerseits um für sich zu sein und sich etwa erholen zu können, andererseits um eine räumliche Trennung des Arbeitsplatzes zu haben. Eine Möglichkeit der offensichtlichen Abgrenzung ist ein Arbeitsplatz ausserhalb der Wohnung. Entweder ein Arbeitszimmer, das zugemietet wird oder ein Arbeitsplatz in einem Gemeinschaftsbüro in der Nähe (vgl. Abschnitt 4.1.7). Arbeitsplätze ausserhalb der Wohnung sind besonders gut, wenn der Telearbeitende merkt, dass er sich zu Hause nicht abgrenzen und strukturieren kann. Ein gemeinsamer Arbeitsraum wird auch als inspirierend bezeichnet. Als Vorteil wurde genannt, dass dort Kunden getroffen werden können.

Eine Abgrenzung kann durch symbolische Trennungen von Arbeitsplatz und Wohnraum ermöglicht werden. Nötig sind somit Vereinbarungen mit Mitbewohnern/innen, damit diese wissen, wenn die Türe zu ist, heisst das, ungestört arbeiten zu wollen.

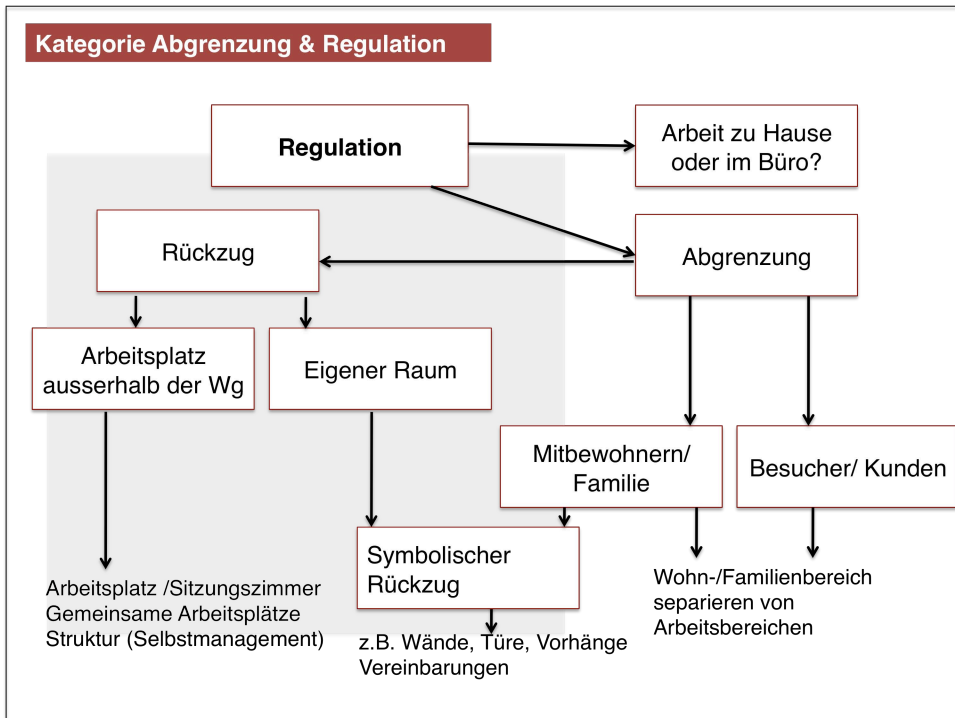


Abbildung 11: Hierarchische Beziehung der Kategorie Privatheitsregulation

4.1.6 Formulierte Interventionen

In den Interviews wurde nach bereits vorhandenen Bedürfnissen aus der Literatur gefragt. Dabei wurden von den interviewten Personen bereits konkrete räumliche Anforderungen (Interventionen) im Bezug auf Telearbeit genannt. In der Abbildung 12 werden diese Kategorien gezeigt, welche in den Interviews diskutiert wurden. Aufgeführt wurden die Partizipation und die Anpassbarkeit der Wohnsiedlung.

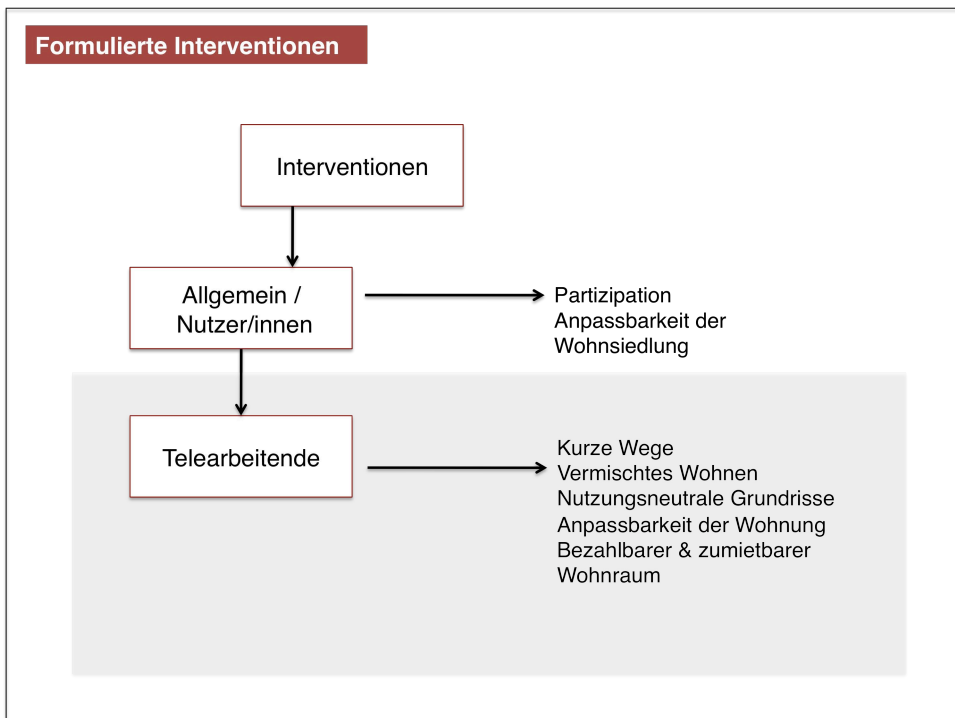


Abbildung 12: Hierarchische Beziehung der Kategorie Interventionen



Diese beiden Kriterien sind wichtig, jedoch für Telearbeitende wie für Nutzer/innen gleichbedeutend.

Mit Partizipation sind das Mitspracherecht und die Mitentwicklung der Siedlungen gemeint. Die Anpassbarkeit der Wohnsiedlung wurde genannt, damit Menschen nicht aus der Wohnsiedlung ausziehen müssen, wenn sich die Bedürfnisse ändern z.B. wenn die Kinder ausziehen und eine kleinere Wohnung erwünscht ist.

Die genannten Interventionen sind für Telearbeitende sowie alle Nutzer/innen ein Bedürfnis, jedoch für Telearbeitende manchmal aus anderen Motiven:

- Bezahlbarer und zumietbarer Raum: Ein Arbeitszimmer oder ein Raum zur Abgrenzung kann dazu gemietet werden. Bezahlbar ist oftmals für Frauen ein Thema, weil diese häufig weniger Ressourcen besitzen (vgl. Abschnitt 4.1.5).
- Vermischtes Wohnen: Wohnsiedlungen mit verschiedenen Altersgruppen könnten möglicherweise ein Vorteil sein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Nichterwerbstätige könnten Betreuungsaufgaben (z.B. über Mittag) übernehmen.
- Nutzungsneutrale Grundrisse: Durch die Selbstbestimmung der Nutzung können individuelle Bedürfnisse angepasst werden, z.B. Arbeitszimmer nahe Eingangsbereich (vgl. 4.1.7)
- Anpassbarkeit der Wohnung: Es kann durch relativ wenig Aufwand eine Abgrenzung zum Arbeitsplatz geschaffen werden (vgl. 4.1.7)

4.1.7 Weitere Kategorien

Sicherheit

In den Interviews wurden Fragen zum Thema Sicherheit gestellt. Mit Sicherheit ist die subjektive Sicherheit gemeint. In den Interviews wurde erwähnt, dass das Sicherheitsgefühl wahrscheinlich steigt, wenn mehr Menschen während des Arbeitsalltags von zu Hause aus arbeiten. Dies führt dazu, dass mehr „Bewegung“ in der unmittelbaren Umgebung stattfindet und so das Gefühl entsteht, es sei jemand da, der einem gegebenenfalls Hilfe leisten könnte. Generell wurde aber gesagt, dass das Thema „Sicherheit“ nicht relevant für die Fragestellung dieser Arbeit sei.

Selbstmanagement

Das Thema Selbstmanagement ist mit Telearbeit sehr verknüpft und das wurde in den Interviews auch immer wieder deutlich. In den Interviews wurde davon gesprochen, dass möglicherweise ein Gemeinschaftsbüro eine Entlastung und für das Selbstmanagement förderlich sein könnte. In einem Gemeinschaftsbüro entwickeln sich eine Kultur und Struktur, die für das Selbstmanagement hilfreich sein können. Das Selbstmanagement wird als eine grosse Herausforderung bezeichnet.

Autonomie

Autonomie ist für Telearbeitende ein wichtiges Thema. Die Telearbeitenden haben andere Entscheidungsspielräume als jemand, der hauptsächlich in der Unternehmung arbeitet. Ein Entscheidungsspielraum ist, dass Telearbeitende oftmals die Möglichkeit haben, sich zeitlich und örtlich zu regulieren (vgl. 4.1.5). Eine grosse Autonomie ist vorhanden, die der Einzelne meistens selber regulieren muss.

4.2 Zweite Erhebungsphase: Schriftliche Befragung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der schriftlichen Befragung dargestellt. Im ersten Abschnitt wird die Stichprobe beschrieben, im zweiten Abschnitt die Einflussfaktoren (vgl. Abschnitt 3.2) der quantitativen und qualitativen Daten beschrieben und die berechneten Unterschiede dargelegt.

4.2.1 Beschreibung der Stichprobe

Geschlecht, Alter und Berufsbildung

Von den 114 Befragten waren 64% Frauen und 36 % Männer. Die Altersgruppe zwischen 35-44 Jahren war mit 43.9% am stärksten vertreten. Danach folgen die Altersgruppen 25-34 Jahre mit 31.6% und 45-54 Jahren mit 20.2%. Die kleinste Altersgruppe war die 55-64 Jahre mit 4.4%. Keiner der befragten Personen ist unter 25 oder über 65 Jahre alt. Die Stichprobe zeigte bezüglich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ein sehr hohes Bildungsniveau. Die Mehrzahl der Befragten (74.6%) hat einen Hochschulabschluss. 13.2% gaben als höchsten Abschluss die Berufslehre an, 9.6% haben eine höhere Fachschule absolviert und 0.9% haben Sonstiges und Matura angegeben (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Stichprobenbeschreibung Geschlecht, Alter und Berufsbildung

Berufsbildung	Prozent	Alter	Prozent	Geschlecht	Prozent
Berufslehre	13.2%	25 bis 34 Jahre	31.6%	Frauen	64%
Matura	0.9%	35 bis 44 Jahre	43.9%	Männer	36%
Höhere Fachschule	9.6%	45 bis 54 Jahre	20.2%		
Hochschule	74.6%	55 bis 64 Jahre	4.4%		
Sonstiges	0.9%				

4.2.1.1 Tätigkeit

Arbeitspensum, Beschäftigungsverhältnis und Funktion

Insgesamt gehen 43% der Befragten einer Vollzeitbeschäftigung nach. Die restlichen 57% arbeiten in einer Teilzeitbeschäftigung. Davon arbeiten 21% zwischen 80-100% und 21% zwischen 50-80%. 13.2% arbeiten 20% bis 50%. Nur 1.8% arbeiten unter 20%.

Die meisten Personen (81) sind angestellt, 38 gaben an, selbständig zu sein und 5 Personen studieren. 9 Personen haben „Sonstiges“ angekreuzt. Die meisten von ihnen bezeichnen sich als *Freelancer*, Geschäftsinhaber/in, freie Mitarbeitende oder gaben Hinweise auf ihre Nebenjobs. Bei der Frage nach dem Beschäftigungsverhältnis waren Mehrfachnennungen möglich.

Durch eine Filterfunktion wurden die 81 Personen, die in einem Angestelltenverhältnis stehen, nach ihrer Funktion befragt. Davon sind 45 Mitarbeitende und 36 haben eine Kaderfunktion inne (vgl. Tabelle 7). Die Kaderfunktion wurde unterteilt mit Führungsfunktion (25 Personen) und ohne Führungsfunktion (11 Personen). Für die Berechnungen der Kreuztabellierung wurden die Mitarbeitenden und Kaderfunktionen ohne Führungsfunktion zusammengefasst⁵ (Mitarbeitende und Kader ohne Führungsaufgaben 56/Führungsfunktion 25 Nennungen). Dies gibt folgendes Geschlechterverhältnis: Frauen: 49.3% Mitarbeitende, 19.2% Führungskräfte und 31.5% andere Angaben (mehrheitlich Selbständige). Männer: 48.8% Mitarbeitende, 26.2% Führungskräfte und 24.4% andere Angaben (mehrheitlich Selbständige).

Tabelle 7: Stichprobenbeschreibung Arbeitspensum, Beschäftigungsverhältnis und Funktion

Arbeitspensum	Prozent	Beschäftigungsverhältnis	Nennungen	Funktion	Nennungen
100%	43%	Angestellt	81	Mitarbeitende	45
80 bis 100%	21%	Selbstständig	38	Kaderfunktion ohne Führungsaufgaben	11
50 bis 80%	21%	Studentin	5	Kaderfunktion mit Führungsaufgaben	25
20 bis 50%	13.2	Sonstiges	9		
Unter 20%	1.8 %				

⁵ Gemäss Zöfel (2003) können sachlogisch ähnliche Kategorien für die Analyse zusammengefasst werden.



Berufe

Die aktuellen Berufe der Teilnehmenden sind in der Tabelle 8 zusammengefasst. Eine hohe Anzahl der Berufe sind in den Bereichen Architektur, Kommunikation und Beratung.

Tabelle 8: Stichprobenbeschreibung Berufsgruppen

Bereiche	Beispiel Berufe ⁶	Anzahl
Architektur	Architekt/in, Landschaftsarchitekt/in, Innenarchitekt/in, Raumplaner/in	17
Kommunikation	Texter/in, Journalist/in, Leiter/in Marketing, Redaktor/in, Werber	15
Beratung	Umweltberater/in, Organisationsberater/in, Consultant, Kundenberater/in	13
Grafik und Kunst	Grafiker/in, Künstler/in, Fotograf/in, Keramiker/in, Filmemacher/in, Kunstmaler/in	9
Wissenschaft	Wiss. Mitarbeiter/in, Wiss. Assistenz, Wiss. Konservator/in, Wiss. Projektleiter/in	8
Umwelt	Geoökologe/in, Biologe/in, Umweltjurist/in, Produktökologe/in	8
Ingenieurwesen	Forstingenieur/in, Mikrotechniker/in, Geomatikingenieur/in, Ingenieur/in	6
Informatik	Wirtschaftsinformatiker/in, Software-Entwickler/in, Informatiker/in	5
Schulwesen	Lehrer/in, Berufsschullehrer/in, Schulleiter/in, Dozent/in	5
Controlling	Controller/in, Prozessmanager/in	4
Gesundheit	Gesundheitsmanager/in, Physiotherapeut/in, Akupunkteur/in	4
Personal	Personalentwickler/in, Leiter/in HR, Teammanager/in HR	3
Andere Berufe	Berufsoffizier/in, Kosmetiker/in, Service Techniker/in, Sozialarbeiter/in, Gruppenleiter/in, Projektmitarbeiter/in, Student/in	17

Arbeitsdauer zu Hause

Die Mehrzahl der Befragten (57) arbeitet unter 10h von zu Hause aus. Dies entspricht ungefähr einem Pensum von 0.5 bis 1.5 Tagen. 31 Personen arbeiten zwischen 10-20 Stunden von zu Hause aus (Pensum 1.5 bis 2.5 Tage). 13 Befragte arbeiten zwischen 20-30 Stunden pro Woche (2.5 bis 4 Tage) und über 30 Stunden (bis zu 7 Tagen) arbeiten weitere 13 der befragten Personen.

Für die Berechnungen der Kreuztabellen und Chi-Quadrat wurde die Arbeitsdauer in zwei Gruppen zusammengefasst⁷ (vgl. Abb. 13): Die Arbeitstage bis zu 2.5 wurde die in Gruppe „unter 50%“ Pensum *Home Office* berechnet und ab 2.5 bis 7 Tage wurde in die Gruppe „über 50%“ eingeteilt (88/26 Nennungen).

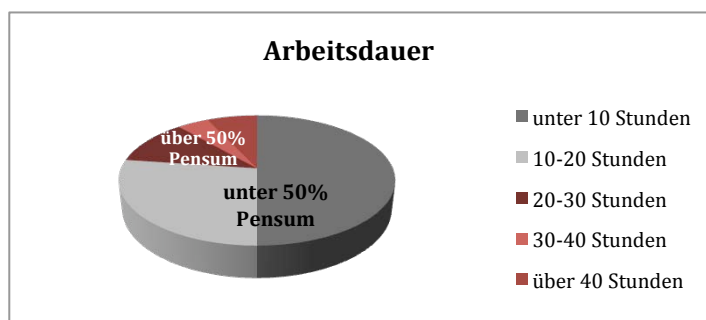


Abbildung 13: Stichprobenbeschreibung Arbeitsdauer zu Hause

4.2.1.2 Wohnen

Von den befragten 114 Personen wohnen über die Hälfte in einer Wohnung, die grösser ist als 80 m². Davon leben 15.8% in einer Wohnung zwischen 80 und 100m², 17.5% zwischen 100 und 120m² und 28.9% in einer Wohnung über 120m². 20.2% leben in einer Wohnung zwischen 60-80m², 15.8% in einer Wohnung zwischen 40-60m² und 1.8% wohnen in einer Wohnung, die kleiner als 40m² ist.

Mehr als die Hälfte der befragten Personen wohnen mit 54.4% in einer Wohnung. Die restlichen wohnen in Häusern (davon 31.6% in einem Einfamilienhaus und 16% in einem Mehrfamilienhaus).

⁶ Beispiele der Berufe, welche in die genannten Bereiche gehören. Die Berufe sind nicht abschliessend.

⁷ Gemäss Zöfel (2003) können sachlogisch ähnliche Kategorien für die Analyse zusammengefasst werden.

Die Meisten der Befragten wohnen mit 36% in der Innenstadt. Am Stadtrand wohnen 27.2% und in einem Vorort 9.6%. In einem ländlichen Gebiet wohnen 27% der Befragten (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Stichprobenbeschreibung Wohnen

Wohnfläche	Prozent	Wohnung/Haus	Prozent	Wohnort	Prozent
Über 120m ²	28.9%	Wohnung	54.4%	Innenstadt	36%
100 bis 120m ²	17.5%	Einfamilienhaus	31.6%	Am Stadtrand	27.2%
80 bis 100m ²	15.8%	Mehrfamilienhaus	16%	Vorort	9.6%
60 bis 80m ²	20.2%			Ländliches Gebiet	27%
40 bis 60m ²	15.8%				
Unter 40m ²	1.8%				

Wohnform

38.6% der Befragten wohnen zusammen mit Kindern, davon 35.1% mit Dem/der Partner/in und 3.5% nur mit den Kindern. 21.1% wohnen allein und 28.9% mit einem Partner/in. In einer Wohngemeinschaft wohnen 8.8% und bei den Eltern wohnt niemand. Unter „Andere“ (2.6%) wurden folgende Angaben gemacht: Jemand wohnt in einer WG mit Partner, jemand wohnt teilweise mit seinen Kindern und jemand wohnt in einer Wohngemeinschaft mit Partner und Kindern (vgl. Abb. 14).

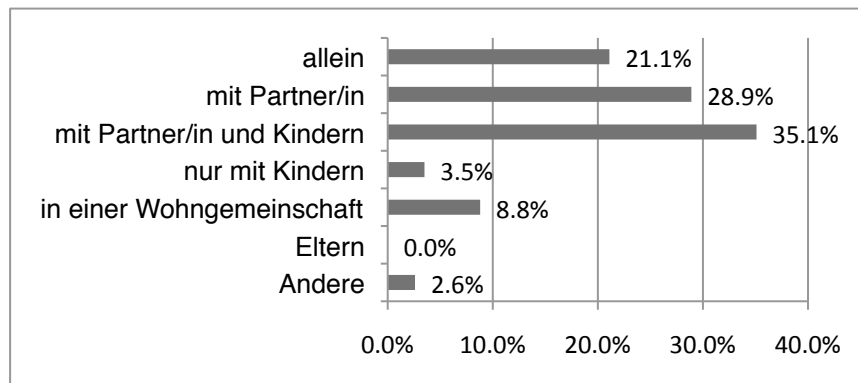


Abbildung 14: Stichprobenbeschreibung Wohnform

Mehrheitlich leben die Befragten mit Kindern zusammen, die im Baby-/Kleinkindalter⁸ (20.2%) und Kinder im Schulalter (23.7%) sind. 6.1% der Kinder sind bereits in der Ausbildung oder im Studium.

4.2.2 Beschreibung der Bedürfnisse

Nachfolgend werden die abgeleiteten Einflussfaktoren aus dem Untersuchungsmodell dargestellt. Es werden dabei die Anteilnennungen der geschlossenen Fragen beschrieben sowie die offenen Fragen der beschriebenen Vorgehensweise (vgl. Abschnitt 3.4.4) analysiert. Die qualitativen Daten wurden kategorisiert und werden tabellarisch dargestellt. Die Tabellen zeigen jeweils in der linken Spalte die Kategorie und rechts Textbeispiele der offenen Antworten. Bei den Textbeispielen handelt es sich um eine Materialauswahl, die exemplarisch die Kategorie beschreibt. Weiter wurden nach Möglichkeit⁹ Unterschiede zwischen dem Geschlecht, der Arbeitsdauer zu Hause und der Funktion berechnet und diese werden jeweils beim den jeweiligen Abschnitten aufgezeigt.

⁸ Kleinkinder bis und mit Kindergarten

⁹ Berechnet wurden für die Leitfragen im Abschnitt 1.2 relevanten Aussagen. Offene Antworten wurden nicht nach Unterschieden in Geschlecht, Arbeitsdauer zu Hause oder Funktion kategorisiert.



4.2.2.1 Tätigkeit

Zeit und Tage

Die Befragten konnten in einer Matrix angeben, zu welchen Zeiten und an welchen Tagen sie von zu Hause aus arbeiten. Die Arbeitszeiten zu Hause verteilen sich etwa gleichmässig auf die verschiedenen Wochentage: Donnerstag und Freitag wird tendenziell ein wenig mehr gearbeitet. Am Wochenende wird im Vergleich zu den Wochentagen weniger gearbeitet. Am Häufigsten wird am Morgen und am Abend gearbeitet. Die genaue Verteilung ist in der Abbildung 15 ersichtlich. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

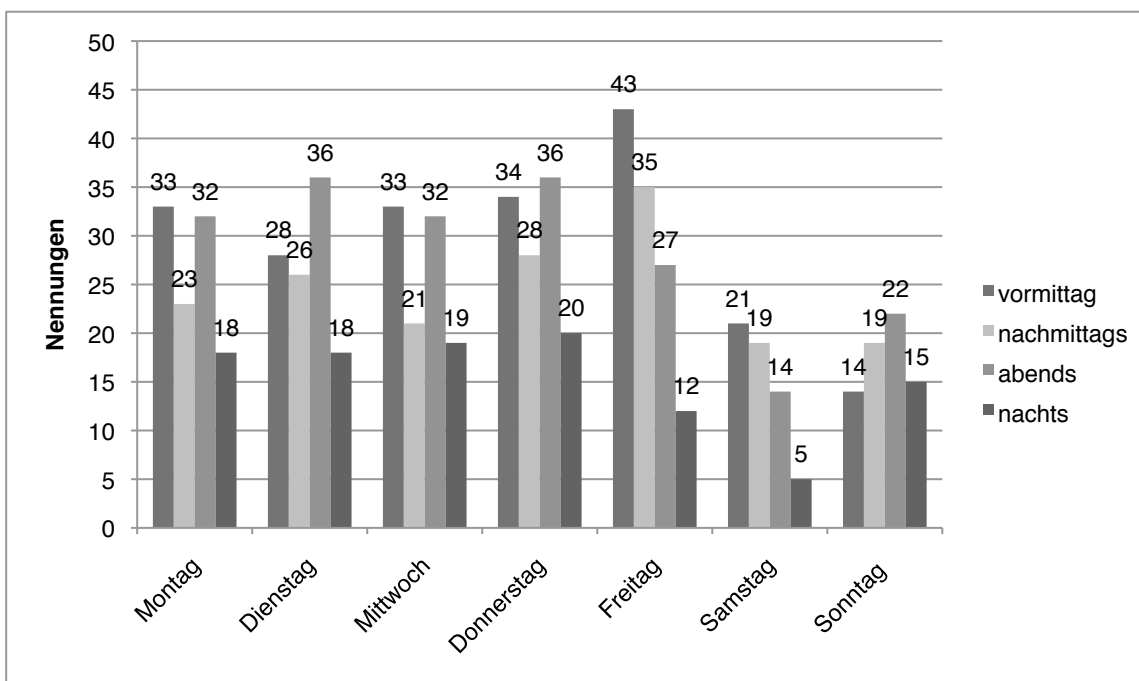


Abbildung 15: Arbeitstage und -zeiten

Die Befragten äusserten sich auf die Frage „Warum arbeiten Sie zu diesen Zeiten“ wie folgt:

Eine wichtige Begründung für die Arbeitszeit ist das „Arbeitspensum“. Beispielsweise die Arbeitsmenge oder die Entlastung bei hohem Arbeitsvolumen, sowie Arbeit, die nicht im Büro erledigt werden konnte. Eine andere Begründung ist, dass man zu diesen Zeiten „ungestört und deshalb konzentriert arbeiten“ kann. Argumentiert wurde ausserdem, dass man zu diesen Zeiten arbeitet, weil dies „bedingt ist durch die Arbeitsstelle“ (z.B. *Home Office* am Freitag). Der „Kundenkontakt“ wurde ebenfalls erwähnt. Ein „geordneter Arbeitsalltag“ ist ein Grund, während des Tages zu arbeiten. Abends oder nachts wird gearbeitet, weil dann die Produktivität und die Kreativität am Höchsten sind oder die Kinder im Bett sind (Kategorie „Spezifische Tageszeit“). Eine weitere Kategorie ist die Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“. Demzufolge werden die Arbeitszeiten dem Familienalltag angepasst. Für Viele ist die „Selbstbestimmung“, wann man arbeiten möchte, ein wichtiges Kriterium (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Begründung Arbeitszeit zu Hause

Kategorie	Textbeispiele
Arbeitspensum	Wenn ich nicht alle Arbeit im Büro erledigen konnte, dann erledige ich diese zu Hause noch fertig/abends, weil ich Arbeiten fertigstelle.
Ungestört Arbeiten	Nochmals in Ruhe und konzentriert arbeiten/ungestörter Arbeitsablauf/ gemütlich zu Hause und Unterlagen studieren oder einfach konzentriert lesen, ohne im Büro sitzen zu müssen.
Kunden	Für die Kunden, die ich betreue, muss ich zu Geschäftszeiten verfügbar sein/Keine Kundentermine oder Bürotag.

Spezifische Tageszeit	Zudem arbeite ich lieber nachts, weil ich da die meisten innovativen Ideen habe/ /Bei Zeitdruck arbeite ich bis in die Nacht hinein.
Geordneter Arbeitsalltag	Versuche mir einen geordneten Arbeitsalltag einzurichten/versuche möglichst "normale" Arbeitszeiten einzuhalten.
Bedingt durch Anstellung	Arbeitgeber bestimmt/Mittwochvormittag ist mein offizieller Home-Office Day/für die Kunden, die ich betreue, muss ich zu Geschäftszeiten verfügbar sein.
Vereinbarkeit Familie/Beruf	meine Kinder besuchen inzwischen die Primarschule mit Blockzeiten und so bieten sich die ruhigen Zeiten zum Arbeiten an/Di-Nachmittag, weil ich dann Familientag habe.
Selbstbestimmung/Autonomie	Ich arbeite grundsätzlich dann, wenn ich will und kann/wenn ich es mir frei einteilen kann, dann vermeide ich es, früh morgens aufzustehen und mich an den Schreibtisch zu setzen.

4.2.2.2 Sozialer Kontakt

Auf die Frage „Wenn ich zu Hause arbeite, ist es mir wichtig, mich mit anderen Menschen auszutauschen?“, gaben 51.8% Personen an, es sei ihnen wichtig; 48.2% Personen verneinten diese Frage.

Die 59 (51.8%) Personen wurden gefragt, mit wem es ihnen besonders wichtig ist, sich auszutauschen. Als wichtig zeigte sich mit 78% der Austausch mit den Arbeitskollegen, dem Partner/in (54.2%) sowie mit Freunden (45.8%). Der Austausch mit den Kindern ist zu 16.9% genannt worden, mit den Nachbarn 10.2% sowie mit den Eltern zu 6.8%. Bei den offenen Angaben („Andere“) wurde besonders der fachliche Austausch betont mit folgenden Nennungen: Kunden, Fachleute, Berufsnetzwerke, Geschäftspartner, Berufskollegen (vgl. Abb. 16).

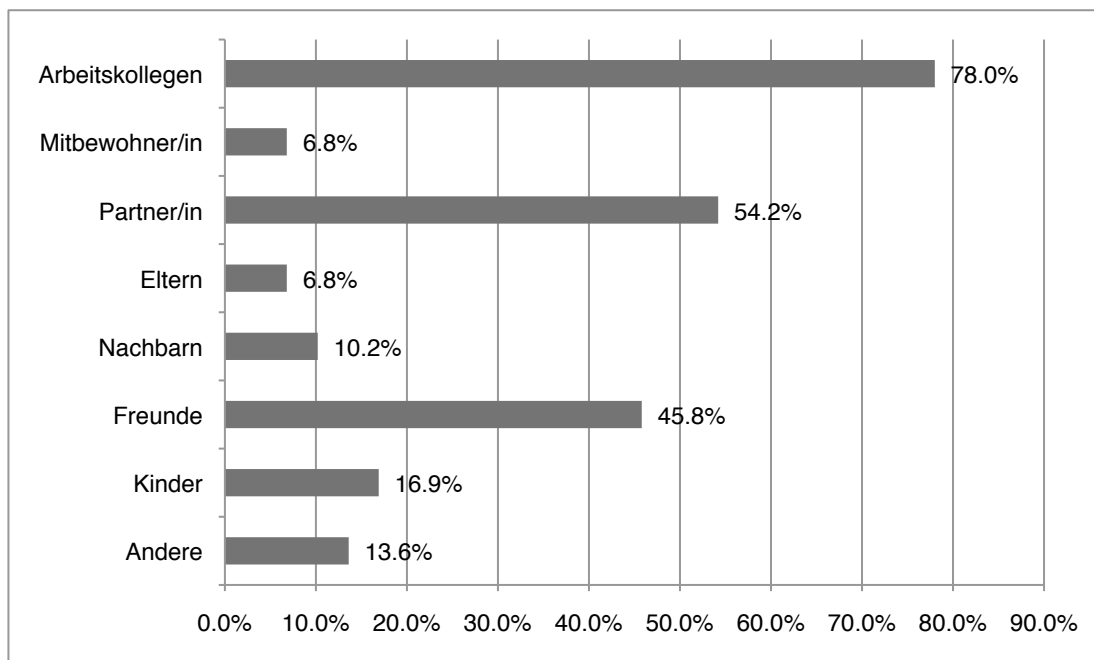


Abbildung 16: Beschreibung Sozialer Kontakt

Unterschiede sozialer Austausch

Auf die Frage „Wenn ich zu Hause arbeite, ist es mir wichtig, mich mit anderen Menschen auszutauschen?“, wurden mit folgenden Variablen Kreuztabellen erstellt und mit dem Chi-Quadrat-Test (χ^2) die Signifikanz geprüft: Arbeitsdauer, Geschlecht, und Funktion. Die Berechnungen¹⁰ mit einer statistisch bedeutsamen Signifikanz befinden sich im Anhang D.

¹⁰ Bei den Berechnungen wurden jeweils auf die Voraussetzung des χ^2 -Tests geprüft (Zöfel, 2003, S.185): „Die erwartete Häufigkeiten in den Felder der Kreuztabelle müssen mindestens den Wert 5 haben; in 20% der Felder sind < 5 erlaubt“.



Die Signifikanz¹¹ zeigt den statistisch bedeutsamen Unterschied der beobachtenden und erwarteten Häufigkeit auf. Vergleicht man die Arbeitsdauer zu Hause kann mit einer hohen Signifikanz ein Unterschied angenommen werden. Daraus lässt sich ableiten, dass für jene die länger von zu Hause aus arbeiten, es wichtiger ist, sich mit anderen Menschen auszutauschen. Ebenfalls einen höchst signifikanten Unterschied gibt es bei den Funktionen. Für diejenigen, die eine Führungsfunktion haben, ist ein sozialer Austausch weniger wichtig als für Andere. Bei den Geschlechtern gibt es keine statistisch relevanten Unterschiede (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Unterschiede sozialer Austausch

Häufigkeit gesamt	unter 50%/über 50% ¹²	Signifikanz (χ^2)	Niveau
(ja) 51.8%	44.3%/76.9%	p= 0.003 ¹³	0.01
Häufigkeit gesamt	Ohne/mit Führungsfunktion	Signifikanz (χ^2)	Niveau
(nein) 48.2%	50%/ 76%	p= 0.000	0.001

Wichtigkeit des Austausches

Nachstehend werden die Gründe erläutert, warum der Austausch mit diesen Personen wichtig ist. Der Austausch mit Eltern und Kindern wurde dabei nicht befragt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass der „fachliche Austausch“ und die „Inspiration“ Motive für den Austausch sind. Dies ist nicht nur bei Arbeitskollegen der Fall, sondern auch mit dem Partner/in oder etwa mit Freunden. Der fachliche Austausch wird genutzt für berufliche Fragestellungen, ist teilweise zwingend, aber auch um nachfragen und reflektieren zu können. Kontakte mit Arbeitskollegen/innen, Freunden und Partner/in werden als inspirierend empfunden. Der Austausch motiviert, aktiviert, gibt neue Impulse und bestätigt Ideen. Weiter wurde bei Freunden, Nachbarn und Mitbewohner/in auf die „Abwechslung“ hingewiesen. Dabei wird vor allem die Abwechslung zum Alltag betont. Bei allen Kontakten ist die „Geselligkeit/Freundschaft“ ein wichtiger Punkt: Ein sozialer Kontakt ist wichtig „Damit die Decke nicht auf den Kopf fällt“, „Man nicht einsam ist“, „Interesse daran hat, was den Partner/in oder die Freunde bewegt“ (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Begründung sozialer Austausch

Sozialer Kontakt mit...	Kategorie	Textbeispiele
Arbeitskollegen Partner/in Freunde Andere (Kunden)	Fachlicher Austausch	Fachlicher Austausch, Infos abholen und geben; professionelle Rückmeldungen; damit ich effizient arbeiten kann/ um bei firmeninternen Informationen uptodate zu sein/Der Austausch mit "Unbeteiligten" hilft, die eigenen Perspektiven zu ergänzen/Input, Meinungsaustausch; Network
Arbeitskollegen Mitbewohner/in Partner/in	Inspiration	Der Austausch ist motivierend und aktivierend/ andere Meinungen, Betrachtungsweisen, Ideen sind mir wichtig/kreativer Input einer "unabhängigen" Person; Ich bekomme noch eine Aussensicht.
Arbeitskollegen Partner/in/Nachbarn/ Freunde /Andere	Geselligkeit	Inputs und Geselligkeit; Einsamkeit vorbeugen/damit die Decke nicht auf den Kopf fällt/sich Wohlfühlen: Mensch ist soziales Wesen! Mehr gemeinsame Zeit/gegenseitiges Verständnis, Respekt, Anteilnahme; wir wollen voneinander wissen, was uns bewegt/so dass man nicht so allein fühlt!
Mitbewohner/in Partner/in/Andere	Abwechslung	Andere Themen, allgemeiner Austausch über das Leben/andere Perspektiven; gibt Abwechslung in den Arbeitsalltag.
Partner/in	Organisation	sich gegenseitig auf dem Laufenden halten/von Kindern erfährt man das Meiste schon mittags.

¹¹ Signifikant kann ein Wert (Niveau) auf der p=0.05, p=0.01 oder p=0.001-Stufe sein. Die Resultate sind demnach mit einer 5%-igen, 1%-igen oder 0.1%-igen Wahrscheinlichkeit die Resultate zufällig oder haben mit einer 95%-igen, 99%-igen respektive 99.9%-igen Wahrscheinlichkeit die statistisch bedeutsamen Unterschiede. Die jeweilige Nullhypothese beim χ^2 lautet: Es gibt keinen Unterschied zwischen den vergleichenden Variablen (z.B. Mann/Frau).

¹² Beispiel wie Prozente zu lesen sind: Von der Gesamtanzahl „unter 50%“ ist es für 44.3% wichtig einen sozialen Austausch zu haben, wenn sie zu Hause arbeiten. Von der Gesamtanzahl „über 50%“ ist für 76.9% der soziale Austausch wichtig. Der Unterschied ist auf einem hohen signifikanten Niveau (0.01). Vgl. Anhang D.

¹³ Exakter Test nach Fisher (einseitig p=0.003)

4.2.2.3 Privatheit und Territorialität

Abgrenzung Arbeit- und ihr Privatleben

Auf die Frage, „Wie grenzen Sie zu Hause ihre berufliche Arbeit- und ihr Privatleben voneinander ab?“, antwortet ein grosser Teil der Befragten, dass sie die Wohnung verlässt (43%). Die befragten Personen stellen sich innerlich auf Arbeit oder Privatleben ein (42.1%). Für mehr als die Mehrheit (64%) verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben. 14.9% verlassen die Wohnung, um besser abschalten zu können. 13.2% geben an, dass ihre Kinder ausser Haus betreut werden, wenn sie arbeiten. 17.5% machen einen Zeitplan und bei 23.7% wissen die Partner/in bzw. Freunde, wann sie jemanden ansprechen können (vgl. Abb.17). Die Angaben zu „Sonstiges“ sind in Tabelle 13 beschrieben.

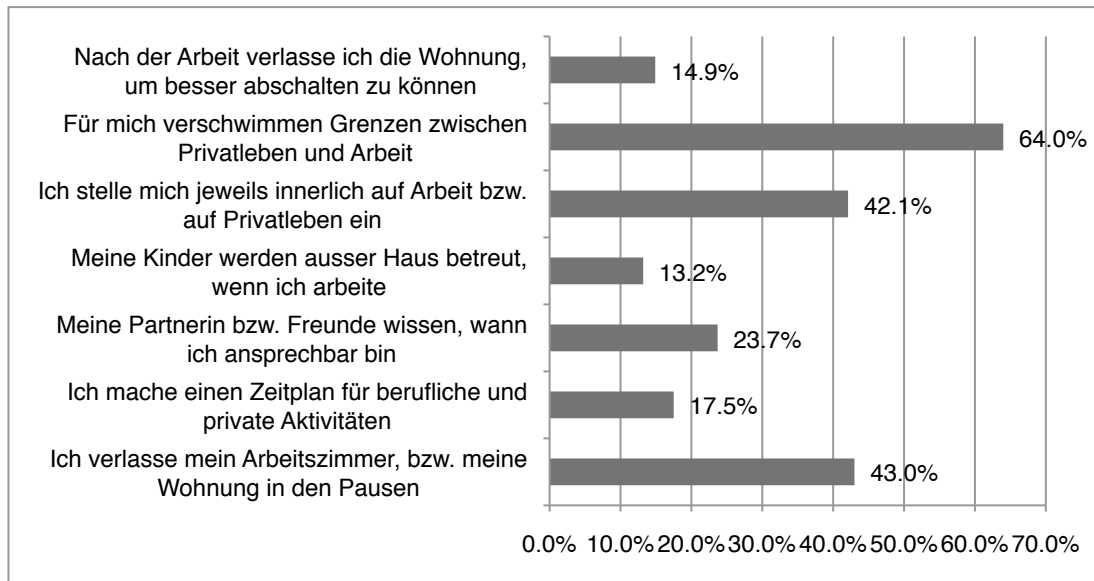


Abbildung 17: Abgrenzung Privat- und Berufsleben

Tabelle 13: Offene Angaben zu Abgrenzung Privat- und Berufsleben

Kategorie	Textbeispiele
Räumliche Trennung	ziehe mich zum Arbeiten zurück/wenn es zuviel wird, verlasse ich die Wohnung
Sport	Gehe jeden Morgen vor der Arbeit laufen - dann beginnt der Arbeitstag
Kontakte	ich treffe mich mit jemanden zum Mittagessen
Zeitplan	Ich mache mir immer einen Zeitplan/ich schreibe Arbeitszeit akribisch auf
Abmachungen	Klare Abmachung mit Partnerin/Kindern, wann "gestört" werden darf/ nicht PC einloggen
Andere	Es ist nötig, in der Wohnung auch mal alles stehen und liegen lassen zu können

Unterschiede in der Abgrenzung Arbeit- und ihr Privatleben

Die Frage, „Wie grenzen Sie zu Hause ihre berufliche Arbeit- und ihr Privatleben voneinander ab?“, wurden mit folgenden Variablen Kreuztabellen erstellt und die Signifikanz (χ^2) geprüft: Arbeitsdauer, Geschlecht, und Funktion. Dabei wurden Unterschiede in der Funktion sowie in der Arbeitsdauer festgestellt. Für jene die mehr als 50% von zu Hause aus arbeiten verschwimmen die Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben noch mehr als für jene mit einem kleineren Pensum. Bei den 23%, welche die Frage bejahten „Meine Partner/in bzw. Freunde wissen, wann ich ansprechbar bin“, gibt es einen Unterschied bei der Funktion. Bei Personen mit Führungsaufgaben, wissen deren Partner/in eher, wann sie ansprechbar sind. Bei allen anderen Fragen gibt es keine statistisch relevanten Unterschiede (vgl. Tabelle 14).



Tabelle 14: Unterschiede Abgrenzung Arbeit- und ihr Privatleben

Item	Häufigkeit gesamt	unter 50%/ über 50% ¹⁴	Signifikanz (χ^2)	Niveau
Für mich verschwimmen Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit.	64%	58%/84%	p=0.013 ¹⁵	0.05
Item	Häufigkeit gesamt	Ohne/mit Führungsfunktion	Signifikanz (χ^2)	Niveau
Meine Partner/in bzw. Freunde wissen, wann ich ansprechbar bin.	23.7%	23.2%/40%	P=0.047	0.05

Pausenverhalten

Die Mehrzahl der Befragten antworteten auf die Frage, „Was tun Sie in den Pausen?“, sie würden Haushaltsarbeiten erledigen (64%) und sie gingen nach draussen (51%). 45% gaben an, sie gingen einkaufen. 37% machen Sport und 38.6% unterhalten sich mit jemandem. 27.2% machen ein Nickerchen, 19.3% lesen und 18.4% schauen TV. 19.3% spielen mit ihren Kindern und 6.1% ziehen sich zurück. Als sonstige Angabe wurde sehr oft „essen und trinken“ und „Kaffee trinken“, „kochen“, „Zeitung lesen“ sowie „rauchen“ genannt. Einzelnennungen waren mit der „Katze spielen“ und „im Garten arbeiten“ sowie mit „Nachbarn Kaffee trinken“, aber auch, dass „leider keine Pausen gemacht werden“ oder „keine Pause zur Erholung benötigt wird“ (vgl. Abb. 18).

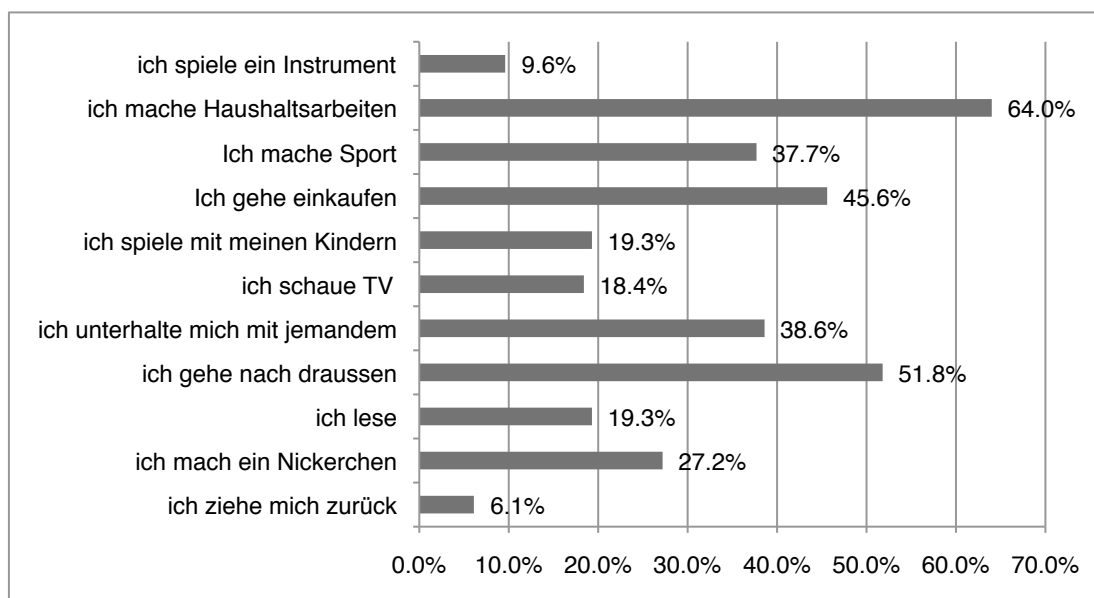


Abbildung 18: Beschreibung Pausenverhalten

Die Frage, „Was tun Sie in den Pausen?“, wurden mit folgenden Variablen Kreuztabellen erstellt und die Signifikanz (χ^2) geprüft: Arbeitsdauer, Geschlecht, und Funktion. Dabei wurden keine statistisch relevanten Unterschiede entdeckt.

Wahl des Arbeitsplatzes

Die meisten der Befragten arbeiten im Arbeitszimmer (80 Nennungen) oder im Wohnzimmer (40 Nennungen). 14 Personen arbeiten im Garten/auf dem Balkon. 11 Personen in der Küche und 9 Personen im Schlafzimmer. Nur wenige arbeiten im Keller (3 Nennungen) oder in der Mansarde (2 Nennungen). 13 Nennungen waren offene Angaben wie „Esszimmer, Loft, Atelier, Arbeitszimmer ausserhalb der Wohnung“. Zweimal wurde genannt, dass „das Arbeitszimmer gleichzeitig auch das Schlafzimmer ist“. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

¹⁴ Vgl Anhang D

¹⁵ Exakter Test nach Fisher (einseitig p=0.01)

Auf die offene Frage, „Warum arbeiten Sie in diesem Raum?“, kann zusammenfassend gesagt werden, dass das Arbeitszimmer hauptsächlich gewählt wird, weil dort die bereits nötige „Infrastruktur“ installiert ist und weil die „Abgrenzung“ zwischen Privaten und dem beruflichen Alltag gewährleistet ist. Die persönliche Einrichtung und die Selbstbestimmung (Kategorie „optimale Einrichtung“), wie der Raum gestaltet werden kann sowie alles in „Griffnähe“ zu haben, wurde ebenfalls als Grund genannt, im Arbeitszimmer zu arbeiten. Bei allen Räumen wird auf den „Raumkomfort“ hingewiesen, die Platzverhältnisse, Licht sowie die Aussicht sind wichtig für die Wahl des Arbeitsplatzes. Für jene, denen es die Platzverhältnissen („Grösse der Wohnung“) gestattet, besteht ein Bedürfnis nach „Abwechslung“. Das heisst, in verschiedenen Räumen, je nach Tätigkeit oder Lust und Laune, zu arbeiten. Beispielsweise bei nicht anspruchsvollen Tätigkeiten wird auf dem Sofa vor dem Fernseher oder bei schönem Wetter draussen auf dem Balkon oder im Garten gearbeitet. Wenn es die Raumverhältnisse zulassen, wird oftmals das Wohnzimmer oder die Küche gewählt, um mitten im Geschehen zu sein; beispielsweise nahe bei den Kindern, Mitbewohnern/innen oder dem/der Partner/in. Jenen, die kein eigenes Arbeitszimmer haben, weichen in das Wohnzimmer, in das Schlafzimmer oder in die Küche aus.

Gesamthaft sind vor allem die „Infrastruktur“, die „Abgrenzung“, die „Abwechslung“ sowie den „Raumkomfort“ entscheidend, wo gearbeitet wird wichtig. Detaillierte Kategorien und Kategorienbildung sind in der Tabelle 15 ersichtlich.

Tabelle 15: Kategorien Wahl des Arbeitsplatzes

Ort	Kategorie	Textbeispiele
Arbeitszimmer Keller/Andere Räume	Infrastruktur IT	Computer mit Internetanschluss/Computer fix installiert; weil ich da meine Arbeitsgeräte habe.
Arbeitszimmer Küche/Andere Räume Wohnzimmer	Optimale Einrichtung	Zweckmässige Einrichtung für Auslagen und Büroautomatik/gute Atmosphäre/hier habe ich einen grossen Tisch zum Arbeiten/Sofa, Balkon/bequeme Sitzgelegenheit/Dort hat es einen grossen Tisch.
Arbeitszimmer/ Wohnzimmer Küche/Andere Räume	Raumkomfort	Weil dort am meisten Platz ist/sehr schöne Aussicht in den Garten/Grosser Raum mit Weitsicht – das erweitert meine Kreativität beim Entwurfsprozess/dort habe ich mehr Licht.
Wohnzimmer/ Schlafzimmer Küche/Mansarde Andere Räume	Grössenverhältnis Wohnung	Dort ist mein Arbeitstisch, Drucker, Bücher/ich habe kein separates Zimmer/kein Büro/Wohne in einer WG/Weil ich nur ein Schlafzimmer besitze (WG)/1 Zimmer Wohnung/weil ein Teil der WG eine grosse Mansarde hat.
Wohnzimmer Schlaf- zimmer/Küche	Ambiente	gemütliches Ambiente/Gemütlichkeit, weniger Büroatmosphäre/ich mag den Raum und den schönen warmen Holztisch.
Wohnzimmer Schlaf- zimmer Küche Balkon/Garten Andere Räume	Abwechslung	Es kommt auf die Tätigkeiten an ob Wohnzimmer oder Arbeitszimmer/anderer Ort, andere Ideen/Abwechslung zum Arbeitszimmer/bei schönem Wetter ist es leichter und genussreicher die Arbeit draussen zu verbringen.
Arbeitszimmer Andere Räume	Abgrenzung	Wenn sich meine WG- Partnerin auch in der Wg/und von den Kindern "offiziell" als Arbeitszimmer anerkannt/Ruhe/Ungestörtheit
Wohnzimmer Küche	Kontakte	Unser Hund/Nähe zur Partnerin/Nähe zu Kindern/im Kontakt mit den WG Mitbewohnern/Nähe am sonstigen Geschehen.
Arbeitszimmer Balkon/Garten	Griffnähe Sonne/Luft	alles eingerichtet und in Griffnähe/Arbeitsunterlagen zur Hand Die frische Luft und die Sonne tun mir gut/weniger das Gefühl von arbeiten.
Wohnzimmer	Unterhaltung (TV & Musik)	Weil ich einfache Arbeiten auf dem Laptop vor dem TV erledige/wenn es nichts Komplexes ist, schau ich nebenbei TV.

4.2.2.4 Umweltkontrolle und -aneignung

Bei der Frage, „Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte für ihren Arbeitsplatz zu Hause?“, wurden tendenziell als sehr wichtig die Lichtverhältnisse mit 85 Nennungen, der Geräuschpegel mit 56 Nennungen, dann das Raumklima mit 55 Nennungen genannt. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes ist mit 49 Nennungen eher wichtig. Im Vergleich dazu wurden tendenziell die Büromöbel mit 43 Nennungen, die Grösse des Raumes mit 50 Nennungen als eher unwichtig empfunden. Keine konkrete Tendenz ist bei



der Abschliessbarkeit des Arbeitsplatzes ersichtlich. Die genaue Gewichtung ist in der Abbildung 19 ersichtlich und die Kategorien zu offenen Angaben in Tabelle 16 zusammengefasst.

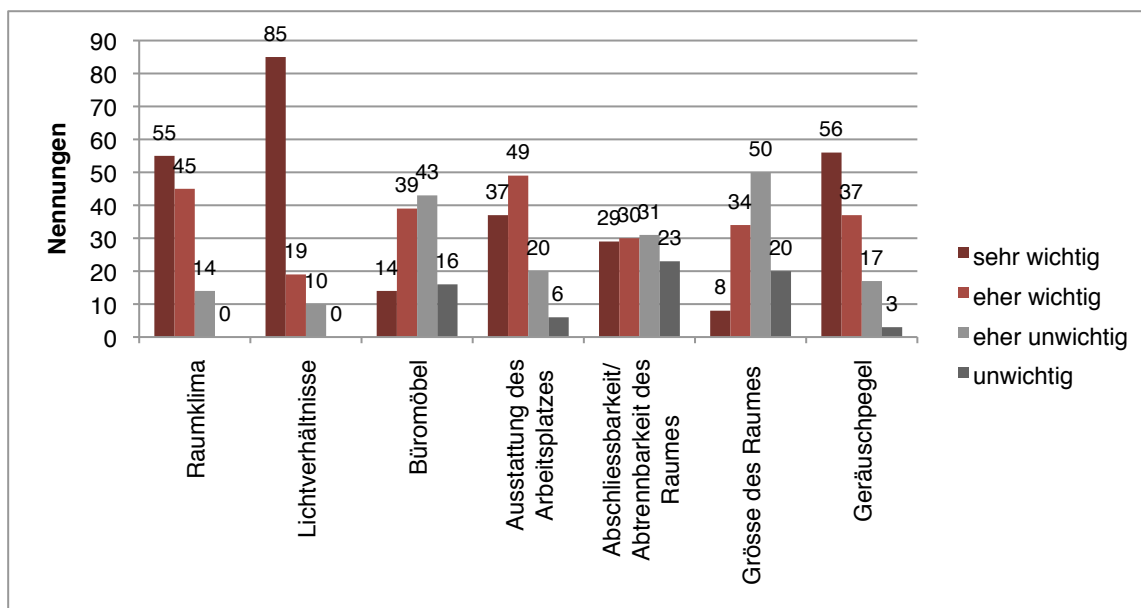


Abbildung 19: Wichtige Punkte Arbeitsplatz

Tabelle 16: Kategorien offene Angaben zu wichtigen Punkten am Arbeitsplatz

Kategorien	Textbeispiele
Tageslicht	Ich brauche Tageslicht zum arbeiten
Ungestörtes Arbeiten	Ungestört sein/Unterbrechungsfreiheit/abgeschlossene Türe respektieren/Privatsphäre
Ambiente/Atmosphäre	Ambiente/Gemütlichkeit
Infrastruktur	Internetanschluss/Grundausrüstung Laptop/Infrastruktur
Aussicht	Blick ins Grüne/Grünes Umfeld/Fenster mit Blick hinaus/schöne Aussicht/Himmel
Verpflegung	Essen und trinken in der Nähe
Musik hören	Musik zur Entspannung
Abwechslung	wechselnde Arbeitsposition
Platz/Staumöglichkeiten	Unterlagen in griffweite/Genügend Platz, um sich auszubreiten/Verstaumungsmöglichkeiten

Unterschiede wichtige Punkte Arbeitsplatz

Die Frage „Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte für ihren Arbeitsplatz zu Hause?“ wurden mit folgenden Variablen Kreuztabellen erstellt und die Signifikanz (χ^2) geprüft: Arbeitsdauer, Geschlecht und Funktion. Einzig bei der Frage nach dem Raumklima gibt es einen statistisch bedeutsamen Unterschied des Geschlechts. Frauen finden das Raumklima wichtiger (sehr wichtig) im Vergleich zu den Männern. Für beide ist jedoch gesamthaft das Raumklima von Bedeutung (48.2% sehr wichtig und 39.5% eher wichtig (vgl. Tabelle 17)).

Tabelle 17: Unterschiede Wichtigkeit Raumklima

Item	Nennungen/ Häufigkeit in % gesamt	weiblich/männlich ¹⁶	Signifikanz (χ^2)	Niveau	U-Test ¹⁷
sehr wichtig	55 (48.2%)	58.9%/29.3%	p=0.008	0.01	p=0.007
eher wichtig	45 (39.5%)	30.1%/56.1%			
eher unwichtig	14 (12.3)	11.0%/14.6%			
unwichtig	0 (0%)	0%/0%			

¹⁶ Vgl. Anhang D

¹⁷ Mann-Whitney-Test (Kombination für nominalskalierte mit zwei Kategorien mit ordinalskaliertes Niveau).

Arbeitsbedingungen zu Hause

Auf die Frage „Was sind die drei wichtigsten Bedingungen, die Sie brauchen, um zu Hause gut arbeiten zu können?“ wurde als wichtige Bedingungen das „ungestörte Arbeiten“ genannt. Dies wird gewährleistet, wenn keine Störungen und Unterbrechungen passieren sowie wenn genügend Ruhe vorhanden ist. Für manche ist eine Voraussetzung, dass sie ihre „Kinder während dieser Zeit betreuen“ lassen können oder ihre Kinder in der Nähe haben, um sie zu beobachten. Die Flexibilität innerhalb der Familie wurde dabei angesprochen. „Genügend Platz“ ist eine weitere Grundlage die erwähnt wurde. Dabei ist einerseits die Grösse der Räumlichkeit, andererseits die Möglichkeit etwas liegen zu lassen, von zentraler Bedeutung. Eine weitere Bedingung wird „räumliche Trennung“ des Arbeitsplatzes genannt. Damit ist die Abschliessbarkeit des Büros, die akustische Trennung oder eine räumliche visuelle Trennung, gemeint. Die „Abgrenzung“ zwischen Familie und Beruf wird aufgeführt sowie die Toleranz und Akzeptanz der Mitbewohner/in. Weiter wichtige Themen sind eine funktionierende „Infrastruktur“, „gute Lichtverhältnisse“, gutes „Raumklima“, passende „Ergonomie“. Personenbezogen wird die „Selbstorganisation“ genannt: Klare Strukturen und Ziele und gute Zeiteinteilung. Die Möglichkeit die Räumlichkeiten „abzuwechseln“ sowie in den Pausen nach draussen zu gehen, werden ebenfalls als Bedingungen genannt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Kategorien Arbeitsbedingungen zu Hause

Kategorie	Textbeispiele
Ungestörtes Arbeiten	Niemand stört mich/ /Konzentration/Ruhe/kein Lärm/Keine Störung von "Laufkundschaft"
Betreuung der Kinder	meine Tochter muss in unmittelbarer Nähe arbeiten können/Planbares Zeit /kein Familienchaos/Unterstützung in z.B. Haushalt/Kinder ausser Haus/ betreut
Genügend Platz	Grösstmöglicher Raum/Liegenlassen der Dokumente möglich/Arbeitsunterlagen
Räumliche Trennung	Trennbarkeit des Arbeitsraumes zum Wohnraum/separater Raum mit Wasser Anschluss
Abgrenzung	Abgrenzung zwischen Job und Hausarbeit/ ... ohne den Rest der Familie zu "behindern"
Infrastruktur	Internet und Skype/schnelle Internetverbindung/Benötigte Infrastruktur vorhanden
Licht	Licht/Raum mit viel Tageslicht/ leider muss ich Vorhänge ziehen/ Gutes Tageslicht
Selbstorganisation	Arbeitsvorbereitung /Selbstorganisation/die Hausarbeit sollte erledigt sein/ /freie Zeiteinteilung/genug Zeit am Stück/ Klare Kenntnisse der Aufgaben (Struktur)/klare Ziele
Ordnung	möglichst aufgeräumte Wohnung/aufgeräumtes Büro/ aufgeräumter Arbeitsplatz
Verpflegung	Tee/Küche und Kühlschrank/Verpflegung /Koffein
Raumklima	Raumklima/Wärme/Angenehme Raumtemperatur
Abwechslung	Möglichkeit zur Abwechslung des Arbeitsplatzes/andere Arbeitsumgebung, neue Gedanken/viele verschiedene Orte um frei denken zu können
Ergonomie	Bequeme Sitzgelegenheit/bequemer Arbeitsplatz/gute ergonomische Möbel
Ambiente	nach meinen Bedürfnissen/Raum, in dem ich mich wohl fühle
Musik	Musik/leise Musik/gedämmte Musik/iTunes/gute Musik
Pausen	Pausen durch das Verlassen der Wohnung, z.B. Spaziergang

Störungen zu Hause

Auf die Frage „Nennen Sie die drei häufigsten Störungen, während ihrer Arbeit zu Hause?“, wurde sehr deutlich „Lärm“ genannt, etwa Lärm durch andere Mieter, Strassenlärm und Nachbarn die musizieren oder Rasenmähen. Bei der Arbeit zu Hause sind häufige Störungen durch den Partner/in, die Kinder oder die Mitbewohnern (Kategorie „Mitbewohner/in/Familie“). Einerseits um Privates zu besprechen, andererseits auch Fragen bezüglich der Arbeit. Die eigene „Selbstdisziplin“ wird ebenfalls als Störung genannt, so wird etwa erläutert, dass Unlust, andere „Tätigkeiten“ oder der Fernseher zur Ablenkung führen. Störungen sind ebenfalls Unterbrechungen der Arbeit durch verschiedene „Medien“: Emails, Skype, Telefonanrufe. Als Störung nennen die Befragten die „Infrastruktur“, respektive, wenn diese nicht funktioniert. Weitere Nennungen sind „Haustiere“, „das Klingeln an der Tür“, „Ergonomie“ sowie das „Ambiente“ und der „Raumkomfort“. Bei Raumkomfort ist insbesondere Hitze und schlechte Lichtverhältnisse ein Thema (vgl. Tabelle 19).



Tabelle 19: Kategorien Störungen

Kategorien	Textbeispiele
Lärm	Geräusche anderer Mieter/ Orgelspiel des Nachbarn/Kinderlärm/Lärm der Nachbarn/Musikant auf der Strasse /Rasenmäher oder Laubbläser in der Wohnumgebung
Mitbewohner/in/ Familien	Partner/Störungen der Kinder/Mitbewohnerin die unregelmässig arbeitet/Familienmitglieder/ Mitbewohnerdynamik/Tochter, die etwas will/ Ablenkung durch Partnerin
Selbstdisziplin/ Ablenkungen	Mangelnde Selbstdisziplin/Fernseher/Zeitung/Vergessen Facebook abzuschalten/Ablenkung durch Haushaltsarbeiten /abends interessante Fernsehprogramme /Telefonate von Freundinnen
Tätigkeiten	Rechnungen bezahlen/Ablenkung durch Haushalt/ Unerledigte Hausarbeit, die mich anstarrt
Medien	Skype/Mail./Telefonanrufe/ Störung durch private Telefonanrufe/PC – Internet, Werbefritzen
Infrastruktur	Tintenpatronen gehen aus/Remote-PC/Verbindung unterbrochen;
Verpflegung	Hunger/Ablenkung durch Verpflegung/Essen, Schlafen/Durst/ Essensgeruch/ Kühlschrank
Haustiere	Katzen, die auf Balkon wollen und wieder hinein/höchstens der Hund will raus/Tiere
Besuche	Besuche/Klingeln an der Haustür/unangemeldete Besuche/ Zeugen Jehovas/Besuch/Nachbarin
Ambiente	wegen fehlender Einrichtung zu "legeres" Arbeitsumfeld/keine Arbeitsatmosphäre
Raumkomfort	Hitze/schlechte Lichtverhältnisse/zu wenig Platz, um mich auszubreiten
Ergonomie	billiges Pult, dass wackelt und auch noch zu klein ist/Unbequeme Sitzgelegenheit

Einrichtung

Auf die Frage, „Wie haben Sie ihren Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet?“, äusserten sich die Befragten mit detaillierten Beschreibungen ihrer Arbeitsplätze. Dabei wurden oft auf den „Raumkomfort“ hingewiesen. Eingerichtet wurde nach Lichtverhältnissen, Pflanzen wurden dazu gefügt und auf die Temperatur geachtet. Bei der „Ergonomie“ wird auf bequeme Bürostühle oder verstellbarer Stehpulte geachtet. Viele der Befragten haben ein räumlich getrenntes Büro oder in einem Raum eine Arbeitsecke eingerichtet (Kategorie „Räumliche Trennung“). Zusätzliche Aspekte sind die „Raumverhältnisse“, wie etwa grosse Tische und die genaue Ausrichtung dieser Tische. Dabei wurde besonders die „Fensterhöhe“ gewählt oder Blick auf die Türe. Bei der Einrichtung sind ausserdem gute „Ablagen- alles in Griffnähe haben“- sowie die „Optik“ der Einrichtung wichtig (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Kategorien Einrichtung

Kategorien	Kategorienbildung
Raumkomfort	Gute Lichtverhältnisse/Raum mit der kleinsten Lärmbelastung/Büro nahe der Heizung
Ergonomie	Ergonomischer Bürostuhl/elektrisch verstellbarer Stehpult mit PC/Pult ergonomisch
Räumliche Trennung	separater Raum/Räumlich getrennt (aber ohne Trennwand) sind Arbeitsplatz und andere Bereiche des Arbeitszimmers/Raum, Arbeitszimmer ist eigenes Zimmer
Raumverhältnisse	Mir ist es wichtig, dass ich viel Platz habe für meine Unterlagen/grosszügiges Pult
Fensterhöhe	Pult nahe Fenster/Arbeitsraum mit Schreibtisch beim Fenster/ Arbeitspult links vom Fenster
Optik	USM-Möbel, Bilder an den Wänden/alle müssen mir gefallen; Sehr schlicht
Griffnähe/Ablage Stauraum	mit Akten, Büchern, Normen, Drucker und Scanner in Reichweite/Tisch mit Drucker und Laptop/ Nähe viele Ablagemöglichkeiten/ Bücherregal mit den nötigen Fachunterlagen.
Sichtrichtung	Blick in den Garten/ich schaue zur Tür/ich schaue in den offenen Raum/ich habe Ausblick vorne und auf der Seite in die Natur/ich habe Blick ins Wohnzimmer

Optimieren der Ausstattung

Auf die Frage, „Mit welcher Ausstattung könnten Sie ihren Arbeitsplatz zu Hause optimieren?“, nannten die Befragten zweckmässigere, grössere und bequemere „Möbel“. Sie würden ihren Arbeitsplatz mit einer besseren „Infrastruktur“ optimieren (z.B. Drucker, Internetanschluss, mehr und grössere Bildschirme). Hervorgehoben wurde der Wunsch nach „räumlicher Abtrennung“ von Privatem und Beruflichem, etwa durch einen abschliessbaren separaten Raum oder Raumtrenner. Viele der Befragten würden ihren Arbeitsplatz mit mehr „Ordnung“ und vor allem mehr „Stauraum“ und -flächen optimieren. Betont wurde der Wunsch nach grösseren Raumverhältnissen (Kategorie „Raumaufteilung“). Verbesserungsoptionen wurden ebenso in Bezug zum „Raumkomfort“ aufgeführt, etwa durch optimale Verhältnisse von Licht, Heizung und Klimaanlage. „*Höhenverstellbarer Tisch*“, „*rückenschonender Stuhl*“ wurden in der Kategorie „Ergonomie“ erwähnt (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Kategorien Optimieren der Einrichtung

Kategorien	Textbeispiele
Räumliche Abtrennung	separater Raum welcher abschliessbar ist/eigenes Büro/Raumtrenner/eine solche Raumtrennung würde mir dabei helfen, konzentrierter zu arbeiten
Ordnung/Stauraum	Ordnung/mit einer Putzfrau, die immer wieder meinen Pult räumt/einen Korpus (Stauraum)/Ablageschränke für Akten/wünschenswert wäre mehr Platz zum "versorgen"
Raumaufteilung	Bessere Raumaufteilung/mehr Platz an den Wänden für Skizzen/Grössere Wohnung!
Möbel	zweckmässigere Möbel/anderes Arbeitspult mit mehr Platz und Stabilität/ein richtiges Pult
Infrastruktur	grösserer Bildschirm/bessere Gestaltung der peripheren Geräte /schnellerer Internetzugang
Raumkomfort	Lichtverhältnisse könnten noch regulierbarer sein; bessere Lampe; mehr Aussicht; Heizung
Ergonomie	Höhenverstellbarer Tisch/besserer Bürostuhl/rückenschonender Stuhl/ergonomischer Stuhl

Beim Ausstatten wurde besonders darauf geachtet:

Beim Einrichten des eigenen Büroarbeitsplatzes zu Hause, haben die befragten Personen darauf geachtet, dass die Lichtverhältnisse gut sind (Kategorie „Raumkomfort“). Einerseits wurde dabei oft das Pult in die Nähe des Fensters gestellt, andererseits darauf geachtet, dass der Bildschirm nicht geblendet wird. Betont wurde dabei auch die Aussicht oder der Blick ins Grüne. Ferner wurde die „Ergonomie“ hervorgehoben. Die Büroeinrichtung wurde dabei so eingerichtet, dass sie bequem ist und krumme Haltungen mindert. Auf die Gemütlichkeit und das Wohlsein im Raum wurde gleichermassen hingewiesen (Kategorie „Ambiente“). Ein häufig genannter Punkt ist die „Abgrenzung“. So wird etwa eine Tür geschlossen, eine Pflanze zur Abschirmung genutzt oder andere optische Trennungen von Büro und privat eingerichtet. Generell auf die „Optik“ des Raumes, jedoch insbesondere die Gestaltung der Farben sowie auf die „Platzverhältnisse“, wird besonders geachtet. Ein wichtiges Thema ist alles in „Griffnähe zu haben“ und genügend Ablageflächen zu haben. Bei „Mobiliar“ wird besonders auf grosse Tische oder Pulte geachtet. Kategorienbildung wird in der Tabelle 22 aufgezeigt.

Tabelle 22: Kategorien Besonderes bei der Einrichtung

Kategorie	Textbeispiele
Raumkomfort	genug Licht/Raum zum atmen/Blick ins Grüne/Aussicht in den Garten muss gewährleistet sein
Ergonomie	Ergonomie des Computerarbeitsplatzes/Guten Bürostuhl mit sehr hoher Rückenlehne
Abgrenzung/Regulation	Sichtschutz nach Aussen/Abtrennbarkeit vom Wohnraum; damit ein "Abschalten" (Türe zu) möglich wird /Pflanze als "Schutz" zwischen offener Türe und Sitzplatz.
Infrastruktur	elektrische Geräte/Vernetzung der Computer/die nötigen technischen Einrichtungen
Platzverhältnisse	Viel Platz/genügend Platz für Arbeitstisch/dass genügend Bewegungsraum im Zimmer ist.
Optik/Ambiente	Farben neutral/Ästhetik/schöne Wandfarbe/ Wohlfühlstimmung/Sauberkeit
Griffnähe	Alles in Griffnähe/gute Ablage/Gute Erreichbar von Arbeitsgeräten/ dass ich die Übersicht habe
Mobiliar	Grosser Tisch/grosser Bildschirm/grössere Ablagefläche/grosse Arbeitsfläche

4.2.2.5 Wohlbefinden

Eine hohe Zahl der Befragten stimmen der Aussage, „Mein Arbeitsplatz zu Hause ist ein Ort, wo ich mich wohlfühle“, zu (86.7%). 13.3% der befragten Personen fühlen sich nicht wohl. Wichtige Faktoren, damit sich Telearbeitende wohlfühlen, sind die angenehme Atmosphäre, Selbstbestimmung, selber einrichten, ungestört arbeiten können und einen guten Raumkomfort. Falls diese Faktoren nicht vorhanden sind, fühlen sich die Befragten unwohl. Auf den untenstehenden Tabellen 23 und 24 werden die Gründe dazu kategorisiert und Textbeispiele genannt.

Tabelle 23: Kategorien Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu Hause

Kategorie	Textbeispiele
Angenehme Atmosphäre/ Behaglichkeit	fühle mich wohl und geborgen/freundlich, vertraut/inspirierend/ angenehme Atmosphäre/„eigener“ Platz weil es mein Platz ist/Arbeiten im Pyji rockt/my home is my castle/nicht beobachtet bin bei der Arbeit



Einrichten nach eigenen Bedürfnissen	Da es in meinem Stil eingerichtet ist/er ist klein, stylisch und zweckmässig Farben/ Arbeitsplatz ist nach meinen Bedürfnissen eingerichtet/meine liebsten Dinge um mich herum/ bin zu Hause, kann alles liegen lassen /stimmt alles zum kreativen Arbeiten/wäre auch ohne Büroarbeit mein Zimmer /abgegrenzt vom Rest der Wohnung
Ungestört Arbeiten	da ich dort in Ruhe arbeiten kann/ich arbeite lieber so als in Büro/weil ein speditives Arbeiten möglich ist: weil ich produktiv sein kann
Selbstbestimmung	Freie Zeiteinteilung/kann machen was ich will/flexiblere Arbeitseinteilung als im Büro/Flexibel (drei Arbeitsorte)/immer das Gefühl habe trotzdem 'frei' zu sein, obwohl ich arbeite/ bei Kindern und trotzdem auch Arbeiten möglich
Raumkomfort	Blick in die Natur möglich/Ausblick auf Berge und Obstbäume/kann alles liegen lassen/ angenehmer Raum/damit jeder genügend Platz zum Arbeiten hat/Heller Raum/Licht/sonnig

Tabelle 24: Kategorien Unwohlbefinden am Arbeitsplatz zu Hause

Kategorie	Textbeispiele
Raumgrösse	zu wenig Platz/eher klein und zu viele Ordner drin
Lichtverhältnisse	Sonne blendet/nicht direkt am Fenster (Tageslicht)/zu dunkel
Temperatur	im Keller etwas kühl/Rücken zur Tür, oft kalte Füsse/ zu kalt
Aussicht	keine Aussicht
Lärm	Lärm durch Kinder
Selbstbestimmung	bin weder richtig zu Hause noch richtig am Arbeitsplatz/will nicht von zu Hause arbeiten
Abgrenzung	kein separater Raum/wohnen und arbeiten lassen sich schwer trennen
Einrichtung	kleines, wackliges Pult/Raum dient mehreren Zwecken/ Pult ist zu klein und wackelt

Unterschiede:

Mit der Frage, „Mein Arbeitsplatz zu Hause ist ein Ort, wo ich mich wohlfühle?“, wurden folgenden Variablen Kreuztabellen erstellt und die Signifikanz (χ^2) geprüft: Arbeitsdauer, Geschlecht, und Funktion. Die 13.3% sind mehrheitlich Frauen. Bei Arbeitsdauer und Funktion gibt es keine statistisch relevanten Unterschiede (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Mein Arbeitsplatz zu Hause ist ein Ort, wo ich mich wohlfühle“

Häufigkeit gesamt	weiblich/männlich ¹⁸	Signifikanz (χ^2)	Niveau
(nicht wohlfühle) 13.3%	18.1%/4.9%	p=0-047 ¹⁹	0.05

4.2.2.6 Weitere Fragen

Auf die Frage, „Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“, wurde vor allem die grosse Flexibilität bei den Arbeitsweisen und- zeiten mit 74. 6 % betont. Wichtige Motive sind selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten mit 49.1%, das ungestörte Arbeiten mit 50%, die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre arbeiten zu können, mit 44.7% sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf, Arbeit und Familie mit 43%. Die Kosten mit 21.9 %, die Möglichkeit, den Arbeitsplatz selber zu gestalten (19.3%), mehr Freizeit (19.3). Die bessere Vereinbarkeit mit anderen Berufstätigkeiten mit 8.8% scheint ein wenig wichtiges Motiv zu sein, um zu Hause der Erwerbstätigkeit nach zu gehen (vgl. Abb. 20). Die offen beantworteten Aussagen „Sonstige“ werden in der Tabelle 26 aufgezählt.

Tabelle 26: Offene Angaben Motive zu Hause zu arbeiten

Offene Angaben Motive
ungestörtes, entspanntes Lernen/war nach Auszug der Kinder Platz genug/weil es mir Freude bereitet/teilweise extrem frühe/späte Arbeitszeit/Ermutigung durch Arbeitgeber/damit ich nicht immer bis 21h im Büro sitze/ Penum reicht nicht immer aus/es blieb mir nichts anders übrig/bedingt durch die aktuelle Stelle/meine Werkstatt ist zu stau- big/bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit

¹⁸ Vgl. Anhang D

¹⁹ Exakter Test nach Fisher (einseitig p=0.04)

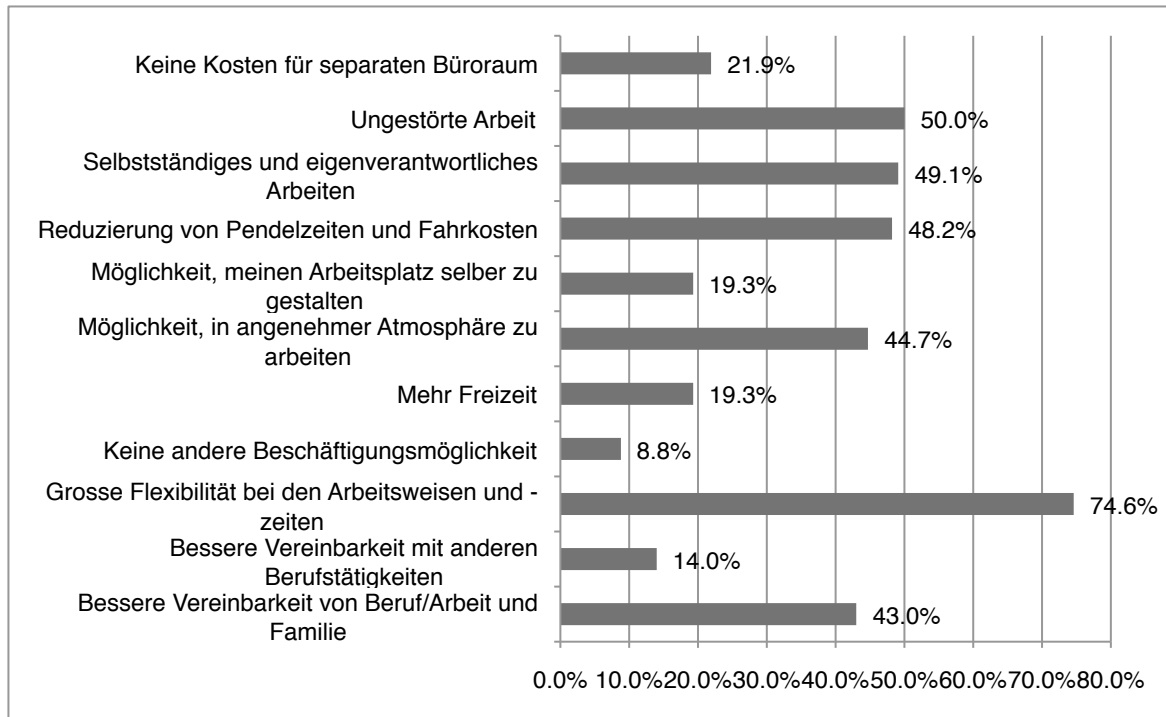


Abbildung 20: Motive zu Hause zu arbeiten

Unterschiede Motive

Auf Grund der Frage, „Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“, wurden mit folgenden Variablen Kreuztabellen erstellt und die Signifikanz (χ^2) geprüft: Arbeitsdauer, Geschlecht und Funktion. Für Personen die über 50% von zu Hause arbeiten und Mitarbeitende ohne Führungsaufgaben ist das Motiv „Keine Kosten für separaten Büroraum“ wichtiger (höchst signifikanter Unterschied). Die Reduzierung von Pendelzeiten ist für jene mit einem kleineren *Home Office* Arbeitspensum und für Männer wichtiger als für die anderen (signifikant $p=0.042$; 0.042). Ungestörte Arbeit zu Hause ist für Führungskräfte wichtiger. Für Männer ist selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten wichtiges Motiv für *Home Office* (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Unterschiede Motive

Item	Häufigkeit gesamt	unter 50%/ über 50% ²⁰	Signifikanz (χ^2)	Niveau
Keine Kosten für separaten Büroraum	21.9%	14.8%/46.2%	0.001 ²¹	0.001
Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	48.2%	53.4%/30.8%	0.042 ²²	0.05
Item	Häufigkeit gesamt	ohne/mit Führungsfunktion	Signifikanz (χ^2)	Niveau
Keine Kosten für separaten Büroraum	21.9%	17.9%/8.0%	0.01	0.01
Ungestörte Arbeit	50%	46%/72%	0.037	0.05
Item	Häufigkeit gesamt	weiblich/männlich	Signifikanz (χ^2)	Niveau
Selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	49.1%	41%/63.4%	0.022 ²³	0.05
Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	48.2%	41%/61%	0.042 ²⁴	0.05

Vorteile

Auf die Frage, „Welche Vorteile sehen Sie, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten?“ werden „Nebentätigkeiten“ erledigen genannt. Beispielsweise Haushaltsarbeiten, gleichzeitig Wäsche waschen, Handwerk-

²⁰ Vgl. Anhang D

²¹ Exakter Test nach Fisher (einseitig $p=0.001$)

²² Exakter Test nach Fisher (einseitig $p=0.035$)

²³ Exakter Test nach Fisher (einseitig $p=0.018$)

²⁴ Exakter Test nach Fisher (einseitig $p=0.032$)



termine wahrnehmen können. Als Vorteil wird die Möglichkeit des „ungestörten Arbeiten“ aufgeführt: Es gibt keine Störungen durch Mitarbeitende und die Konzentration ist besser. Es gibt weniger Unterbrechungen als im Büro. Ein weiterer Vorteil ist die Einsparung der Fahrtzeit („Pendelzeit“). Erwähnt wird auch die „Vereinbarkeit Familie und Beruf“: Es besteht dadurch die Möglichkeit zugleich für die Familie erreichbar zu sein und etwa zwischendurch mit den Kindern spielen zu können. Als Vorteil wird zudem die „Selbstbestimmung“ erwähnt. Selber bestimmen kann man über die Zeiteinteilung, sich frei bewegen und über das eigene Ordnungssystem. Zusätzliche Kategorien sind „Abwechslung“, keinen „Kleidungskodex“ zu haben, die eigene „Einrichtung“, mehr „Sonne“ und „Erreichbarkeit“. Als Vorteil wurde ebenso genannt, dass man sich zu Hause „wohl fühlt“ (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Kategorien Vorteile

Kategorie	Textbeispiele
Nebentätigkeiten	Nebentätigkeiten erledigen /Handwerkertermine /Haushalt kann nebenher als Pause gemacht werden/Texte "ruhen" lassen und Sport/ Hausarbeit machen, während Kopf weiter denkt
Ungestört Arbeiten	Ruhe/Keine Störungen wegen Bagatellen/ und Konzentration für Texte/Keine Meetings/für konzeptionelle Arbeiten geeignet/ Keine Ablenkung durch nervige Kollegen
Keine Pendelzeiten	Kein Fahrtweg/weniger Pendelzeiten/keine Reisezeit/Kein Arbeitsweg/Zeitersparnis
Vereinbarkeit Familie und Beruf	Bei Problemen ist man auch für die Familie sofort da/Flexibilität - sowohl Familienalltag und Kinderbedürfnissen gegenüber/ Tochter kennt mein Arbeitsleben
Selbstbestimmung	Eigenes Ordnungssystem/l/ Keine typisch unproduktive Zeiten absitzen/ Zeiteinteilung unabhängig von Bürozeiten/ keinen Aufstehtzwang/Allgemein Riesenfreiheit bez. Strukturierung
Abwechslung	"Tapetenwechsel" zum Büro, neuer Ort/Natürliche Umgebung ist inspirierend
Kosten	Miete für Büro entfällt/spare Geld, da kein Arbeitsweg/Keine Kosten für Verpflegung
Kleidungskodex	Kein Dresscode/Unbeobachtet sein/mit Kleidungskodex und Musik hören/kann im Pyjama arbeiten/man kann auch mit zerzausten Haaren oder notfalls im Pyjama arbeiten
Einrichtung	gestalteter Arbeitsplatz/angenehmes Ambiente/Bessere Ergonomie
Mehr Sonne	Licht/mehr Sonne als im Büro/Kann auch mal im Garten sitzen und arbeiten
Wohl fühlen	Zu Hause fühle ich mich grundsätzlich wohl/an dem Ort arbeiten zu können, an welchem man auch gerne lebt/Ich habe einen Ort, an dem ich mich wohlfühle
Erreichbarkeit	Trotz Teilzeit gut erreichbar/Ein Vorteil ist die ständige Bereitschaft /Erreichbarkeit

Nachteil

Auf die Frage, „Welche Nachteile sehen Sie, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten?“, werden oft folgende Aspekte aufgeführt: Das Fehlen sozialer Kontakte, Distanz zum Team, keine Spontanität „*schnell etwas zu fragen*“. Als Nachteil werden die eigene „Selbstdisziplin“ erwähnt, z.B. sehr gute Organisation notwendig, die „Ablenkung“ durch Familienangehörige sowie Haushaltsarbeiten genannt. Die „Abgrenzung“ respektive die Vermischung Freizeit und Geschäftszeit, längere Arbeitszeiten sowie die Erreichbarkeit, werden ebenso als Nachteil empfunden. Genauso die „fehlende Abwechslung“ und Inspiration z.B. durch den Arbeitsweg. Zudem werden die allfälligen „Kosten“ für den Unterhalt der Geräte sowie wie geringere Berufschancen als Nachteile beschrieben (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Kategorien Nachteile

Kategorie	Textbeispiele
Soziale Kontakte	Kein F2F-Kontakt zu Arbeitskollegen/Isolation/wenig Kontakt zu aussen/ Isolierung vom Team/Zwischenmenschliche Beziehungen (Pausenkaffee etc.)
Selbstdisziplin	Selbstdisziplin ist nicht immer gleich/Disziplin/sehr gute Organisation notwendig
Ablenkung	Störungsfaktoren wie Kind/Ablenkung durch Blick auf staubige Ecken/ Viel Ablenkungspotential
Abgrenzung	Zu starke Vermischung Privat –Beruf/Tendenziell längere Arbeitstage/weniger Pausen, da keine Kollegen/Gefahr, dass man jeden Abend arbeitet
Unterlagen	Arbeit: nicht alle Unterlagen da/Unterlagen hin und her transportieren/Kein Firmendrucker
Abwechslung	Ich habe keinen Arbeitsweg, das erfrischt/Gefahr, dass "die Decke auf den Kopf fällt"/Tapetenwechsel/Kein Arbeitsweg kann auch Nachteil sein, Zeit zum Abschalten fehlt
Kosten	Telefonanschluss muss selber bezahlt werden/Unterhalt eigener Arbeitsgeräte

Quartier

Auf die Frage, „Stellen Sie sich vor, Sie ziehen um und werden künftig von zu Hause aus arbeiten. Was für ein Quartier würden Sie suchen?“, wünschte sich ein grosser Teil der Befragten ein „ruhiges Quartier“, mit wenig Lärm. Die Befragten stellen sich ein Quartier mit viel Grün vor: Ein Wald oder Park in

der Nähe für Sportmöglichkeiten oder Nahe eines Naherholungsgebietes, um in den Pausen nach draussen gehen zu können (Kategorie „Natur“). Natur wird oft im Zusammenhang mit Rückzugsmöglichkeiten genannt. Die Befragten stellen sich ausserdem „Einkaufsmöglichkeiten“ in der Nähe vor, um beispielsweise das Mittagessen besorgen zu können. Wichtig ist die „Erschliessbarkeit“ des Quartiers, durch gute Öffentliche Verkehrsmittel oder Parkmöglichkeiten. Ein „Familienfreundliches“ Quartier ist ein Wunsch, mit ungefährlichen Strassen und mit genügend Betreuungsplätzen. Für die Einen ist ein ruhiges Quartier wichtig, die Anderen wünschen sich, mitten im Geschehen zu sein. Da ist „Urbanität“ wichtig, wie etwa ein belebtes Quartier mit vielen Kultureinrichtungen. Weitere Themen sind gute „Treffpunkte“ (z.B. um sich mit Kunden zu treffen) sowie „Serviceleistungen“ in der Nähe. „Andere Büros“ (Gemeinschaftsbüros) in der Nähe sind weitere Wünsche sowie eine „angenehme Nachbarschaft“ (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Kategorien Wunschquartier

Kategorie	Textbeispiele
Ruhe	Ein ruhiges Quartier wo man im Sommer auch die Fenster offen lassen kann ohne von Verkehrslärm gestört zu werden/ mit wenig Autolärm rel. Ruhig/mit ruhigem Balkon für die Pausen
Natur	schnell im Grünen/Wald in der Nähe (für Sport)/ grosser Garten mit Rückzugsmöglichkeiten/Möglichkeit sich in den Pausen draussen zu erholen/Wasser (Fluss, See) in Gehdistanz/ Nahe an der Natur, aber immer noch in der Stadt/Rückzugsmöglichkeiten/ Das Mittelmeer in der Nähe
Einkaufsmöglichkeiten	Gute Einkaufsmöglichkeiten zu Fuss/Kleiner Lebensmittelladen in der Nähe/Viele Take aways, Möglichkeiten, das Mittagessen in der Nähe zu besorgen/Kopiershop; Nähe zu Printservice
Erschliessbarkeit	Parkmöglichkeit/Individualverkehr (Auto und Fahrrad) Gut erreichbar mit dem ÖV/in 5-min am Bahnhof mit dem Fahrrad/ÖV-Anschluss, Genügend Velo-Abstellplätze/Parkplatz vor dem Haus
Familien	Kindergartenweg für die Tochter ungefährlich/Kinderkrippe und Schule, unsere Familien
Urban	urbanes Leben/Stadtbibliothek/Ein belebtes Quartier/ Ausgehen nahe zusammen liegen
Treffpunkte	Treffpunkte für Business und Freunde/gemütliches Café mit Zeitungen/ Ein nettes Kaffee
Serviceleistungen	Mehrfamilienhaus mit Angebot an Serviceleistungen/mit Möglichkeit flexibler Arbeitszimmer-Zumietung wie z.B. Kraftwerk-Genossenschaft Zürich;
Extra Zimmer	Eine Wg mit separatem Zimmer/ separates Büro – vorzugsweise separiert von der Wohnung
Andere Büros	andere Büros in der Nähe /zusammen mit gleich Gestellten
Nachbarn	gute Nachbarschaft/Sozialer Austausch zwischen Nachbarn/Siedlungsraum mit viel Nachbarn
Infrastruktur	guter Netzabdeckung durch Swisscom/gute Anbindung ans Internet/ IT- Vernetzung wichtig

Freund/in raten

Auf die Frage, „Was würden Sie einem Freund/einer Freundin raten, der/die von zu Hause aus arbeitet?“, resultiert eine Antwortkategorie „Abgrenzung zwischen Beruf und Privat“. Die Befragten empfehlen ein separates Arbeitszimmer einzurichten und eine klare „Abgrenzung“ zwischen Arbeit und Privat zu schaffen. Weiter wird empfohlen, falls Kinder da sind, diese während der Arbeitszeit extern betreuen zulassen. Ein weiteres wichtiges Thema sind die „sozialen Kontakten“: Vernetzt zu bleiben mit Arbeitskollegen oder anderen denen es gleich geht, wird als zentral empfunden. Als Beispiel wird genannt, gezielt die Mittagspause dafür zu planen. Dies wird auch in der Kategorie „Selbstorganisation“ empfohlen. Hier wird aufmerksam gemacht auf die notwendige Selbstdisziplin und es wird geraten, sich den Tag zu strukturieren etwa mit einem Zeitplan oder normale Arbeitszeiten einzuhalten. Als wichtig gesehen, werden dabei Vereinbarungen zu treffen mit den Familienmitgliedern, Freunden, Mitbewohner/in, aber auch den Arbeitskollegen. Die Kategorie „Raumkomfort“ beschreibt, dass Helligkeit, Ruhe und genügend Stauraum wichtig sind. Es wird geraten, ein gutes „Ambiente“ zu schaffen und sich eine gute Atmosphäre zu schaffen. Es wird darauf hingewiesen, dass die nötige „Infrastruktur“ wichtig ist. Ein weiterer Rat ist es, nach draussen (Kategorie „rausgehen“) zu gehen, sich regelmässig zu bewegen und etwa einen Spaziergang zu machen. Es wird bemerkt, dass es zudem eine Frage der „Persönlichkeit“ ist, ob man mit Telearbeit umgehen kann. Empfohlen wird ein separater Eingang und sich eine „Bürogemeinschaft“ zu suchen (vgl. Tabelle 31).



Tabelle 31: Kategorien Freunde raten

Kategorie	Textbeispiele
Sozialer Kontakt	einen Tag pro Woche sich mit den Arbeitskollegen/Vorgesetzten zu treffen/Ab und an zum Mittagessen mit jemandem abmachen; Sozialleben und Networking am Arbeitsplatz nicht vernachlässigen.
Abgrenzung	Bewusst ein Arbeitszimmer einzurichten/Fähigkeit privat und Arbeit unterscheiden/Augenmerk auf eine klare Trennung richten/ die Kinder müssen während der Arbeitszeit betreut sein!
Selbstorganisation	am Anfang einen Zeitplan zum Arbeiten erstellen/Mit der Familie Termine vereinbaren, wann man zu sprechen ist/Zeiteinteilung/Den Tag gut planen/Selbstdisziplin ist alles
Raumkomfort	hell mit schöner Aussicht wenn möglich/ein abgeschlossener, ruhiger und heller Büroraum /Bitte keine Nachbarn, die Lärm machen/ auf ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes achten
Infrastruktur	Einen eigens eingerichteten Arbeitsplatz/Arbeitsplatz funktional/Riesiger Bildschirm/WLAN
Ambiente	gute angenehme Atmosphäre schaffen/Gutes Arbeitsklima/ Das Arbeitszimmer so einrichten, dass einem darin wohl ist/Immer wieder mal dafür sorgen, dass es nicht zur Abstellkammer verkommt
Rausgehen	körperliche Bewegungen/Arbeitsweg kann auch fehlen, d.h. sich eine Kompensation ausdenken z.B. Spaziergang durchs Quartier/Den Freiraum nützen und in der Pause an die Sonne liegen.
Arbeitsplatz ausserhalb	Büro ausserhalb zu suchen, ansonsten separater Eingang zu abgetrenntem Büro/Atelier/es ist besser in eine bürogemeinschaft zu arbeiten /sich mit mir ein Büro zu teilen
Persönlichkeit	Lern- und Arbeitstyp kennen - Gerne allein arbeiten und entscheiden

Anmerkungen

Die befragten Personen hatten die Möglichkeit im Anschluss der Umfrage noch Anmerkungen zu hinterlassen. Dabei wurden Interventionsideen gegeben wie etwa „*Wohnungen sollten flexibler werden: Verkabelungen, Trennwände/ Serviceangebote wie Reinigen, Waschen, Bügeln, Post entgegen nehmen, wären mein grösster Wunsch/ Quartierbüros mitbenutzen zu können fände ich eine gute Idee*“. Es wurde auf die individuellen Faktoren hingewiesen, beispielsweise wie die Abhängigkeit der Tageszeit sowie individueller Verfassung und der Selbstdisziplin. Es wurde betont, dass zu Hause gut und konzentriert gearbeitet werden kann. Der Bezug zum sozialen Leben wurde hervorgehoben sowie der Genuss der Autonomie und die angenehme Verbindung von Privatem und Beruflichem. Mehrmals wurde die Wichtigkeit der Abtrennung von den privaten Räumen und dem Arbeitsplatz genannt. Als schwieriger Punkt wurde auf die vielen Vorurteile hingewiesen: "*Dann hast du ja frei/dann arbeitest du ja eh nicht*" oder „*Teilweise auch Vorgesetzte, die denken, dass sie bei Home Office die Mitarbeiter nicht kontrollieren können und deshalb dagegen sind*“.

4.3 Dritte Erhebungsphase: Gruppendiskussion

Als Abschluss der Datenerhebung wurde eine Gruppendiskussion durchgeführt. Das Ziel der Diskussion war es, einerseits die Ergebnisse der Befragungen zu validieren, andererseits erste Ideen zu generieren. In diesem Abschnitt wird die Diskussion mit ihren zentralen Aussagen zusammengefasst.

4.3.1 Zusammenfassung der Gruppendiskussion

Als Einstieg in die Diskussion konnten die Teilnehmenden (vgl. Abschnitt 3.5 und Anhang C) ihre eigenen Bedürfnisse im *Home Office* nennen. Dabei wurde unterschieden in die Bereiche Wohnung, Wohnsiedlung und Quartier. Folgende Bedürfnisse wurden diskutiert und in der Tabelle 32 in Stichworten zusammengefasst.

Tabelle 32: Beschreibung Bedürfnisse in der eigenen Wohnsituation

Wohnsituation	Beschreibung
Wohnung	Eigenes Büro, wo man nicht abgelenkt wird/nicht viel Lärm/Schöne Möbel/Schöne Kunst/ Kaffeemaschine/Stauraum für Dokumente/Abschotten des geschäftlichen Materials/Sehr guter Internetanschluss/Minimale technische Infrastruktur/ Man kann zu Hause im Trainer arbeiten/Terrasse / Wohnung mehr als einen Raum , damit man „wegschliessen“ kann/Vom Haus abgesetztes Büro/Hell/ Klima
Wohnsiedlung	Soziale Nachbarn, die evtl. mal auf die Kinder schauen/Ich habe keine Kinder, für mich ist das nicht so wichtig (soziale Nachbarn)/ Nicht wichtig wer meine Nachbarn sind
Quartier	Gute Verkehrsverbindungen/Infrastruktur: Einkaufen/Schule in der (mehr Zeit, um zu arbeiten, da die Kinder nicht abgeholt werden müssen)/Will meine Ruhe, wenn ich zu Hause arbeite/ Erschliessung, wie schnell komme ich von A nach B/Quartier eher Ruhig

Danach wurden die Hauptkenntnisse aus den vorherigen Befragungen vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden konnten aus den verschiedenen Themen (vgl. Anhang C) ihr gewünschtes Diskussions-thema wählen. Die Teilnehmenden wurden gefragt, welche der Themen sie besonders wichtig für Telearbeitende empfinden. Dabei wurden die Themen **Abgrenzung, Abwechslung, Ambiente und Selbstbestimmung** hervorgehoben. Als Diskussionsgrundlage wurde die Themen Struktur (Selbstorganisation) und Selbstbestimmung gewählt. Dabei wurde diskutiert, dass als gut empfunden wird, selber entscheiden zu können, etwa wo man arbeiten möchte. Die Wahl von zu Hause aus zu arbeiten hängt von verschiedenen Aspekten ab, z.B. Bequemlichkeit (Regen, Zeit, Termine in der Stadt). Der Arbeitsort „Büro“ wird aus sozialen Gründen gewählt oder weil dort das benötigte Material vorhanden ist. Keine Lust auf das Grossraumbüro, respektive dort mühsam einen Platz zu suchen, wird auch als Grund genannt zu Hause zu bleiben. Bevorzugt wird dann von zu Hause mit dem Pyjama zu arbeiten.

Als Schwierigkeit wird diskutiert, dass Arbeitspakete, die man nicht gerne macht, bei der freien Wahl nach hinten geschoben werden. Das hat zur Folge, dass plötzlich am Abend gearbeitet werden muss. In diesem Zusammenhang wird die Wichtigkeit der Selbstdisziplin betont. In der Diskussion wird darüber gesprochen, wie es ist Kunden oder Mitarbeitende zu Hause zu empfangen. Einerseits ist da eine Hemmschwelle, andererseits wurden positive Erfahrungen gleichermassen erwähnt (z.B. werden die Arbeitskollegen neu wahrgenommen in einer anderen Umgebung). Zum Thema Kunden und Öffentlichkeit der privaten Wohnung wird als Idee der separate Arbeitsraum genannt. Einen separaten Hauseingang sowie ein neutraler Raum in der Siedlung für Meetings wird als Idee ebenfalls begrüsst. Ein zusätzlicher Raum als Alternative ist sehr beliebt: Die Teilnehmenden diskutieren, dass man als Telearbeitenden in einem separaten Raum wahrscheinlich disziplinierter Arbeiten kann. Auf die Frage, wie ein solcher Raum aussehen muss, wird in der Tabelle 33 die Antwort in Stichworte zusammengefasst:

Tabelle 33: Beschreibung separater Raum

Separater Raum
Keine hohen Ansprüche/Fenster, Tisch/Ein System wie „Mobility“ für Räume (Teilen von Räumen)/ Kann auch etwas privater sein/Ich habe Probleme mit kalten Räume, der Raum braucht Atmosphäre/Farbe und Grösse ist wichtig/Man muss sich zurecht finden (wissen wo was ist, wie es funktioniert)/Sofalandschaft, nicht alle an einem Tisch, unterschiedliche Sitzgelegenheiten

Gemäss den Aussagen, sei es schön, zwischendurch im Pyjama zu arbeiten und Ablenkungen zu Hause seien durchaus willkommen. Ablenkungen bedeutet nicht per se, dass man weniger Effizienz als im Büro ist. Im Büro wird man teilweise gestört und zu Hause kann trotz Ablenkung konzentriert gearbeitet werden. Dabei kann möglicherweise sogar in kürzerer Zeit mehr produziert werden. Ausserdem wurde diskutiert, dass zu Hause arbeiten auch „gefährlich“ sein kann. Oftmals wird länger gearbeitet und die Grenzen verschwimmen. *„Telefone nicht abzunehmen, das ist schwierig! Das schaffe ich fast nicht“*. Es wurde erzählt, dass seit man zu Hause arbeitet häufiger am Abend noch Arbeit gemeinsam (z.B. mit Skype) erledigt wird. Man sieht, der Andere ist online und kann gleich noch was klären. Auf die Frage, wie eine räumliche Anforderung die Abgrenzung unterstützen könnte, werden in der Tabelle 34 die Antworten stichwortartig zusammengefasst.

Tabelle 34: Wichtigkeit der räumlichen Abtrennung

Räumliche Abgrenzung
Mit Partner absprechen/ Der Partner geht in den Raum, und man weiss, wenn er dort ist, lässt man ihn/sie in Ruhe. Es braucht eine mentale Schwelle/Mit Familie brauche ich eine räumliche Trennung/Braucht es eine Türe/Beim Telefon braucht es Ruhe, auch für den am anderen Ende der Leitung/ Räumliche Trennung ist bei Familien also wichtig für die Arbeit/Während Mittagessen gehe ich weg von Arbeitszimmer: vor den TV, ins Wohnzimmer/ Während dem Essen und in der Pause habe ich Telefon nicht mit dabei/Ich mache zur Ablenkung Haushaltsarbeiten.

Abschliessend wurde erwähnt, dass man sich durch *Home Office* selber besser kennenlernt. Es wurde diskutiert, dass es durch die Zunahme von Telearbeit eine andere Wertung der Arbeit braucht. Das heisst, der Fokus nicht mehr auf die Kontrolle der Arbeit oder das Zeitpensum gelegt wird, sondern auf die Qualität der Arbeit.



5 Integrierende Interpretation

In diesem Kapitel folgt die Interpretation der Ergebnisse. Die Abschnitte orientieren sich thematisch nach dem Untersuchungsmodell (vgl. Abschnitt 3.2.) und es werden sowohl die qualitativen wie die quantitativen Untersuchungsergebnisse integriert und Bedürfnisse davon abgeleitet.

5.1 Privatheit und sozialer Kontakt

5.1.1 Bedürfnis nach Regulation von sozialem Kontakt

Das Bedürfnis nach sozialem Kontakt ist nicht eindeutig zu interpretieren. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass sowohl der soziale Kontakt wie auch ungestörtes arbeiten Bedürfnisse sind. Wahrscheinlich ist gerade beim Wunsch nach **ungestörtem Arbeiten** der soziale Austausch weniger von Bedeutung. So geben nur knapp die Mehrheit der befragten Personen an, sie wünschen sich einen Austausch mit anderen Menschen. Die Ergebnisse aus den Interviews weisen darauf hin, dass je nach Bezugsgruppe unterschiedliche Bedürfnisse nach sozialem Austausch bestehen. Die Daten der Interviews ergeben, dass Führungspersonen bewusst zu Hause arbeiten, um abgrenzt und ungestört vom Büro arbeiten können. Dieses Bild wird durch die Befragung bestätigt. Die quantitativen Ergebnisse zeigen, dass es mehrheitlich Personen mit Führungsfunktionen sind, die sich zurückziehen und keinen sozialen Austausch wünschen (vgl. Tabelle 11). Es ist anzunehmen, dass sie deshalb das Bedürfnis haben, ungestört zu arbeiten. In den offenen, qualitativen Angaben wird dann beschrieben, dass im Büro Mitarbeitende und Vorgesetzte sowie Telefonate zu Unterbrechungen führen und es daher ein Vorteil ist, von zu Hause aus zu arbeiten. Die Hälfte der befragten Personen geben als Motiv für die Arbeit zu Hause an, ungestört arbeiten zu wollen (vgl. Abb. 20). Dabei werden Arbeitszeiten zu Hause so gelegt, dass ungestört gearbeitet werden kann. Wahrscheinlich ist bereits die Wahl, zu Hause zu arbeiten, wie sie in den Interviews vermutet wird, ein bewusster Entscheid, konzentriert und in Ruhe zu arbeiten. In der Befragung wird dies durch Aussagen bestätigt, dass die befragten Personen zu Hause nicht durch ihren Mitarbeitenden sowie andere geschäftliche Störungen unterbrochen werden (vgl. Tabelle 19). Laut Gassmann (2011) wird der durchschnittliche Büroarbeitende alle 11 Minuten bei seiner Arbeit unterbrochen, es braucht dann einige Minuten für die geistige Rüstzeit. Dies zu umgehen könnte ein Grund für Führungskräfte sein, von zu Hause aus zu arbeiten. Gottke (2004; siehe auch Oertel et al., 2002) belegt bei Telearbeitenden geringere Arbeitsunterbrechungen als bei bürozentrierten Arbeiten. Gemäss Treier (2001) nimmt die berufliche Unterstützung mit der Wertigkeit der Tätigkeit zu. Es ist zu überdenken, ob Führungskräfte mehr berufliche Unterstützung als andere erhalten und dies ein Grund ist, weshalb sie bei der Arbeit zu Hause, einen geringeren Wunsch nach sozialem Austausch hegen.

Anders ist es für jene Telearbeitende, die öfters von zu Hause aus arbeiten: Desto mehr Zeit zu Hause gearbeitet wird, umso grösser wird das **Bedürfnis nach sozialem Austausch** (vgl. Tabelle 11). Gemäss Oertel et al. (2002) fühlen sich jene, die ausschliesslich zu Hause arbeiten, einsamer als diejenigen die alternierend im Büro und zu Hause arbeiten. Die vorliegende Erhebung zeigt, dass vor allem der Austausch mit den Arbeitskollegen/innen wichtig ist. Unter den freien Angaben wurden beispielsweise fachliche Kontakte, wie etwa Kunden, Fachleute und Berufsnetzwerke, genannt. Ferner werden die Arbeitszeiten manchmal an die Kunden und an den Austausch mit Arbeitskollegen/innen angepasst. Gemäss Ulich und Wiese (2011; siehe auch Oertel et al., 2002) fehlen bei Teleheimarbeit die Möglichkeit der Reduzierung von Stress durch soziale Unterstützung von Vorgesetzten bzw. Arbeitskollegen/innen. Es scheint, dass das Bedürfnis da ist, diesen Kontakt bewusst zu suchen, denn dieser fehlende Austausch wird in den Ergebnissen als Nachteil beschrieben sowie geraten, das Sozialleben am Arbeitsplatz nicht zu vernachlässigen (vgl. Tabelle 29).

Die Nachbarschaft ist gemäss Aussagen in den Interviews bedeutsam für den alltäglichen Austausch und die soziale Unterstützung. Dies wird sowohl in der Gruppendiskussion sowie in der Befragung

erwähnt. Dort wurde diskutiert, dass „soziale“ Nachbarn erwünscht sind, die einem auch einmal die Kinder abnehmen. In den Interviews wird betont, dass dieser Austausch nicht den Kontakt zu den Arbeitskollegen/innen ersetzt. Der Kontakt mit Arbeitskollegen/innen und zum Team ist wichtig für die berufliche Identität und die Persönlichkeitsentwicklung (vgl. Abschnitt 2.1.3). In der Befragung wurde deutlich, dass der Austausch zu Arbeitskollegen/innen sowohl für den fachlichen Austausch und berufliche Inspiration als auch für die Geselligkeit und das Zugehörigkeitsgefühl gewünscht wird. Als Nachteil wird in diesem Zusammenhang erwähnt, dass bei der Arbeitsform der Telearbeit nicht mit den Arbeitskollegen/innen gemeinsam in die Pause gegangen werden kann sowie generell die Isolierung vom Team. Gemäss Konradt, Schmook, Wilm und Hertel (2000, nach Büssing et al., 2003) verringert sich der informelle Austausch mit Arbeitskollegen/innen und wird auch vermisst. Die Studie von Glaser und Glaser (1995) bestätigt dieses Bild, dass Telearbeitende die Kaffeepause für den informellen Austausch, für betriebliche und berufliche Fragen vermissen. Laut dieser Studie sehen Vorgesetzte die verminderte informelle Kommunikation als Nachteil. Die soziale Unterstützung dient als Ressource und kann Stressbelastungen reduzieren (Knoll & Schwarzer, 2005). So wünschen sich, gemäss Oertel et al. (2002), Telearbeitende mehr Austausch mit Arbeitskollegen/innen, Vorgesetzten bzw. Auftraggebern und nennt den mangelnden sozialen Kontakt mit ihnen als kritischen Faktor.

Beim Kontakt zum Partner/in und zu Mitbewohnern/innen sowie Freunden geht es neben dem fachlichen Austausch darum, das Gefühl zu haben, am Leben des anderen teilnehmen zu können sowie sich nicht allein zu fühlen und als Abwechslung zum Arbeitsalltag (vgl. Tabelle 12; vgl. Glaser und Glaser, 1995). Laut Buser und Poschet (2002) wird das Nebeneinander von Beruf und Privat nicht immer als störend empfunden. Die Ergebnisse dieser Arbeit bestätigen diese Aussage. So wird etwa auf die mehr mit dem/der Partner/in gemeinsam verbrachte Zeit hingewiesen und Kontakte generell als aktivierend bezeichnet. Möglicherweise sind Selbstständige besser mit Gleichgesinnten vernetzt. Laut Aussagen in den Interviews haben Selbstständige eher ein soziales Netz von Gleichgesinnten. Dieses Netz ist oftmals kooperativ und unterstützend.

Es besteht also ein Wunsch sowohl nach sozialem Austausch wie auch nach ungestörtem Arbeiten. Ungestörtes Arbeiten kann etwa durch einen Rückzug oder eine Abgrenzung ermöglicht werden, was durch die **Privatheitsregulation** unterstützt werden könnte. Altman (1975, nach Hellbrück & Fischer, 1999) beschreibt Privatheit als einen Optimierungsprozess. Er geht davon aus, dass es einen optimalen Grad an Privatheit gibt, den der Mensch anstrebt (ein optimales Verhältnis zwischen gewünschter und erreichter Privatheit). Die angestrebte Privatheit ist ein subjektives Mass zwischen den Interaktionspartnern. Um dieses angestrebte Ideal zu erreichen, gibt es verschiedene Kontrollmechanismen wie personaler Raum (z.B. Abgrenzung), das Territorialverhalten (z.B. räumliche Abtrennung) und verbales und nonverbales Verhalten (vgl. 2.2.1 und 2.2.2). Ergebnisse der Befragung zeigen, dass verbales und nonverbales Verhalten als Kontrollmechanismus gebraucht werden, beispielsweise dadurch, dass das Umfeld weiss, wann die Telearbeitenden ansprechbar sind. Dieser Mechanismus wird von Führungskräften häufiger genutzt als von Anderen. Oertel et al. (2002) beschreibt in seiner Studie das Respektieren der Arbeitszeiten von Familien- und Bekanntenkreis als eine Herangehensweise der Abgrenzung. Die Ergebnisse dieser Arbeit bringen zum Ausdruck, dass das Territorialverhalten wichtig ist, indem deutlich eine räumliche Trennung gewünscht wird. Die Daten weisen drauf hin, dass durch das Verlassen des Arbeitszimmers bzw. der Wohnung (vgl. Abb. 17) eine solche Abgrenzung stattfindet. Ferner wird etwa die räumliche Trennung des Arbeitsplatz und des restlichen Wohnraumes als Bedingung genannt, um gut zu Hause arbeiten. Daher wird beim Einrichten besonders auf die räumliche Trennung geachtet. Die Wahl des Arbeitsplatzes fällt auf den Ort, an dem sich Telearbeitende am meisten abgrenzen können. In den Ergebnissen wird oft von Abgrenzung zu anderen Mitbewohner/in, respektive Familie gesprochen (vgl. Tabelle 15 und 16). So deuten die Daten darauf hin, dass das Arbeitszimmer durch Mitbewohner/innen als Ort der Ruhe und Ungestörtheit akzeptiert wird. Jedoch ist nicht klar aus den Ergebnissen zu erkennen, ob ein abgegrenzter Ort abschliessbar sein sollte. In der Befragung und in den Interviews



als Interventionsidee wird ein Raum ausserhalb der Wohnung als ideale Lösung vorgeschlagen. Falls die gewünschte Distanz nicht reguliert werden kann und keine Übereinstimmung zwischen der gewünschten und der erreichten Privatheit geschaffen werden kann, führt dies laut Flade (2008; vgl. Abschnitt 2.2.2) zu Stress oder Einsamkeit.

Die Abgrenzung ist ein zentrales Thema der Telearbeitenden, so verschwimmen für 64% der befragten Personen die Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben. Interessant ist der Vergleich zur Studie von Oertel et al. (2002), die auf die gleiche Frage ein deutlich niedrigeres Resultat erhalten haben (20%). In der vorliegenden Arbeit sind 1/3 der befragten Personen selbstständigerwerbend, vergleichend waren das bei Oertel et al. (2002) lediglich 10%. Die Vermutung liegt Nahe, dass die Grenzen für Selbstständigerwerbende eher verschmelzen. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen weiter, dass jene, die mehr Zeit zu Hause arbeiten, grössere Schwierigkeiten mit der Abgrenzung haben (vgl. Tabelle 14). Oertel et al. (2002, S. 79) bezeichnet Selbstständigerwerbende in der Regel als „ausschliesslich zu Hause“ arbeitend. Buser und Poschet (2002) beschreiben, dass jene, die ganztags zu Hause arbeiten, ein grösseres Bedürfnis haben, die beiden Welten „Arbeit und Wohnen“ zu trennen. In den hier vorliegenden Ergebnissen wird die Möglichkeit sich abzugrenzen, als Bedingung „gut zu Hause arbeiten zu können“ genannt, sowie als Grund sich am häuslichen Arbeitsplatz wohl zu fühlen. Als Abgrenzungsmöglichkeiten werden, neben der räumlichen Trennung, Sichtschutz wie etwa Pflanzen genannt. Als Nachteil wird allgemein die starke Vermischung zwischen Privat- und Berufsleben erwähnt, was auf eine räumliche wie auch eine zeitliche Abgrenzung hindeutet (vgl. Abschnitt 5.2).

5.1.2 Bedürfnisse während der Familienphase

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass soziale Kontakte sehr wichtig sind, um **Familie/Freizeit und Beruf** unter einen Hut zu bringen. Die Ergebnisse aus der Befragung unterstützen diese Annahme. Der soziale Austausch im Alltag ist bei Familien zusätzlich bedeutsam, etwa um den gemeinsamen Alltag zu organisieren. Telearbeitende mit Betreuungspflichten nennen zu Hause zu arbeiten einerseits, als Vorteil, weil sie mehr am Familienleben teilnehmen, andererseits als Nachteil wegen Störungen durch Kinder und Abgrenzungsschwierigkeiten. Auch Gottke (2004) beschreibt in vorherigen Studien, dass den ganzen Tag bei den Kindern zu sein für die gleiche Person das Schönste, aber auch der grösste Nachteil sein kann. Laut Maus und Winker (2001) können Störungen durch Familienmitglieder, Nachbarn dem/der Freund/in die Konzentration während der Erwerbstätigkeit beeinträchtigen und Rollenkonflikte heraufbeschwören. Die Ergebnisse dieser Arbeit deuten darauf hin, dass die Arbeitszeiten sowie Arbeitsorte in Abstimmung mit dem Familienalltag eingerichtet werden. Raible (2005) bestätigt die Abstimmung der verfügbaren Arbeitszeiten mit dem Tagesrhythmus der Familie. So wird dann gearbeitet, wenn die Kinder im Bett sind, sie an einem Ort sind, wo sie nicht stören oder wo sie beaufsichtigt werden können. In der Befragung wird als Bedingung genannt, von zu Hause aus zu arbeiten, dass die Kinder in unmittelbarer Nähe sind und jedoch kein Familienchaos herrscht. Um dem Familienchaos auszuweichen, wird vermutlich geraten, die Kinder während der häuslichen Arbeitszeit auswärts betreuen zu lassen (vgl. Tabelle 18). Fassauer (2007; siehe auch Treier, 2001) nimmt an, dass bei geringer qualifizierten Tätigkeiten, bei Frauen berufliche und familiäre Anforderungen erschwert werden. Dies wird begründet, weil diese Personen über keine eigene planbare Flexibilität verfügen. Auch Treier (2001) belegt, dass mit einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben nur zu rechnen ist, wenn die familiären Verpflichtungen vergleichsweise gering sind. Mit mehreren oder kleinen Kindern ist demnach eher mit einer Verschlechterung der Vereinbarkeit zu rechnen. Das zeigen auch die Daten dieser Arbeit, vermehrt wird die Ablenkung durch die Anwesenheit von Kindern beschrieben. Die befragten Personen weisen in diesem Zusammenhang immer wieder auf die räumliche Abgrenzung hin. So wird das Arbeitszimmer bewusst gewählt, um „offiziell“ an der Arbeit und gleichzeitig vom Familienleben abgetrennt zu sein. Maus und Winker (2001) nennen den Rückzug in ein separates Arbeitszimmer als Voraussetzung für konzentriertes Arbeiten und Buser und Poschet (2002) sprechen von einem Bedürfnis nach einem separaten Ort für den Arbeitsplatz. Die Themen Vereinbar-

keit von Familie/Freizeit und Beruf sowie die grosse Flexibilität der Arbeitsweisen und -zeiten (vgl. Abb. 20) werden als Motive zu Hause zu arbeiten, genannt. Das deutet darauf hin, dass Telearbeit genutzt wird, um Familie/Beruf zu vereinen. Als Vorteil wird die Flexibilität des Familienlebens erwähnt. Es wird beschrieben, dass man bei Problemen vor Ort ist und so den Familienbedürfnissen gerecht werden kann. Ferner wird als Vorteil genannt, dass die Kinder den Arbeitsalltag der Eltern kennen. Jedoch werden die Vermischung von Privat- und Berufsleben sowie die längeren Arbeitszeiten als Nachteile beschrieben. Viele wünschen sich ein ruhiges und familienfreundliches Quartier, in welchem die Kinder sicher über die Strassen gehen können, mit Kinderspielplätzen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie sozialen Nachbarn (vgl. Tabelle 30).

In den Interviews wird betont, dass Nutzer/innen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Das hängt mit den verschiedenen Rollen und Lebensphasen zusammen (vgl. Abschnitt 2.3). Insbesondere die unterschiedlichen Bedürfnisse in der Familienphase und der Kinderbetreuung gegenüber Personen ohne Betreuungspflichten wurden hervorgehoben. In den Interviews wird darauf hingewiesen, dass bei gleich starkem Engagement beider Elternteile bei der Erziehungsarbeit die Bedürfnisse von Frauen und Männer ähnlich aussehen. Hornberger und Weisheit (1999, nach Ulich & Wiese, 2011) betonen jedoch die mögliche Verschlechterung der Qualität von familiären Interaktionen und die Stärkung der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung als Risiko von Telearbeit (vgl. Faussauer, 2007). Demgegenüber sehen sie die Verbesserung der Kind-Eltern-Beziehung sowie die Reduzierung negativer Folgen von familiären Aufgaben auf die berufliche Laufbahn als Chance. Faussauer (2007) sieht bei selbständigen Frauen mit Heimbüros mehr berufliche Chancen als Frauen in betrieblicher Telearbeit.

Die Daten dieser Arbeit weisen nicht auf einen spezifischen Geschlechterunterschied hin, jedoch sind es mehrheitlich Frauen, die stärker in häusliche und familiäre Verpflichtungen eingebunden sind (Parent-Thirion et al. 2007; Oertel et al., 2002). Treier (2001) spricht von einem permanenten Spagat zwischen Arbeit und Familie, welche vor allem weibliche Telearbeitende vollführen. Es ist zu vermuten und zu prüfen, ob für Telearbeitende mit Betreuungspflichten das Bedürfnis nach Abgrenzung, insbesondere der Privatheitsregulation, ein zentraleres Element ist als für andere, um sich bei Telearbeit wohl zu fühlen. So spricht Treier (2001, S.2) von einem „...*Mythos der Vereinbarkeit von Beruf und Familie*“. Nach Oertel et al (2002) bleiben die Belastungen von Privat- und Familienleben bei Telearbeit zum Vergleich zu anderen Arbeitsverhältnissen gleich, das bedeutet, sie werden nicht vermindert.

In den Interviews wird hervorgehoben, dass eine räumliche Abgrenzung für alleinlebende Personen einfacher ist. Weiter wird vermutet, dass erwerbstätige Personen ohne Kinder ihre Alltagsbesorgungen gleich unterwegs oder noch in der Nähe des Betriebs erledigen und deshalb weniger auf die Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe angewiesen sind. Auf die Frage nach dem Wunschquartier werden Einkaufsmöglichkeiten wie etwa „*Take-away-Mittagessen*“ gewünscht.

5.2 Umweltkontrolle und -aneignung

5.2.1 Das Bedürfnis nach Selbstbestimmung

Telearbeitende haben ein ausgeprägtes Bedürfnis, ihren Alltag sowie ihre Einrichtung selber zu bestimmen. Einerseits geben zwar nur etwa ein Fünftel (vgl. Abb. 20) der befragten Personen „die Möglichkeit, meinen Arbeitsplatz selber zu gestalten“ als Motiv, zu Hause zu arbeiten, an. Andererseits wird in den offenen Angaben oft erwähnt, dass Telearbeitende sich wohl fühlen, weil der häusliche Arbeitsplatz nach eigenem Stil sowie individuell optimiert eingerichtet ist. Ferner wird in der Gruppendiskussion das Thema Selbstbestimmung als wichtigstes Bedürfnis der Telearbeitenden bewertet. Personen, die diese Möglichkeit haben, arbeiten grundsätzlich zu den Zeiten, wann sie wollen. Auch in den Interviews wird vermutet, dass Telearbeitende über andere Entscheidungsspielräume im Vergleich zu bürozentrierten Arbeitnehmern verfügen. Knapp für die Hälfte der befragten Personen ist „selbständiges und



eigenverantwortliches Arbeiten“ ein Motiv, um zu Hause zu arbeiten (vgl. Abb. 20). Nach Kremer (2008) kann das Erleben verstärkter Verantwortlichkeit und Selbstbestimmtheit zu einer deutlichen Zunahme der Motivation führen, vorausgesetzt die Arbeitsaufgaben lassen es zu. Ulich (2002) spricht in diesem Zusammenhang von Autonomie, die das Selbstbewusstsein stärkt (vgl. Abschnitt 2.1.1). Ausserdem fördert es die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung der Arbeitnehmenden (Kremer, 2008). Dabei betont Gassmann (2011) die Bedeutsamkeit der Freiwilligkeit, ob jemand von zu Hause arbeiten möchte oder nicht. Fassauer (2007) betont die Bedeutung der planbaren Flexibilität (vgl. Abschnitt 5.1.2). So bemerkt jemand in der Befragung, dass sie/er sich nicht wohlfühlt, letztlich, weil der- oder diejenige gar nicht von zu Hause aus arbeiten möchte (vgl. Tabelle 24). Die grosse Mehrheit der Befragten fühlt sich an ihrem Arbeitsplatz zu Hause wohl, u.a. mit der Begründung, dass sie sich durch die freie Zeit- und Orteinteilung frei fühlen. Für fast 2/3 der Befragten ist die grosse Flexibilität bei den Arbeitsweisen und -zeiten ein Motiv, von zu Hause zu arbeiten. Eine Studie von Oertel et al. (2002) zeigt, dass nur wenige Personen dies als Belastung sehen und eine Mehrheit die Freiheit, die durch Telearbeit entsteht, nicht missen möchte. Wie bereits diskutiert, kann dies ein Aspekt der Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf sein. Es ist zu vermuten, dass dies auch ein Aspekt der Selbstbestimmung ist. Die Flexibilität der Zeiteinteilung hat jedoch ihre Schattenseiten. So weisen die Daten dieser Arbeit darauf hin, dass es bei Telearbeit tendenziell längere Arbeitstage und weniger Pausen gibt. Dies bestätigen auch Maus und Winker (2001): Einige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass es Telearbeitenden Schwierigkeiten bereitet, die Erwerbstätigkeit abends zu beenden und Rott (2006) stellt fest, dass Telearbeitende dazu neigen, die „Leerzeiten“ nicht als Arbeitszeit aufzuschreiben. Oertel et al. (2002) sehen als Gefahr der Ausdehnung der Arbeitszeiten durch die Selbstausbeutung von Telearbeitenden und begründen, dass eine hohe Arbeitsbelastung häufig mit längerer Arbeitszeit kompensiert wird. Auch Tusnovics (2007) sieht den Umgang mit der neuen Freiheit als Herausforderung. So wünschen sich nach Oertel et al. (2002) Telearbeitende mehr Zeit für das Privatleben. Nach Gottke (2004) kann bei nicht vorhandener Bewertung der eigenen Arbeitsmenge und -qualität die Arbeit nicht angemessen gegenüber Kollegen oder Vorgesetzten vertreten werden, was bei Telearbeitenden zu Gewissensbissen führen kann.

Bezüglich ihrer Bekleidung zu Hause fühlen sich Telearbeitende freier. So wird etwa als Vorteil genannt, dass Telearbeitende sich zu Hause dem geschäftlichen Dresscode entziehen können. Ferner wird etwa „*im Pyjama arbeiten rockt*“ als Grund genannt, dass Telearbeitenden zu Hause wohl sind und sie sich unbeobachtet fühlen (vgl. Tabelle 23). Möglicherweise geniessen die Telearbeitenden, sich den bestehenden Normen oder sozialen Rollen entziehen zu können. Wie im Abschnitt 2.2.2 erläutert, ermöglicht das Private, unbeachtet bestimmte soziale Rollen abzulegen (Flade, 2008). Hellbrück und Fischer (1999) sprechen in diesem Zusammenhang von „emotionaler Entspannung“ (S. 307), die sich durch unbeobachtbares Verhalten ergeben kann.

5.2.2 Das Bedürfnis nach Wohnqualität

Die Ergebnisse aus den Interviews weisen darauf hin, dass die **Wohnqualität** ein wichtiges Bedürfnis ist. Bemerkenswert wird, dass eine hohe Wohnqualität mit einer hohen Arbeitsqualität am häuslichen Arbeitsplatz einhergeht. In der Befragung wird erwähnt, dass wo gerne gelebt wird, auch gerne gearbeitet wird. Es wäre zu überprüfen, ob jene Telearbeitenden mit einer hohen Wohnqualität und Wohnfläche das optimale Mass an Privatheit besser regulieren können und sich deshalb am häuslichen Arbeitsplatz wohler fühlen. Zu einer hohen Wohnqualität, gehören nach Aussagen in den Interviews, die Zufriedenheit im Quartier. In der Befragung werden diesbezüglich Treffpunkte, nützliche Einrichtungen, Naherholungsgebiete und Kinderbetreuungsmöglichkeiten aufgeführt. So benützen beispielsweise 45.6% der Befragten ihre Arbeitspause zum Einkaufen. Bei der Ausstattung zu Hause wird darauf hingewiesen, dass allfällige Schwierigkeiten in der Nähe kompensiert werden möchten. Beispielsweise wird beim Ausfall eines Druckers eine Ersatzdienstleistung in der Nähe gewünscht. Eine Präferenz sind ebenso weitere Servicedienstleistungen (z.B. Reinigung, Bügelservice, Post entgegen nehmen).

Beim **Raumkomfort** sind besonders die Aspekte Lichtverhältnisse, der Geräuschpegel und das Raumklima von Bedeutung (vgl. Abb. 19). Bei den offenen Angaben wird nochmals die Wichtigkeit des Tageslichts zum Arbeiten bemerkt. Dabei werden gutes Tageslicht und helle Räume als Bedingung beschrieben. Auch bei der Einrichtung wird nach Möglichkeit darauf geachtet, dass die Lichtverhältnisse stimmen. Deshalb wird in der Befragung dem/der Freund/in geraten, auf helle Räume, wenn möglich mit Fenster, zu achten. Der Geräuschpegel wird deutlich als Störung aufgeführt (vgl. Amstutz & Kündig, 2010). Störende Geräusche sind der Strassenlärm, der Rasenmäher in der Wohnumgebung sowie Kinderlärm der Nachbarn. Der Arbeitsplatz wird oftmals so gewählt, dass geringe Lärmbelastungen vorhanden sind. Auch werden Nachbarn gewünscht, die keinen Lärm erzeugen. Was Lärm oder „gute“ Lichtverhältnisse bedeuten, sind individuelle Ansichten. Deshalb sind Möglichkeiten wichtig, diese nach persönlichen Wünschen regulieren zu können. So wird etwa bewusst das hellste Arbeitszimmer oder der Raum in der Nähe der Heizung zum Arbeiten gewählt. Vorstellbar ist es, dass gut schallisolierte Räume und Fenster die individuellen Bedürfnis nach Ruhe und Licht unterstützen. So betont Flade (2008) die Wichtigkeit der Kontrollierbarkeit der Umweltbedingungen von Lärm und Hitze und nennt ungünstige Umweltbedingungen als Auslöser von Stress. Das Raumklima, insbesondere die Temperatur, wird ebenso als Bedingung zur guten Arbeit aufgeführt. Interessant ist der Unterschied bezüglich des Raumklima bei den quantitativen Daten von Frauen und Männern. So finden fast doppelt so viele Frauen wie Männer das Raumklima als sehr wichtig (vgl. Tabelle 17). Es ist zu vermuten, dass dieser Unterschied mit der Temperatur zusammenhängt. In einigen offenen Antworten von Frauen werden bezüglich des Wohlbefindens die unangenehme Temperatur sowie kalte Arbeitszimmer beschrieben. Beim Einrichten wurde darauf geachtet, dass der Arbeitsplatz nahe der Heizung gelegen ist. In der Studie von Treier (2001) weisen die Ergebnisse der Frauen stärker auf klassisch ergonomische Defizitfaktoren (z.B. Klima, Licht, Lärm) hin.

In den Ergebnissen dieser Arbeit wird betont, dass die Aussicht in die **Natur** sehr geschätzt wird und zum Wohlbefinden beiträgt (vgl. Tabelle 23). Beispielsweise wird beim Einrichten des Arbeitsplatzes Wert darauf gelegt, einen Ausblick aus dem Fenster oder zum Himmel zu haben. Ferner wird die Blickrichtung bewusst gewählt, um etwa in den Garten oder auch zur Tür, in die Küche oder ins Wohnzimmer zu sehen und beim Optimieren der Einrichtung wird mehr Aussicht gewünscht. Es wurde sogar betont, dass die Aussicht ins Grüne gewährleistet werden muss. Besteht die Möglichkeit, berücksichtigt die Arbeitsplatzwahl diese Kriterien. Es werden dazu die erweiterte Kreativität durch die Weitsicht aufgeführt. Kaplan (1995, nach Flade, 2010) beschreibt, einen Raum zu überschauen und in die Ferne blicken zu können, als symbolische Bedeutung des Freiseins; Weite wirkt anregend und hält den Geist wach. Nach Flade (2010) wird eine wahrgenommene Weite als erholsames Merkmal gekennzeichnet. In beengenden Räumen fällt es schwerer, sich unbeschwert zu fühlen. Es wäre deshalb genauer zu überprüfen, welchen Einfluss der Blick ins Weite oder ins Grüne sowie zum Himmel auf das Wohlbefinden von Telearbeitenden hat, insbesondere dann, wenn kleinere Wohngrundrisse bestehen. Zu Hause zu arbeiten und dadurch mehr Sonne zu haben oder auch mal im Garten arbeiten zu können, werden als Vorteile dargelegt. Flade (2010) betont die Bedeutung des Gartens für das Wegkommen von alltäglichen Ärgernissen und Belastungen. In der Befragung wird von 43% der befragten Personen aufgeführt, dass sie in den Pausen das Arbeitszimmer bzw. die Wohnung verlassen und 51.8% gehen in ihren Arbeitspausen nach draussen. Dies kann unter anderem für Sport sein oder zum Spazieren. Nach Maus und Winker (2001) scheint Telearbeit vor allem für Männer eine Zunahme an freier Zeit für Sport und Freizeitgestaltung zu bringen, 14.9% verlassen nach der Arbeit die Wohnung, um besser abschalten zu können. Bei der Studie von Oertel et al. (2002) nennt eine Mehrheit der Befragten, dass durch das Verlassen der Wohnung eine Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben erfolgt. Diese Daten zeigen die Bedeutung der optimalen Planung der Wohnumgebung. Ein Wunschquartier ist demnach ein Quartier mit viel Grünflächen, Rückzugsmöglichkeiten und Naherholungsgebieten. Auch Gysi (2009) bestätigt dieses Äusserungen und beschreibt das Bedürfnis nach naturnahem Wohnumfeld trotz Wunsch nach städtischer Dichte.



Am Arbeitsplatz wird vor allem die Wichtigkeit der **Platz- und Staumöglichkeiten** betont. So möchten Telearbeitenden ihre Unterlagen in Griffweite haben und sich ausbreiten können. Als Bedingungen, um gut zu Hause zu arbeiten, wird genügend Platz sowie ein gut aufgeräumter Arbeitsplatz (vgl. Tabelle 18) aufgeführt. Weiter wird bewusst so eingerichtet, dass etwa Drucker, Akten, etc. in der Nähe sind. Es besteht ein Bedürfnis beim Optimieren des eingerichteten Arbeitsplatzes nach mehr Stauraum und Ordnung. Der Arbeitsplatz sollte ein Ort sein, wo sich die arbeitende Person wohlfühlt (vgl. Tabelle 22). So zeigt etwa Fuhrer (1996, nach Flade, 2010) verschiedene Aspekte von Kompatibilität: Wird die Umwelt gefühlsmässig als passend empfunden, spricht er von einer emotionalen Kongruenz. Diese emotionale Kongruenz kommt beispielsweise in den Aussagen der Befragten zum **Ambiente** zum Ausdruck (vgl. Tabelle 18). Demnach ist der Arbeitsplatz nach den eigenen Bedürfnissen eingerichtet und es ist ein Raum, indem man sich wohlfühlt. Dabei sind beim Ambiente die Farben der Wände und Böden sowie schöne Möbel von Bedeutung. Das Ambiente wird in der Gruppendiskussion als wichtig gewertet. Als Motiv, zu Hause zu arbeiten, führen 44.7% der befragten Personen die Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre zu arbeiten, auf. In der Befragung wird auch dem/der Freundin/in geraten, dass das Wohlfühlen beim Einrichten wichtig ist und das Arbeitszimmer nicht zu einer Abstellkammer verkommen soll. Es lässt sich vermuten, dass zwar die Raumverhältnisse wichtig sind, wahrscheinlich jedoch nicht die exakte Grösse des Raumes (vgl. Abb. 19). So beschreiben Buser und Poschet (2002), dass in den von ihnen untersuchten Fällen nicht in erster Linie Platzprobleme als störend empfunden werden, sondern organisatorische Umstände. Dennoch scheinen vor allem die Griffnähe und Staumöglichkeiten für die Telearbeiten ein grosses Bedürfnis zu sein.

In allen erhobenen Daten dieser Arbeit wird die Wichtigkeit einer gut **funktionierenden Infrastruktur** am Arbeitsplatz zu Hause erwähnt. So wird danach der Arbeitsplatz ausgewählt und mit allen benötigten technischen Einrichtungen ausgestattet. Zudem besteht der Wunsch nach optimaler technischer Einrichtung, damit sind die bessere Gestaltung der peripheren Geräte und eine schnelle Internetverbindungen sowie Flexibilität beim Einrichten gemeint. Als störend wird empfunden, wenn Geräte ausfallen und Verbindungen unterbrochen werden. Die benötigte Infrastruktur wird als Bedingung und wichtig für gutes Arbeiten genannt. Gut funktionierende Medien sind u.a. auch Voraussetzung für die Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen/innen und Vorgesetzten.

Beim Einrichten wird auf die **Ergonomie** geachtet sowie auf das Mobiliar generell. So wurde als Bedingung für gutes Arbeiten bequeme Sitzgelegenheiten und ergonomische Möbel aufgeführt. Fuhrer (1996, nach Flade, 2011) spricht in dem Fall von einer ergonomischen Kongruenz, was heisst, dass Sitzmöbel, Treppenstufen, Greifweiten usw. den körperlichen Massen und Proportionen angepasst sind. Auf die Fragen nach Optimierung wird betont, dass zweckmässigere Möbel, etwa ein richtiges Pult, ein verstellbarer Tisch oder rüchenschonender Stuhl (vgl. Tabelle 21) gewünscht wären. Es gibt auch eine Einzelnennung, welche die bessere Ergonomie als Vorteil nennt, zu Hause zu arbeiten. Es ist anzunehmen, dass bereits eine Sensibilität der Telearbeitenden für ergonomische Einrichtungen vorhanden ist, diese jedoch unterschiedlich berücksichtigt und angewandt wird. Weiter wird etwa in der Befragung dem/der Freund/in geraten, auf gut ergonomische Standards zu achten. Oertel et al. (2002) nennen Ergonomie als Herausforderung für Telearbeiten, besonders hinsichtlich Bildschirmarbeitsplätze und die dadurch mögliche Gefährdung des Sehvermögens sowie weiterer körperlicher Probleme. In ihrer Studie wird das Bild der Sensibilität bestätigt, demnach sind 87% der Telearbeitenden mit der Ausstattung zufrieden und informieren sich über ergonomischen Standards.

5.2.3 Das Bedürfnis nach Selbstorganisation

Das Bedürfnis nach Selbstorganisation

In den Interviews sowie in der Befragung wird ausgesagt, dass die Selbstdisziplin sowie das Selbstmanagement eine grosse Herausforderung für Telearbeitende ist. Dies wird auch in der Gruppendiskussion als ein sehr wichtiger Punkt bewertet und auch Rott (2006) betont in seiner Studie die Wichtigkeit der Förderung der Selbstorganisation. Gemäss Oertel et al. (2002) ist dies vor allem für Einsteiger in die Telearbeit mit Schwierigkeiten verbunden. Die vorliegenden Daten lassen vermuten, dass manche Telearbeitenden sich den Tag bewusst wie ein geordneter Arbeitsalltag einrichten. Dies steht jedoch dem Wunsch gegenüber, zu arbeiten, wann man will: In der Befragung wird die Nacht erwähnt, weil die gewünschte Kreativität hoch ist (vgl. Tabelle 10). Die Selbstorganisation, eine gute Arbeitsvorbereitung und klare Kenntnisse der Aufgaben werden als Bedingung für gutes Arbeiten zu Hause aufgeführt. Die eigene mangelnde Selbstdisziplin wird auch als Störung wahrgenommen. Telearbeitende lassen sich leicht durch andere Tätigkeiten wie z.B. Haushaltsarbeiten, mit Freundinnen sprechen, TV (z.B. sehen 18.4% in ihren Pausen Fernsehen) und schönes Wetter ablenken. Sich selber zu motivieren und sich selber zu organisieren, wird als Nachteil bzw. Herausforderung gesehen. Dem/der Freund/in wird daher geraten, sich gut zu strukturieren, in dem die Wichtigkeit des Erstellens von Zeitplänen und Zeiteinteilungen hervorgehoben wird. Von den befragten Personen erstellen 17.5% einen Zeitplan für berufliche und private Aktivitäten. In dieser Arbeit sind hierzu keine Geschlechterunterschiede ersichtlich. Interessant ist der Vergleich mit der Studie von Oertel et al. (2002), wonach Frauen häufiger einen Zeitplan erstellen. Gemäss Gottke (2004) existieren bei alternierender Telearbeit besondere Anforderungen an die Selbstregulation. Gottke (2004, S. 199) beschreibt dies als „disziplinierte persistente Halten des Zielbezugs beim Handeln gegenüber Ablenkungen und Versuchungen, das Koordinieren von Erwerbstätigkeiten und privaten Aufgaben, das eigenständige Beginnen und Beenden der Arbeit, das Ziele setzen und Planen des Arbeitstages (...)“.

Die Tätigkeiten und Freiheiten werden bei folgenden Punkten als Vorteil wahrgenommen: Das Erledigen von Nebentätigkeiten, sowie die Flexibilität der Familie und die Selbstbestimmung für das eigene Ordnungssystem (vgl. Tabelle 28) werden als Vorteile genannt. Die Daten zeigen, dass 64% in ihren Pausen Haushaltsarbeiten erledigen. Ferner wird bemerkt, dass keine unproduktiven Zeiten im Büro abgesessen werden müssen. Telearbeitende sehen demnach in ihren Freiheiten einen geschätzten Vorteil, es muss jedoch bewusst damit umgegangen oder dies gelernt werden. Gottke (2004) weist darauf hin, dass Telearbeitende mehr Ziel- und Entscheidungsfreudigkeit beim Handeln als Kollegen im Büro haben (vgl. Abschnitt 2.1.3) Denkbar ist, dass einige Personen mit bestimmten Spielräumen und Freiheitsgraden überfordert sein könnten.

Auf die Frage nach dem Wunschquartier, werden in der Befragung sowie in der Gruppendiskussion, Hinweise darauf gemacht, dass ein Arbeitsplatz ausserhalb der Wohnung die Strukturierung des Arbeitsalltags, die Selbstorganisation sowie die Abgrenzung unterstützen würde (vgl. Abschnitt 5.1.1). Als Massnahmen werden ein separater Eingang, ein abgetrenntes Büro oder **Bürogemeinschaften** aufgeführt. Ulich und Wiese (2011) gehen noch einen Schritt weiter und begrüsst wohnortnahe Telearbeitszentren als Massnahme. Diese dienen dazu, die Nachteile von Telearbeit (z.B. das Verschwimmen von Grenzen zwischen den verschiedenen Lebenstätigkeiten) zu verringern. Zu vermuten und zu überprüfen ist, dass diese Vorteile in Bürogemeinschaften anzutreffen sind. Beispielsweise wird in den Interviews von Gemeinschaftsbüro gesprochen und diese als Entlastung und förderlich für Selbstmanagement dargelegt. Dort kann sich eine Kultur und Struktur entwickeln, die für das Selbstmanagement wichtig ist. Ein separater Raum wurde in der Gruppendiskussion beschrieben, der wie folgt sein sollte: Privat, sich wohlfühlen, nicht zu kühl ein, ein Fenster und wenn möglich unterschiedliche Sitzgelegenheiten. In der Diskussion wurde der Vorschlag geäussert, Telearbeitende könnten sich einen Raum teilen.



Beispielsweise durch ein Netzwerk oder wie in einem „Mobility“-System. Demnach kann Arbeitszimmer für eine temporäre Zeit gemietet werden. Dabei könnte bei der Umsetzung die Kosten ein zentrales Thema sein. 21.9% der Befragten, insbesondere jene Telearbeitende mit einem *Home Office* Pensum über 50%, sind Kosten für ein separaten Raum ein Thema. Diese Mietkosten werden auch in der Studie von Raible (2005) diskutiert.

5.2.4 Das Bedürfnis nach Abwechslung

Bedürfnis nach Abwechslung

Separate Räume oder Bürogemeinschaften können womöglich dem Bedürfnis nach Abwechslung gerecht werden. Demnach wird etwa die Möglichkeit zur Abwechslung des Arbeitsplatzes als Bedingung und als Grund bei der Arbeitsplatzwahl genannt. Telearbeitende beschreiben den Austausch, mit ihrem/ihrer Partner/in oder Mitbewohnern/innen als Abwechslung in ihrem Arbeitsalltag. Fast die Mehrheit der Personen gibt als Motiv die Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten an, der Wegfall des Fahrtwegs wird als Vorteil genannt. Jedoch wird bei manchen der Wegfall des Arbeitswegs bedauert, mit der Begründung, den „Tapetenwechsel“ zu verlieren und die fehlende Zeit zum Abschalten nicht zu haben. Es fällt auf, dass Abwechslung benötigt wird, um auf neue und freie Gedanken zu kommen.

6 Interventionsvorschläge

In diesem Kapitel werden Interventionsvorschläge beschrieben, die von den Bedürfnissen der Telearbeitenden abgeleitet wurden. Die Vorschläge sollen dazu dienen, Bedürfnisse zu stützen und zu einer optimalen Wohnsituation und somit zum Wohlbefinden von Telearbeitenden beizutragen. Im ersten Abschnitt werden allgemeine Themen erläutert. In den weiteren Abschnitten werden die Interventionsvorschläge gegliedert nach der Wohnung, der Wohnsiedlung oder des Wohnquartiers (vgl. Abschnitt 1.3.3).

6.1 Allgemeine Interventionsvorschläge

Wie in den Ergebnissen häufig darauf hingewiesen wird, ist eine **differenzierte Betrachtung von Nutzer/innen** bei allen Planungs- und Bauvorhaben notwendig. Dies wird bereits (z.B. www.lares.ch; Manaila, 2009) so angewandt. Es ist zentral, sich ein Bild zu schaffen, wer die zukünftige Nutzer/innen sind, um so eine Vorstellung davon zu bekommen, was für Bedürfnisse vorhanden sein können, um diese in die Planung mit einzubeziehen. Die unterschiedlichen Bedürfnisse werden auch von Pilloud erwähnt (2004; Abschnitt 2.3): Diese variieren je nach Person, Lebenszyklus, sozialer Schicht und sozialem Wandel. Die Unterschiede der Bedürfnisse, werden auch in dieser Arbeit deutlich. Insbesondere in Bezug auf das Motiv, warum von zu Hause aus gearbeitet wird: Wollen die zukünftigen Nutzer/innen so ungestört wie möglich von zu Hause aus arbeiten oder steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit dessen Management im Vordergrund. Ferner weist Flade (2006) darauf hin, dass Bedürfnisse einer kulturellen und sozialisationsbedingten Überformung unterliegen. Präferenzen sind unterschiedlich, was für die Einen ein Traum ist, missfällt dem Anderen. Gysi (2003, S.16) betont, dass die persönliche Lebensgestaltung „...ist nicht zuletzt auch eine Frage der sozialen Lage, in anderen Worten: des Alters, der Bildung, des Einkommens und des Geschlechts (...)“ Obwohl in dieser Arbeit wenige Geschlechterunterschiede deutlich wurden, gibt es gemäss anderen Studien, gerade in Bezug auf die Familienregulation, Unterschiede. So bestätigt die Studie von Parent-Thirion et al. (2007)²⁵, dass, obwohl die Erwerbstätigkeit der Frauen zu nimmt, die traditionelle Unterteilung der häuslichen Pflichten erhalten geblieben ist. Dies belegt auch Oertel et al. (2002), demnach investieren Frauen signifikant mehr Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung als Männer. Diese Einflussfaktoren sind deshalb in die Planung von Wohnungen, Siedlungen und Quartieren mit einzubeziehen. Um dem gerecht zu werden, wird als Variante, wenn zeitlich möglich, die **Partizipation** der zukünftigen Nutzer/innen der Gebäude und der Umgebung, empfohlen. Dies ist bereits in einem sehr frühen Stadium der Projektplanung möglich. So betont Richter (2008, S. 361) „die Nutzung und Zufriedenheit mit einem Gebäude oder einer Anlage basieren vor allem auf deren nutzerfreundliche Qualitäten“ und empfiehlt betroffene Bevölkerungsgruppen und künftige Nutzer/innen möglichst frühzeitig in den Planungsprozess mit einzubeziehen. Dadurch wird eine langfristige Akzeptanz möglich. Partizipationskonzepte werden bereits manchmal umbesetzt, etwa durch Einbezug von Mieter/innen, wie u.a. das Beispiel Davidsboden zeigt (Gysi, Hugentobler, Pfäffli & Blass, 2001). Flade (2008) verallgemeinert, dass Menschen, die Einfluss auf ihre Umwelt haben, gesünder und zufriedener leben. Richter (2008) empfiehlt, um nutzungsfreundliche Qualitäten zu erarbeiten, die Nutzer/innen bereits in der Programmentwicklung teilhaben zu lassen. Schröder und Zibell (2004) weisen auf die Schwierigkeit hin, dass bei einem Nutzer/innenwechsel nachfolgende Mieter/innen nicht in den Prozess involviert waren und somit das dazugehörige Zusammenwachsen nicht miterlebt haben. Spätestens die Nachmieter sind gezwungen sich wieder anzupassen.

²⁵ Parent-Thirion (2007, S. 73) „Despite the increasing participation of women in the labour force, the traditional division of domestic responsibilities between men and women persists.“



6.2 Interventionsvorschläge für Wohnungen

Wichtige Bedürfnisse von Telearbeitenden ist einerseits der Wunsch nach ungestörtem arbeiten, wie andererseits der Wunsch nach sozialem Austausch. Dabei steht die Regulation dieser beiden Bedürfnisse im Vordergrund. Raible (2005) spricht hierbei beispielsweise von der Strategie **Kombinieren & Trennen**. Konkret schlägt sie als Massnahme „Schaltzimmer mit mehreren Zugängen zwischen zwei Wohneinheiten oder Separatzimmer mit eigenem Zugang“ (S.77) vor. Die Regulationsmöglichkeiten könnten das Bedürfnis, den Arbeitsalltag besser strukturieren zu wollen, unterstützen. Der Möglichkeit sich physisch oder nur visuell abgrenzen zu können, sollte besondere Beachtung geschenkt werden. Für die einen Telearbeitenden reicht womöglich eine symbolische Grenze, welche in etwa mit einem Raumtrenner, eine geschlossene Tür oder den Arbeitsplatz abgewandt von der restlichen Wohnfläche möglich ist. Keine raumhohe Trennung hat den Vorteil einer besseren Tageslichtdurchflutung. Solch eine Flexibilität sollte in der Wohnung mit eingeplant werden. Dies kann durch eine flexible Handhabung der Anpassbarkeit der Wohnbereiche erfolgen. Nach Flade (2008) sind einfache architektonische Mittel, etwa Wände mit Türen, die man schliessen oder offen lassen kann oder grosse Räume, die bei Bedarf in zwei kleinere Räume unterteilt (z.B. durch mobile Trennwände) werden können, die das Bedürfnis nach Privatheit regulieren können.

Die Wahl der physischen Abgrenzung wird sehr begrüsst. Sei dies mit einer separaten Zimmer (vgl. Raible, 2005) oder wie in den Ergebnissen dargelegt, ein Zimmer ausserhalb des Wohnbereichs (vgl. Abschnitt 5.1.1). Bei der Privatheitsregulation geht es nicht nur darum, „wie viel“ sozialer Austausch gewünscht ist, sondern wie viel Privates will ein Telearbeitende von sich zeigen. So ist auch der Kunden- oder Publikumsverkehr ein Thema. Graf (2000) weist darauf hin, dass Besucherverkehr die Privatsphäre stören kann. Dieser könnte wahrscheinlich etwa mit einem **separaten Eingang** oder mit einem **zumietbaren Raum** entsprechend gesteuert werden. Gjorgjiev (2002) empfiehlt in seiner Arbeit, gute Eingangsbereiche, helle und grosszügige Erschliessungsbereiche. Laut Harloff, Weckwerth, Führ, Hinding, Lehnert & Sommer (1997) dienen Übergangszonen und Zwischenbereiche im Wohnumfeld der Möglichkeit einer Privatheitsregulation.

Ein wichtiges Thema für Telearbeitende ist die Selbstbestimmung (vgl. Abschnitt 5.2.1). Telearbeitende geniessen – mit all ihren Vor- und Nachteilen – die freie Zeiteinteilung, die Selbstbestimmung und das Bedürfnis nach Abwechslung wird deutlich in der Wahl des Arbeitsplatzes. So wird es geschätzt, wenn möglich, an verschiedenen Orten zu arbeiten. Um dies gewährleisten zu können, benötigt es individuelle Grundrissgestaltung. Bereits laut Harloff et al. (1997) sind flexible Wohngrundrisse gut geeignet, um sich den wandelnden Wohnbedürfnissen anzupassen. Raible (2005) spricht von **nutzungsneutralen Räumen**, die weder Haushaltsform noch Raumnutzung vorschreiben. Viele möchten ihren Arbeitsplatz am hellsten Ort oder mit dem besten Ausblick einrichten. Nutzungsneutrale Räume sind ein wichtiges Thema bezüglich der Einrichtung: Der Telearbeitende möchte seinen Arbeitsplatz nach seinem individuellen Geschmack einrichten. Jedoch eindeutig mit sehr viel Stauflächen und griffnahen Ablagen. Zudem ist der **Raumkomfort** ein wichtiges Bedürfnis von Telearbeitenden. Wohnungen sollten gegen innen ruhig sein, hell und das Raumklima (z.B. Temperatur und Frischluftzufuhr) geregelt werden können. Der Raum soll entsprechend den verschiedenen Aktivitäten angepasst werden können. Dabei spielen die Einrichtung, die Bausubstanz sowie Innenraumgestaltung (z.B. Farbe und Beschaffenheit von Boden und Wänden) eine Rolle. Laut Richter (2008) wirken Farben auf den menschlichen Organismus. Pilloud (2004) hebt in ihrer Arbeit im Kapitel Wohnen und Arbeit die Wichtigkeit von schalldichten Wänden hervor. Der Blick in die Weite oder ins Grüne, wird immer wieder betont und sollte bei der Planung in der Umgebung berücksichtigt werden. Aus diesem Grund sollte der **Umgebungsgestaltung bereits am Anfang** einer Projektplanung Aufmerksamkeit geschenkt werden. Flade (2010) betont „für die Planung heisst das, dass Umwelten entweder vielfältige Angebote liefern oder nutzungs offen gestaltet sein müssen, um nicht nur für einige wenige, sondern möglichst viele Menschen kompatibel zu sein“ (S.97).

Es besteht also der Wunsch nach unabhängigen Nutzungsmöglichkeiten der Räume. Früher oder möglicherweise auch in älteren Wohnung wurde der Arbeitsraum, von der Lage des Telefonanschlusses bestimmt (Buser & Poschet, 2002). Nach Buser und Poschet (2002) sind in den meisten Fällen von Telearbeitende, die Wohnung an Telearbeit anzupassen, beschränkt. Jene Telearbeitende die Hauseigentümer sind, haben jedoch die Wohnung entsprechend umgebaut und sich einen Arbeitsplatz eingerichtet.

In den Ergebnissen wird immer wieder die Wichtigkeit und Verfügbarkeit der **technischen Infrastruktur** betont. Diese ist nicht nur für ein effizientes Arbeiten, sondern auch hinsichtlich des Bedürfnisses nach sozialem Austausch mit Arbeitskollegen/innen und Vorgesetzten (z.B. durch *social Media*) sowie für die freie Arbeitsplatzwahl notwendig. Eine Verminderung der Zahl von *Face-to Face* Kontakten geht mit einer erhöhten Nutzung von Telekommunikation einher (Rice, 1992, nach Gottke 2004). Eine gut funktionierende Infrastruktur muss vorhanden sein. Raible (2005) empfiehlt dafür eine universelle Kommunikationsverkabelung und ausreichend Steckdosen in jedem Zimmer.

Für das Wohlbefinden, insbesondere das physische, ist **Ergonomie** ein wichtiges und häufig genanntes Thema von Telearbeitenden. Büssing et al. (2003) betonen, dass Telearbeitende darüber informiert werden müssen. Dies betrifft die Einrichtung des Arbeitsplatzes, die Arbeitsmöbel sowie die Arbeitsmittel (z.B. Computer und Peripherie). Oertel et al (2002) schlagen dafür eine fachliche Unterstützung durch den Betrieb oder Beratungshilfen vor. Solche Beratungshilfen könnten in Quartieren aufgebaut werden.

6.3 Interventionsvorschläge für Wohnsiedlungen

Wie bereits im vorherigen Abschnitt diskutiert, könnte ein **separater Raum ausserhalb der Wohnung** eine räumliche Anforderung sein, die Bedürfnisse (z.B. Regulation und Abgrenzung sowie der Selbstorganisation) zu unterstützen. In den Ergebnissen werden demnach auch zumietbare Arbeitsräume vorgeschlagen. Idealerweise bestehen in Wohnsiedlungen, Räume, die zumietbar sind und diese flexibel nach individuellen Bedürfnissen genutzt werden können.

In den Ergebnissen dieser Arbeit ist abzuleiten, dass Kosten für solche Räume eine zentrale Rolle spielen werden (vgl. Abschnitt 5.2.3). Maus und Winker (2001) bemerken, dass das Arbeitszimmer nur bei besserverdienenden Telebeschäftigten vorhanden ist. Auch Gysi (2003, S. 15) betont, wer nicht zu den „gutverdienenden Singles (*Dinks: double income, no kids*) oder den *Woopies (well off older people)* in der Nachfamilienphase gehört, kann sich den Luxus des individuellen Wohnens“ nicht leisten. Dies trifft insbesondere auf junge Familien mit Kindern und getrennte lebende Familien zu. Gemäss Bauer (2008) sind Frauen häufiger Alleinerziehend. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen oftmals weniger Ressourcen zu Verfügung haben, demzufolge ist für sie ein erschwinglicher mietbarer Raum wichtig.

Die Gruppendiskussionsteilnehmenden diskutierten bezüglich der Kosten ihre Idee des „**Mobility**“-**System**. Das heisst, ein Raum kann nur für eine bestimmte Zeit gemietet werden. Etwa für ein temporärer Büroarbeitsplatz in der Nähe der Wohnung. Diese Flexibilität könnte genutzt werden, um sich nach Bedarf eine Abwechslung oder eine Abgrenzung zur Wohnung zu schaffen. Ferner könnte dieser halb-öffentlicher Raum genutzt werden, um sporadisch Kunden zu treffen und somit – falls gewünscht- die Privatsphäre zu Hause zu erhalten.

Weitere Interventionsideen, die in dieser Arbeit genannt wurden, sind kollektive Arbeitsplätze (vgl. Abschnitt 5.2.3). Gjorgjiev (2002) empfiehlt ebenfalls Gemeinschaftsräume. Ulich und Wiese (2011) weisen auf die Möglichkeit von Telearbeitszentren hin, um die Nachteile von Telearbeit, etwa wenig sozialer und informeller Austausch sowie Grenze zwischen Arbeit und Nichtarbeit, zu kompensieren. Es ist denkbar, dass andere **kollektive Arbeitsplätze**, wie etwa Bürogemeinschaften, diese Effekte auch zeigen. Diese könnten weiter den fachlichen Austausch und das Bedürfnis nach Inspiration und der Geselligkeit durch Arbeitskollegen oder Mitbewohnern/innen unterstützen.



Büssing et al. (2003) nennen die kollektive Telearbeitsform als die geeignete Form der Telearbeit für humane Arbeitsgestaltung, wie sie im Abschnitt 2.1.3 beschrieben wurde. Gottke (2004) beschreibt, dass oft Rituale von Telearbeitenden dazu benutzt werden, um eine Struktur in den Alltag und eine Grenze zwischen Privat und Beruf, zu erstellen. Es ist möglich, dass kollektive Arbeitsplätze solche Rituale fördern und durch die geschaffene Grenze zur Wohnung, die Privatheitsregulation fördert. In Wohnsiedlungen oder in der Nähe der Wohnung sollten Rahmenbedingungen und Offenheit für diese kollektiven Räumlichkeiten geschaffen werden.

In den Interviews wurde davon gesprochen, dass durch Mehrgenerationsbauten das **Vermischen von Altersgruppen** (z.B. Mehrgenerationenwohnen) möglicherweise ein Vorteil hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre. Nichterwerbstätige, etwa ältere Personen, könnten einspringen und Betreuungsaufgaben übernehmen (vgl. Joss, 2008; Zibell, 2006).

6.4 Interventionsvorschläge Quartier

Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass zu einer hohen Wohnqualität, die Zufriedenheit im Quartier gehört (vgl. Abschnitt 5.2.2). Die Bedürfnisse wie etwa sozialer Kontakt, Abgrenzung oder sich eine Tagesstruktur zu schaffen, sind entscheidend.

In der Befragung wird beispielsweise der **Ausblick ins Grüne** betont, welcher frühzeitig in der Umgebungsplanung berücksichtigt werden sollte. Des Weiteren werden Naherholungsgebiete in der Umgebung gewünscht. Grüne Freiflächen dienen zudem der Stressbewältigung und verstärken die sozialen Beziehungen und fördern Aktivitäten (Flade, 2010). Manche Telearbeitenden benützen ihre Pausen um Sport zu machen, einfach nach Draussen zu gehen oder zum einkaufen. Daher sollte eine Umgebung geschaffen werden, die für den Telearbeitenden eine Aufforderung sind, nach draussen zu gehen. Sei es für das Bedürfnis der Abwechslung oder der Abgrenzung. Dabei ist auf das Raumprogramm von Wohnungen und die Positionierungen der Wohnsiedlungen zu achten. Gemäss Bauer (2008) wird bei einer halbkreisförmigen anstelle einer geraden Anordnung der Häuser die Kommunikation gefördert. Weiter betont er die Wichtigkeit von halböffentlichen Räumen zur individuellen Nutzung (z.B. Sitzecken, Grillplätze). Da es sich hier um individuelle und nicht eindeutige Bedürfnisse handelt, z.B. „wie viel“ Nähe zu den Nachbarn gewünscht ist, wird an dieser Stelle nochmals auf den Einbezug der jeweiligen Nutzer/innen hingewiesen. Eine weitere Möglichkeit Kunden und Gleichgesinnte und so das gewünschte **berufliche Networking** zu fördern, sind dafür passenden Restaurants oder öffentliche Plätze. Die Erschliessung eines Quartier ist wichtig, das heisst, die gute Anbindung an den Arbeitsort im Unternehmen, oder das Treffen von Kunden auswärts

Das Quartier sollte **Nahversorgungsmöglichkeiten** bieten und idealerweise alles, was es für den Alltag braucht, in der Nähe haben. Telearbeitende möchten allfällige Schwierigkeiten der technischen Infrastruktur gleich kompensieren, etwa durch Ersatzdienstleistungen im Quartier (z.B. Kopiershop) oder sie möchten ihren Arbeitsalltag ähnlich gestalten wie im Büro und die Möglichkeit Mittagessen in Form von *take-away*. Eine gute **Erreichbarkeit** zum betrieblichen Arbeitsort oder zu Kunden, Kindergärten und Schulen sowie Fortbildungseinrichtungen ist wünschenswert. Ferner ist ein Aufbau von **Serviceleistungen** entsprechend den Bedürfnissen (z.B. Wäschdienst, Postservice) von Telearbeitenden und **Beratungshilfen** (z.B. zum Thema Ergonomie, vgl. Abschnitt 6.2) im Quartier zu empfehlen.

7 Diskussion

In diesem Kapitel wird zuerst die vorliegende Arbeit zusammengefasst. Im zweiten Abschnitt wird der methodische Teil kritisch reflektiert und mögliche Einschränkungen diskutiert. Zum Schluss folgen mögliche Ansatzpunkte und Relevanz für weitere Untersuchungen.

7.1 Zusammenfassung

Ausgegangen wird von einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelten und somit von der Annahme, dass der Anteil an Erwerbstätigkeit von zu Hause aus zunimmt (Gassmann, 2011). In der vorliegenden Arbeit wurde eine Nutzer-Bedürfnisanalyse von Telearbeitenden durchgeführt. Dabei stehen Bedürfnisse im Vordergrund, die durch die gebaute Umwelt unterstützt und somit in Plan und Bauvorhaben integriert werden können. Neben arbeitswissenschaftlichen Perspektiven wurde auch die Mensch-Umwelt-Beziehung beigezogen, wie sie von der ökologischen Psychologie beschrieben wird. Als Methode wurde ein hauptsächlich induktives Vorgehen gewählt. Dabei wurden qualitative und quantitative Methoden kombiniert. Eine Datentriangulation wurde mit Experteninterviews, einer schriftlichen Onlinebefragung sowie einer Gruppendiskussion durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass verschiedene unterschiedlich Bedürfnisse bestehen. So besteht einerseits ein Wunsch nach sozialem Kontakt, andererseits aber auch nach ungestörtem Arbeiten. Daraus lässt sich ein Bedürfnis der Regulation ableiten, um das gewünschte Mass an sozialem Kontakt oder Ruhe zu steuern. Die Bedürfnisse unterscheiden sich hier je nach Funktion der Telearbeitenden und der Arbeitsdauer zu Hause. So haben Personen mit Führungsfunktion zu Hause eher den Wunsch ungestört zu arbeiten. Selbständige oder Teleheimarbeitende, verspüren eher den Wunsch nach sozialem – mitunter fachlichem - Austausch. Ein weiteres wichtiges Bedürfnis ist das der Selbstbestimmung und der Kontrolle der physischen Umwelt. Telearbeitende geniessen es den Tag selber einzuteilen und den Arbeitsort selber zu bestimmen. So besteht ein Bedürfnis nach Abwechslung. Jedoch betonen Telearbeitende die Herausforderungen dieser Freiheiten und wünschen sich Strukturen, welche die Selbstorganisation und –disziplin fördern. Die Kontrolle der physischen Umwelt liegt darin, selber den Arbeitsplatz gestalten zu können und eigenes Ambiente einzurichten und einen optimalen Raumkomfort zu haben. Der Raum sollte hell, ruhig und die Temperatur angepasst sein sowie genügend Stauraum haben. Es gibt generell wenig Geschlechterunterschiede, jedoch ist anzumerken, dass die Bedürfnisse in den unterschiedlichen Lebensphasen anders sind. In der Familienphase sind es mehr Frauen, die häusliche sowie familiäre Verpflichtungen haben (Parent-Thirion et al., 2007). Das Bedürfnis nach Abgrenzung könnte für die Personen mit familiären Verpflichtungen bedeutender sein. Weitere Aspekte sind der Ausblick in die Weite, die technische Infrastruktur und die Ergonomie und am häuslichen Arbeitsplatz.

Eine wichtige Erkenntnis ist, dass die Einflussfaktoren für eine optimale Wohnsituation von Telearbeitenden ähnliche Aspekte beinhalten wie die Elemente, die zur Wohnzufriedenheit im Allgemeinen führen. Es ist anzunehmen, dass eine hohe Wohn- und Lebensqualität mit einer hohen Arbeitsqualität zu Hause einhergeht. Dies widerspiegelt sich auch in den Interventionsmassnahmen. So werden einige räumliche Anforderungen genannt, die allgemein zu einer verbesserten Wohnsituation führen. Sie unterscheiden sich jedoch in deren Motiven oder Ausprägungen. Es handelt sich bei den Interventionsansätzen hauptsächlich, um folgende Punkte: Partizipation, flexible Wohnmöglichkeiten durch nutzungsneutrale Grundrisse und anpassbare Wohnraum. Weiter sind zumietbare und bezahlbare Arbeitsräume für den Einzel- sowie kollektiven Bedarf zu nennen. Der Raumkomfort und angepasste Einkaufsmöglichkeiten im Quartier sind weitere Vorschläge.



7.2 Kritische Reflektion

In dieser Arbeit wurde ein hauptsächlich induktives Vorgehen gewählt, um die Bedürfnisse von prospektiven Nutzer/innen zu entdecken. Es handelt sich dabei um eine Nutzerbedürfnisanalyse, wie dies von Richter (2008) vorgeschlagen wird. Dabei wurden qualitative und quantitative Methoden kombiniert und es erfolgte eine Datentriangulation. In einem nächsten Schritt könnten die Ergebnisse dieser Arbeit in einem deduktiven Vorgehen auf ihre Generalisierbarkeit überprüft werden.

Das Ziel der schriftlichen Befragung war einerseits, qualitative und quantitative Fragen zu kombinieren, andererseits in der kurzen Zeitspanne eine grosse Anzahl Personen zu befragen. Ein Nachteil dabei war, dass kein Nachfragen und keine weiteren Erklärungen möglich waren, wie dies bei anderen Methoden der Falls ist. Beispielsweise wurde bei Raible (2005) für die Erklärung von Aspekten ein zirkuläres Prozessmodell mit problemzentrierten Interviews angewandt. In der vorliegenden Arbeit wurde für eine Validierung der Befragung die Gruppendiskussion verwendet.

Die Einflussfaktoren auf eine optimale Wohnsituation sind in dieser Arbeit nicht abschliessend. Diese hängen selbstverständlich nicht nur primär von Bedürfnissen von Telearbeitenden ab und es gilt weitere Wirkungen auf das Wohlbefinden zu berücksichtigen. So haben generelle und nicht telearbeitsspezifische Faktoren der Wohn- sowie der Arbeitszufriedenheit, einen beachtlichen Einfluss. Weiter vermerken Harloff et al. (1997) kritisch, „dass die Aufzählung von menschlichen Bedürfnissen kein homogenes, sondern ein unüberschaubares und zum Teil widersprüchliches Bild ergibt“ (S.61). Auch betont Flade (2008), dass die gebaute Umwelt nur ein Einflussfaktor unter anderen Faktoren ist. Es ist deshalb wichtig hervorzuheben, dass das Erleben und Verhalten nicht ausschliesslich auf die physische Umwelt zurück zu führen ist und betont die Wichtigkeit personenbezogene Faktoren mit einzuschliessen.

Die Verbindung zwischen Telearbeitenden und Unternehmung wurde in dieser Arbeit bewusst nicht in die Fragestellung mit einbezogen. Der Fokus lag bei der Umwelt-Mensch-Beziehung. Jedoch sei hier nochmals die Wichtigkeit der Elemente wie beispielsweise der Führungsstil, die Kohäsion, die organisationale Bindung usw. auf das Wohlbefinden betont. Dies zeigen die in dieser Arbeit erwähnten Studien von Kremer, 2008; Rott, 2006; Gottke, 2004; Büssing et al., 2003; Oertel et al., 2002; Treier, 2001. In der schriftlichen Befragung in dieser Arbeit wird die fehlende Akzeptanz von Arbeitskollegen und Vorgesetzten angemerkt. Nach Buser und Poschet (2002) haben Führungskräfte Bedenken, dass Telearbeitende an der Unternehmenskultur nicht teilhaben würden

Ferner ist anzumerken, dass die Stichprobe der vorliegenden Arbeit durch die Verbreitung durch das soziale Netzwerk der Autorin und das Netzwerk von Lares nicht zufällig entstanden ist und nicht einer Gesamtpopulation entsprechen. Wird die Stichprobe mit anderen Studien verglichen (vgl. Oertel et al., 2002; Gottke, 2004; Treier, 2001), dann wurden mehr Frauen als Männer befragt (64%/36%). Dies widerspiegelt nicht der Verteilung von Telearbeit: Gemäss Kodey und Schubert (2001; vgl. Abschnitt 2.1.2) sind in der EU 75% der Telearbeitenden Männer und 25% sind Frauen. Das Bildungsniveau in dieser Stichprobe ist sehr hoch. Dies könnte damit erklärt werden, dass es sich bei Telearbeit gemäss Gassmann (2001) häufig um Wissensarbeit handelt.

Eine zusätzliche Zusammenfassung der Wohnform (z.B. Kinder/keine Kinder) und deren Berechnung nach Gruppenunterschieden, wurde nicht durchgeführt. Die Vereinfachung der Wohnform auf zwei Gruppen wird nach Erachten der Autorin den vielfältigen Wohnverhältnissen und deren Einflussfaktoren zu wenig gerecht. Jedoch wäre dies einer der möglichen Schritte gewesen, um Unterschiede und Einflüsse auf die Bedürfnisse der sozialen Rollen zu beleuchten (vgl. Abschnitt 1.2). Folge dessen ist anzumerken, dass grössere Differenzierung des biologischen und sozialen Geschlechtes vorteilhaft für die Fragestellung der Arbeit gewesen wäre. Treier (2001, S.2) betont, dass es wichtig ist „...regulatorische Abläufe sowohl familialer als auch arbeitsbezogener Art arbeitsplatznah und prozessbezogen zu analysieren“.

In dieser Arbeit wurde kein Unterschied zwischen Telearbeitenden, die in einem angestellten Verhältnis einer Unternehmung sind, und Selbstständigerwerbende gemacht. Zusätzlich war auf diese Frage eine Mehrfachnennungen möglich, was eine Berechnung von Gruppenunterschieden erschwert. Da es sich bei der Fragestellung um Bedürfnisse in der Wohnumgebung handelt, wurde bereits in der Fragestellung auf diese Unterscheidung verzichtet. Unterschiedliche Bedürfnisse dieser Gruppen sind jedoch sehr gut möglich, wie Maus und Winker (2001) dies beschreiben.

Bezüglich der schriftlichen Befragung zeigte sich, dass der Fragebogen kürzer hätte sein können. Die Frage nach den Motiven überschneidet sich mit den offenen Angaben zu Vor- und Nachteilen von Telearbeit. Allerdings wurden die geschlossenen Fragen zu den Motiven absichtlich erst gegen Ende der Befragung gestellt, um die Befragten nicht zu sehr zu lenken. Ausserdem gehen die drei offenen Angaben zum Thema „Einrichtung“ die gleiche Richtung.

7.3 Ausblick

Wie diese Arbeit dargelegt, gibt es verschiedene Einflussfaktoren für eine optimale Wohnsituation. Wichtige komplexe Themen, wie etwa die Vereinbarkeit von Familie/Freizeit und Beruf, sind einerseits in dieser Arbeit angeschnitten worden, andererseits sind bereits ausführliche Studien zu diesem Thema durchgeführt worden (vgl. Treier, 2001). Es wäre spannend zu untersuchen, welche spezifischen Umweltfaktoren hierbei einen Einfluss haben. Eine weitere Frage lautet, welche räumlichen Abgrenzungen und Regulatoren wichtig sind, respektive für Personen mit familiären Verpflichtungen wichtiger sind, als für andere. Weiter wird häufig die Doppelbelastung bei familiären Verpflichtungen genannt als negativer Punkt genannt. Wie Treier (2001; siehe auch Oertel et al., 2002) betont, sind Familie und Beruf keine sich gegenseitige abschottenden Lebensbereiche. Demnach wären die positiven Einflüsse (z.B. emotionale Unterstützung der Kinder) auf die individuellen Ressourcen zu untersuchen (vgl. Maus und Winker, 2001). Treier (2001) erwähnt in diesem Zusammenhang den beachtlichen Einfluss der Familie auf den Einfluss der Umsetzung von Telearbeit.

Stiegler (2001) betont, dass die Einführung von Telearbeit in ihren Auswirkungen, hinsichtlich des Gender Mainstream, kontrolliert und evaluiert werden muss. Stiegler (2001) spricht von einer Geschlechterdemokratie: Nachteile von Männern und Frauen heben sich auf. Somit würde die Telearbeit Müttern ermöglichen, den Kontakt zu Erwerbstätigkeit nicht zu verlieren und Vätern könnten mehr Kontakt zu ihren Kindern schaffen und mehr Haus- und Familienarbeit zu übernehmen. Das Unternehmen müsste etwa eine Arbeitsflexibilisierung für Väter und Mütter ermöglichen sowie eine Erleichterung von ausserhäuslicher Kinderbetreuung fördern. Nach Ulich (2002) müssen die Arbeitsinhalte sowie die äusseren Arbeitsbedingungen bei der Einführung von Telearbeit sorgfältig geprüft werden.

Aus ökopyschologischer Perspektive wäre es interessant den Einfluss der Ortsbindung – respektive des Quartiers auf das Wohlbefinden der Telearbeitenden zu untersuchen. Der Aspekt der Ortsbindung, wurde in dieser Arbeit mehrheitlich weggelassen. Die Frage, welchen Einfluss die Wohnumgebung auf das Verhalten auf die Telearbeitenden hat, ist weiter zu untersuchen. Es ist möglich, dass eine optimale Umgebung dazu führt, dass Telearbeitende vermehrt nach draussen gehen und so Distanz und Abgrenzung schaffen oder auch das Pausenmanagement verändert. Gemäss Maus und Winker (2001) birgt Telearbeit die Gefahr der verdeckten Mehrarbeit und es fragt sich, wie dem entgegengewirkt werden kann. Ferner wäre es interessant zu untersuchen, wie der Eindruck von Weite (Flade, 2010) in der Umweltgestaltung durch wahrnehmungspsychologische Prinzipien eingesetzt werden könnten. Ein Ergebnis dieser Arbeit ist, dass die Qualität des häuslichen Arbeitsplatz mit der Qualität des Wohnens im Bezug steht. Dies wäre ein weiterer Faktor der genauer beleuchtet werden könnte.



Eine weitere Annahme der vorliegenden Arbeit, welche eine grosse Herausforderung für Telearbeitende darstellt, ist das Bedürfnis nach Selbstorganisation. Als Beispiel werden in dieser Arbeit Bürogemeinschaften oder kollektive Büroarbeitsplätze genannt. Es wäre einerseits spannend neue Einflüsse, insbesondere von Umweltfaktoren, zu entdecken und andererseits die vermuteten Einflüsse von Bürogemeinschaften auf die Selbstregulation und –Organisation zu evaluieren. Prinzipiell sind nutzungsorientierte Evaluationen (vgl. Richter, 2008) für die empfohlenen Gestaltungsmaßnahmen zu berücksichtigen.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass Telearbeit eine Tätigkeitsform ist, die in Zukunft nicht an Bedeutung verlieren wird. Neben der Haus- und Familienarbeit und der Erwerbstätigkeit, wird auch die Freiwilligenarbeit in der Gesellschaft vorwiegend von zu Hause aus ausgeführt (Ulich & Wiese, 2011). Das sich „zu Hause“ auch eine Arbeitsumgebung befindet, ist wohl mittlerweile selbstverständlich. Telearbeit an sich, die verstanden wird als „Leistungserbringung mit Hilfe von Informatik- und Telekommunikationsmittel“ (Vollmer & Schwarb, 2002, S. 44) wird gemäss Annahmen zunehmen und zeitliche und räumliche Grenzen werden vermehrt zerfliessen (Gassmann, 2011; Tusnovics, 2007; Vollmer & Schwarb, 2002). Demnach wird der Arbeitsplatz der Zukunft über die klassische Bürofläche hinausgehen. So betonen auch Ulich und Wiese (2011, S.134), dass die Diskussion über „*Möglichkeiten der zeitlichen und räumlichen Entkoppelung von Büroarbeit*“ sicherlich noch weiter geht.

8 Literaturverzeichnis

- Amstutz, S., & Kündig, S. (2010). *Schweizerische Befragung in Büros (SBiB-Studie)*. Zugriff am 20.5.2011 unter www.seco.admin.ch:
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04153/index.html?lang=de>
- Büssing, A. (2001a). Telearbeit im Spannungsfeld von Arbeit, Familie und Freizeit. In G. Winker, *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (S. 61-92). Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.
- Büssing, A. (2001b). Telework. In W. Karwowski, *International encyclopedia of ergonomics and human factors* (Bd. 3, S. 1723-1725). London: Taylor & Francis.
- Büssing, A., & Hegendörfer, K. (2001). *Arbeitsbedingungen unter Telearbeit: Analyse der Tätigkeit und Arbeitszeit*. München: Technische Universität München.
- Büssing, A., Drodofsky, A., & Hegendörfer, K. (2003). *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens*. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Bogner, A., & Menz, W. (2005). Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisse, Wissensformen, Interaktion. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz, *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung (2. Aufl., S. 33-70)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bortz, J., & Döring, N. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation (4. Aufl.)*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Brändle-Stroh, M. (2003). Bedarf und Bedürfnisse. In J. Solt, *Luxus Wohnen. Luxury Living. Projekte von BGP zum individualisierten Wohnungsbau und 9 Essays* (S. 86-92). Basel: Birkhäuser-Publisher for Architecture.
- Brauer, K.-U. (2008). *Wohnen, Wohnformen, Wohnbedürfnisse*. Wiesbaden: Immobilien Zeitung Verlagsgesellschaft.
- Buser, M., & Poschet, L. (2002). Mobile Arbeit in vielfältiger Ausprägung. In L. Rey, *Mobile Arbeit in der Schweiz* (S. 77-118). Zürich: vdf Hochschulverlag ETH.
- Diekmann, F., Flade, A., Schuemer, R., & Walden, R. (1998). *Umweltpsychologische Konzepte. Psychologie und gebaute Umwelt. Konzepte, Methoden und Anwendungsbeispiele*. Darmstadt: Institut Wohnen und Umwelt.
- Fassauer, G. (2007). *Telearbeit und Erwerbstätigkeit von Frauen. Analyse der Auswirkungen*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Fernández, E.-C., & Lehner, S. (2008). *Justizvollzugsanstalt Lenzburg. Ansätze für eine optimale Gestaltung der geplanten Abteilung 60plus*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Fischer, M., & Stephan, E. (1996). Kontrolle und Kontrollverlust. In L. Kruse, C. Graumann, & E. Lantermann (Hrsg.), *Ökologische Psychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 166-175). München: Psychologie Verlags Union.
- Flade, A. (2008). *Architektur - psychologisch betrachtet*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Flade, A. (2010). *Natur - psychologisch betrachtet*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Flade, A. (2006). *Wohnen - psychologisch betrachtet*. Bern: Verlag Hans Huber.



- Flick, U. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung (3.Aufl.)*. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag GmbH.
- Frank, S. (2003). *Stadtplanung im Geschlechterkampf. Stadt und Geschlecht in der Grosstadentwicklung des 19. und 20. Jahrhunderts* (Bd. 20). Opladen: Leske&Budrich.
- Gassmann, O. (2011, 4 14). *Home Office Day: selbstbestimmt und produktiv*. Zugriff am 14.4.2011 unter Home Office Day: <http://www.homeofficeday.ch/Medien.aspx>
- Gjorgjiev, L. (2002). *Arbeiten und Wohnen. Frauensteinmatte Zug. Nachdiplomstudium. Diplomarbeit*. Zürich: ETH.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse (3.Aufl.)*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Glaser, W. R., & Glaser, M. O. (1995). *Telearbeit in der Praxis. Psychologische Erfahrungen im ausserbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH*. Berlin: Hermann Luchterhand Verlag GmbH.
- Gottke, K. (2004). *Anforderungen, Stressoren und Ressourcen bei alternierender Telearbeit. Eine arbeitspsychologie Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Selbstregulationsstrategien*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Graf, A. (2000). *Wohnen und Arbeiten unter einem Dach. Beispiele für Büro, Praxis, Atelier und Werkstatt im Einfamilienhaus*. München: Callwey.
- Grote, G., & Staffelbach, B. (2010). *Schweizer HR-Barometer 2010. Arbeitsplatzflexibilität und Familie*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Gysi, S. (2003). Personal Affair. Wohnen als Spiegel der Lebensgeschichte. In J. Solt, *Luxus Wohnen. Luxury Living. Projekte von BGP zum individualisierten Wohnungsbau und 9 Essays* (S. 14-20). Basel: Birkhäuser-Publisher for Architecture.
- Gysi, S. (2009). Zwischen "Lifestyle" und Wohnbedarf. Was der Mensch zum Wohnen braucht. In D. Eberle, *Wohnen - Im Wechselspiel zwischen öffentlich und privat* (S. 10-23). Zürich: Verlag Niggli AG.
- Gysi, S., Hugentobler, M., Pfäffli, K., & Blass, M.-J. (2001). *Die Wohnsiedlung Davidsboden in Basel. Zusammenfassung der Zweitevaluation acht Jahre nach Bezug*. Grenchen: Bundesamt für Wohnungswesen (BWO).
- Harabi, N., Schoch, R., & Hespeler, F. (2001). *Diffusion of Telework: What is Switzerland's position in an international comparison? Results of an empirical study*. Zugriff am 5.2.2011 unter WISO. Dr. Schoch und Partner. Wirtschafts- und Sozialforschung: http://www.wiso-schoch.ch/fr_dt/01_ECATT/ecatt99/download/Diffusion_von_Telearbeit.pdf
- Hardill, I., & Wheatley, D. (2010). Dual Career Couples, Gender and Migration. In D. Reuschke, *Wohnen und Gender. Theoretische, politische, soziale und räumliche Aspekte* (S. 239-260). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Harloff, H. J. (Hrsg.). (1993). *Psychologie der Wohnungs- und Siedlungsbau. Psychologie im Dienste von Architektur und Stadtplanung*. Göttingen: Hogrefe-Verlag GmbH & Co.
- Harloff, H. J., Weckwerth, H., Führ, E., Hinding, B., Lehnert, S., & Sommer, B. (1997). *Entwicklung einer Taxonomie von Wohntypen sowie von Erhebungsinstrumenten zur Evaluation städtischer Wohnumwelten aus der Perspektive ihrer Nutzer: Ein Forschungsprogramm*. Berlin: Technische Universität.
- Hellbrück, J., & Fischer, M. (1999). *Umweltpsychologie. Ein Lehrbuch*. Göttingen: Hogrefe-Verlag GmbH & Co.

-
- Home Office Day*. (2011). Zugriff am 25.5.2011 unter <http://www.homeofficeday.ch/>
- Jeska, S. (2000). Wohnraum als Lebensraum- die "Info-Elite" auf dem Vormarsch zu flexiblen Arbeitsstrukturen. In K. H. Krämer, *Wohnen und Arbeiten* (S. 64-65). Stuttgart: Karl Krämer Verlag.
- Joss, M. (2008). *Bedarfsabklärung Gender für das Wohnungs-Bewertungs-System WBS*. Zugriff am 26.2.2011 unter Lares: <http://www.lares.ch/pilote/bwo-wbs/>
- Knoll, N., & Schwarzer, R. (2005). Soziale Unterstützung. In R. Schwarzer (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie* (S. 333-349). Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Kordey, N., & Schubert, T. (2001). Telearbeit von Frauen in der Europäischen Union: Ein Überblick in Daten. In G. Winker, *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (S. 93-120). Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.
- Kremer, D. (2008). *Telearbeit. Erfolgsfaktor Arbeitsqualität*. Saarbrücken: VDM Verlag.
- Kruse, L. (1980). *Privatheit als Problem und Gegenstand der Psychologie*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Lamnek, S. (2005). *Gruppendiskussion. Theorie und Praxis (2.Aufl.)*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Lindfors, P. (2002). *Psychophysiological Aspects of Stress, Health and Well-being: Studies on Teleworking Women and Men*. Stockholm: Stockholm University.
- Maderthaler, R. (1995). Soziale Faktoren urbaner Lebensqualität. In A. Keul (Hrsg.), *Wohlbefinden in der Stadt. Umwelt- und gesundheitspsychologische Perspektiven* (S. 172-197). Weinheim: Beltz.
- Manaila, I. (2009). Gender macht Schule. In B. Zibell (Hrsg.), *Gender Bildung. Sozialräumliche Qualitäten im öffentlichen Hochbau* (S. 187-204). Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Maus, B., & Winker, G. (2001). Bewegliche Geschlechterarrangements bei Telebeschäftigten. In G. Winker, *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (S. 17-60). Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Mayring, P. (2008). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (10. Aufl.)*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Oertel, B., Scheermesser, M., Schulz, B., Thio, S., & Jonuschat, H. (2002). *Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Zugriff am 5.5.2011 unter European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf
- Persönlichkeiten und Organisationen unterstützen den Home Office Day*. (2011). Zugriff am 14.4. 2011 unter Homeoffice Day: <http://www.homeofficeday.ch/Medien.aspx>
- Pilloud, J. (2004). *Wohnzeiten. Wohnbedürfnisse im gesellschaftlicher Wandel*. Glarus/Chur: Verlag Rüeeggger.
- Projekt Lares*. (2011). Zugriff am 10.6.2011 unter Lares: www.lares.ch
- Raible, B. (2005). *Die Wohnung als Arbeitsort? Empirische Studie zu sozialen und räumlichen Verflechtungen von Erwerbstätigkeit und Geschosswohnung. Sechs Beispiele aus Zürich. Master Thesis*. Zürich: ETH Wohnforum.



- Richter, P. (Hrsg.). (2008). *Architekturpsychologie. Eine Einführung (3.Aufl.)*. Lengerich: Papst Science.
- Rott, M. (2006). *Einflussfaktoren auf den Erfolg von Telearbeit*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Schaible-Rapp, A. (1996). Büroumwelt. In L. Kruse, C. Graumann, & E. Lantermann (Hrsg.), *Ökologische Psychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen*. (S. 400-409). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Schröder, A., & Zibell, B. (2004). *Auf den zweiten Blick. Städtebauliche Frauenprojekte im Vergleich*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Schultz-Gambard, J. (1996). Dichte und Enge. In L. Kruse, C. Graumann, & E. Lantermann (Hrsg.), *Ökologische Psychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 339-346). München: Psychologie Verlags Union.
- Schwarb, T., Vollmer, A., & Niederer, R. (2000). *Mobile Arbeitsformen: Verbreitung und Potenzial von Telearbeit und Desksharing*. Olten: Hochschule für Wirtschaft.
- Semmer, N. K., & Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 157-196). Bern: Verlag Hans Huber .
- Stiegler, B. (2001). Telearbeit und Gender Mainstreaming. In G. Winker, *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (S. 165-188). Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH.
- Tagesanzeiger*. (20.1.2011). Zugriff am 22.5. 2011 unter «Wir wollen nicht, dass man durch die ganze Schweiz pendelt»: <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Wir-wollen-nicht-dass-man-durch-die-ganze-Schweiz-pendelt/story/21677623>
- Treier, M. (2001). *Zu Belastungs- und Beanspruchungsmomenten der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Tusnovics, D. (2007). Space and Time in Flexiblen Arbeitswelten. In S. Zinser, & D. Boch (Hrsg.), *Flexible Arbeitswelten. So geht's! DO's and DON'Ts aus dem Flexible-Office-Netzwerk (S.33-42)*. Zürich/Singen: vdf Hochschulverlag AG .
- Ulich, E. (2002). Telearbeit: Chancen und Probleme aus arbeitspsychologischer Sicht. In L. Rey, *Mobile Arbeit in der Schweiz* (Bd. 28, S. 47-53). Zürich: vdf Hochschulverlag AG ETH.
- Ulich, E., & Wiese, B. S. (2011). *Life Domain Balance*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Vollmer, A., & Schwarb, T. M. (2002). Verbreitung der Telearbeit in der Schweiz. In L. Rey, *Mobile Arbeit in der Schweiz* (Bd. 28, S. 31-46). Zürich: vdf Hochschulverlag AG ETH.
- von Rosentstiel, L. (2004). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 15-44). Bern: Verlag Hans Huber.
- Wohnbauten planen, beurteilen und vergleichen. (2. Aufl.)*. (2008). Grenchen: Bundesamt für Wohnungswesen, BWO.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen im Klartext*. München: Pearson Studium.
- Zibell, B. (Hrsg.). (2009). *Gender Building. Sozialräumliche Qualitäten im öffentlichen Hochbau*. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH.
- Zibell, B. (2006). *Bedarfsgerechte Planung. Gender Pracice und Kriterien in der Raumplanung* (Bd. 20). Salzburg: Land Salzburg.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formen von Telearbeit (Büssing et al., 2003, S. 15).....	12
Abbildung 2: Grundmodell Bell et al. (2001, zit. nach Flade, 2008, S. 57).....	16
Abbildung 3: Ablauf der Datenerhebung.....	22
Abbildung 4: Untersuchungsmodell	23
Abbildung 5: Prozessmodell induktiver Kategorienbildung	24
Abbildung 6: Darstellung Anzahl Datensätze der Befragung	26
Abbildung 7: Erläuterungen zu den Abbildungen.....	28
Abbildung 8: Hierarchische Beziehung der Kategorie Nutzer/innen	29
Abbildung 9: Hierarchische Beziehung der Kategorie Wohnqualität	30
Abbildung 10: Hierarchische Beziehung der Kategorie sozialer Kontakt.....	31
Abbildung 11: Hierarchische Beziehung der Kategorie Privatheitsregulation.....	32
Abbildung 12: Hierarchische Beziehung der Kategorie Interventionen.....	32
Abbildung 13: Stichprobenbeschreibung Arbeitsdauer zu Hause	35
Abbildung 14: Stichprobenbeschreibung Wohnform	36
Abbildung 15: Arbeitstage und -zeiten.....	37
Abbildung 16: Beschreibung Sozialer Kontakt	38
Abbildung 17: Abgrenzung Privat- und Berufsleben	40
Abbildung 18: Beschreibung Pausenverhalten	41
Abbildung 19: Wichtige Punkte Arbeitsplatz.....	43
Abbildung 20: Motive zu Hause zu arbeiten	48



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Merkmale motivations- und qualifikationsförderlicher Aufgabengestaltung	14
Tabelle 2: Psychologische Prozesse (zit. nach Flade, 2008, S.86).....	17
Tabelle 3: Zusammenfassung der Bedürfnisse.....	21
Tabelle 4: Operationalisierung der Bedürfnisse.....	25
Tabelle 5: Subkategorienbildung am Beispiel der Kategorie Abgrenzung und Regulation	28
Tabelle 6: Stichprobenbeschreibung Geschlecht, Alter und Berufsbildung	34
Tabelle 7: Stichprobenbeschreibung Arbeitspensum, Beschäftigungsverhältnis und Funktion	34
Tabelle 8: Stichprobenbeschreibung Berufsgruppen	35
Tabelle 9: Stichprobenbeschreibung Wohnen.....	36
Tabelle 10: Begründung Arbeitszeit zu Hause.....	37
Tabelle 11: Unterschiede sozialer Austausch.....	39
Tabelle 12: Begründung sozialer Austausch	39
Tabelle 13: Offene Angaben zu Abgrenzung Privat- und Berufsleben.....	40
Tabelle 14: Unterschiede: Abgrenzung Arbeit- und ihr Privatleben.....	41
Tabelle 15: Kategorien Wahl des Arbeitsplatzes	42
Tabelle 16: Kategorien offene Angaben zu wichtigen Punkten am Arbeitsplatz	43
Tabelle 17: Unterschiede Wichtigkeit Raumklima	43
Tabelle 18: Kategorien Arbeitsbedingungen zu Hause	44
Tabelle 19: Kategorien Störungen.....	45
Tabelle 20: Kategorien Einrichtung	45
Tabelle 21: Kategorien Optimieren der Einrichtung.....	46
Tabelle 22: Kategorien Besonderes bei der Einrichtung.....	46
Tabelle 23: Kategorien Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu Hause	46
Tabelle 24: Kategorien Unwohlbefinden am Arbeitsplatz zu Hause	47
Tabelle 25: Mein Arbeitsplatz zu Hause ist ein Ort, wo ich mich wohlfühle“	47
Tabelle 26: Offene Angaben Motive zu Hause zu arbeiten	47
Tabelle 27: Unterschiede Motive	48
Tabelle 28: Kategorien Vorteile.....	49
Tabelle 29: Kategorien Nachteile.....	49
Tabelle 30: Kategorien Wunschquartier.....	50
Tabelle 31: Kategorien Freunde raten	51
Tabelle 32: Beschreibung Bedürfnisse in der eigenen Wohnsituation.....	51
Tabelle 33: Beschreibung separater Raum.....	52
Tabelle 34: Wichtigkeit der räumlichen Abtrennung.....	52



Anhang

- | | |
|---|-----------|
| 1. Anhang A | I |
| Aufbau und Interviewleitfaden | |
| 2. Anhang B | IV |
| Onlinebefragung | |
| 3. Anhang C | IX |
| Drehbuch Gruppendiskussion | |
| 4. Anhang D | XI |
| Kreuztabellen und Chi-Quadrat-Test mit signifikanten Gruppenunterschieden | |

Anhang A: Aufbau und Interviewleitfragen

1. Verständnis- und Vertiefungsfragen
2. Spezifische Fragen zur Fragestellung
3. persönlicher Teil über die eigenen Erfahrungen als Telearbeitende

Interviewpartner/in und Fachgebiete

Interview-partner/in	Fachgebiet
1	Fachfrau Lares
2	Expertise in Wohnen und Gender Dozentin ETH Zürich, Departement Architektur
3	Expertise in Wohnen und Gender Raumplanerin und Professorin für Planungs- und Architektursoziologie
4	Expertise in Arbeits- u. Organisationspsychologie ETH Zürich, Forschungsgruppe Psychologie der Arbeit

1. Verständnis- und Vertiefungsfragen

Interview-partner/in	Thema	Fragen
1	Lares	Als Einstieg möchte ich gerne mehr über Lares wissen. Lares gibt es seit 2006, erzähl mir doch bitte wie Lares entstanden ist? Wie hat sich Lares entwickelt? Was ist deine Tätigkeit / Funktion bei Lares?
2	Lares	Sie haben bei der Bedarfsabklärung für das Wohnungs- Bewertungssystem (WBS) mitgearbeitet. Was war Ihre Expertise? Sie beschreiben darin den Perspektivenwechsel - die Siedlung als Ganzes zu sehen- was zu einer Qualitätssteigerung im Quartier führt. Können Sie mir dies genauer erläutern? (vgl. www.lares.ch ; Wohn-Bewertungs-System WBS)
1	Lares	Ich habe hier die Definition des Gender Mainstreaming. Kannst Du mir erläutern, wie Lares Gender Mainstreaming umsetzt? (vgl. www.lares.ch ; Zibell, 2006)
3	Lares	Als Einstieg fange ich mit einem Beispiel an. Sie waren die Leiterin der Frauenfachgruppe Lares bei der Planung der FHNW Olten. Ziel war es, einen Mehrwert auf der Grundlage des Gender Mainstreams (GM) zu schaffen. Für mich ist GM noch neu, deshalb interessiert mich besonders diese Perspektive. Können Sie mir Beispiele des GM und diesem Projekt nennen? In der Literatur wird als Beispiel genannt, dass im Umfeld der Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt wurde. Wie wurde das gemacht? (vgl. Zibell, 2009)
1	Verständnisfrage	Kennst Du gute Beispiele für Arbeit und Wohnen sowie gendergerechtes Bauen? Welche Aspekte findest Du wichtig, die dort umgesetzt wurden?
1	Verständnisfrage	In der Literatur wird beschrieben, dass privater Siedlungsbau zielgruppenorientierter ist als die herkömmliche Bauweise, respektive es sich um homogenere Siedlungen handelt. Kannst du mir mehr über den Unterschied der privaten und öffentlichen Siedlungsbau- Planung erzählen? Welche Relevanz hat dies auf das nachhaltige Planen-respektive für mein Thema der Telearbeitenden (vgl. www.lares.ch)?
2	Vertiefung Literatur	Sie waren beteiligt an der „Evaluation von Davidsboden“ in Basel. Es interessiert mich insbesondere die Wohnqualität und Wohnzufriedenheit. Können Sie mir mehr darüber erzählen? (vgl. Gysi et al., 2001)
2	Vertiefung Literatur	Mich interessiert Ihr Eindruck über „Wohnen und Arbeiten Frauensteinmatte Zug“. Können Sie mir mehr darüber erzählen? Es interessieren mich dabei besonders die sozialen und funktionalen Aspekte. (vgl. Gjorgjiev, 2002)
2	Vertiefung Literatur	In „Good Life in the City“ geht es um die Dichte. Können Sie mir mehr darüber erzählen? (vgl. Chen, 2008)
3	Vertiefung Literatur	Wohnen und Arbeiten sind zwei Seiten des Daseins. Oftmals wird von einer funktionalen Trennung gesprochen. Sie beschreiben, dass darüber nachgedacht werden sollte, können Sie mir genauer erläutern, was Sie damit meinen? (Zibell, 2009)

4	Telearbeit	Im Jahr 2000 haben Sie eine Studie über mobile Arbeit gemacht. Untersuchungsgegenstand damals waren die Arbeitsformen und Desksharing. Was würden Sie heute, zehn Jahre später, zum Thema Telearbeit untersuchen? In der Studie wird von Arbeits- und Lebensqualität gesprochen. Was denken Sie heute, zehn Jahre später, wird mit Arbeits- und Lebensqualität gemeint? (vgl. Schwarb et al., 2000)
4	Telearbeit	Nach Grote (2010) nutzen ca. 23% (kleiner Anstieg zu Ihrer Studie) Telearbeit. Wie denken Sie wird sich das weiterentwickeln? (vgl. Grote, 2010)
3	Bedürfnisse	Im Mittelpunkt stehen die sozialen Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer. Sie beschreiben die Bedürfnisse. Auf welche Grundlagen beziehen Sie sich? <i>Beispielsweise:</i> <i>Räumliche Nähe, Zurechtfinden, Selbstbestimmung, Ver- und Entsorgung, Wohlbefinden, Identifikation, Gemeinschaft und Rückzug, Sicherheit etc.</i> (vgl. Zibell, 2009)
3	Bedürfnisse	In „Bedarfsgerechte Raumplanung“ sowie in „Genderhousing“ bin ich auf die Funktionen des Wohnens gestossen. Unter Berücksichtigung von Telearbeit, welche Bedeutung haben diese Funktionen? Lassen sich davon Bedürfnisse ableiten? <i>Funktionen des Wohnens:</i> <i>Integration: familiäre Bindung, soziale Verankerung</i> <i>Schutz: Rückzug, Sicherheit, territoriale Verortung</i> <i>Versorgung: Ernährung, Reproduktion, Existenzsicherung</i> (Zibell, 2006; Zibell, 2007)

2. Spezifische Fragen zur Fragestellung

Interview-partner/in	Thema	Fragen
3	Bedürfnisse	Welche sozialen Bedürfnisse denken Sie, sind für Telearbeitende besonders wichtig?
1	Bedürfnisse	Was denkst du, welchen Einfluss hat die Zunahme von Single-Haushalten, WGs und Dinkies auf die Bedürfnisse für Telearbeitende?
2	Bedürfnisse	In der Literatur sowie in den Lares-Unterlagen werden folgende Bedürfnisse in der Genderthematik genannt: <i>Kurze Wege (Mobilität)</i> <i>Soziale Kontrolle</i> <i>Sicherheit</i> <i>Bezahlbarer Wohnraum</i> <i>Partizipation</i> Was denken Sie, wie wichtig sind diese Bedürfnisse für Telearbeitende und was haben sie für einen Einfluss auf ihren Alltag? Sehen Sie weitere Bedürfnisse? (vgl. www.lares.ch ; Flade, 2008; Flade, 2006)
1	Gender	Was denkst du wie hat der Trend, zu Hause zu arbeiten (z.B. in ZH verlässt jede zehnte Person das Zuhause nicht mehr um zu arbeiten) Einfluss auf die aus der Literatur bekannten Bedürfnisse? <i>Kurze Wege (Mobilität)</i> <i>Soziale Kontrolle</i> <i>Sicherheit</i> <i>Bezahlbarer Wohnraum</i> <i>Partizipation</i> Was denkst du, welche Bedürfnisse haben telearbeitende Frauen und Männer? Respektive gibt es noch weitere oder neue Bedürfnisse für Frauen, die berücksichtigt werden müssten? Wie siehst du die Bedürfnisse zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf? (vgl. www.lares.ch ; Flade, 2008; Flade, 2006)
2	Gender	Im Forschungsbedarf (Bericht Lares) im Bereich Gender und Wohnen wird der Punkt angesprochen: „Die sich ändernden Nutzungsbedürfnisse von berufstätigen Frauen“ Was könnten das für Bedürfnisse sein? (vgl. www.lares.ch)
3	Gender	In der Literatur werden zum Thema Gender häufig die folgenden Kriterien genannt. Was denken Sie, welche Punkte sind wichtig für Personen, die zu Hause ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen?

		<i>Kurze Wege (Mobilität)</i> <i>Soziale Kontrolle</i> <i>Sicherheit</i> <i>Bezahlbarer Wohnraum</i> <i>Partizipation</i> (vgl. www.lares.ch ; Flade, 2008; Flade, 2006)
4	Humankriterien	Denken Sie, dass die Humankriterien vom häuslichen und sozialen Umfeld kompensiert, gefördert oder gestützt werden können? Können Bedürfnisse davon abgeleitet werden? (vgl. Ulich & Wiese, 2011; Ulich, 2002)
4	Merkmale Arbeitsumwelt	Gibt es weitere Merkmale der Arbeitsumwelt, die Einflüsse auf die Bedürfnisse von Telearbeitenden haben?
4	Personenmerkmale	Welchen Einfluss haben Personenmerkmale auf die Zufriedenheit von Telearbeitenden?
4	Sozialer Kontakt	Denken Sie, dass es unterschiedliche Bedürfnisse bezüglich sozialen Kontakten bei Telearbeitenden gibt?
3	Sozialer Kontakt	Wie wichtig denken Sie, sind dabei nachbarschaftliche Beziehungen?
4	Sozialer Kontakt	Als negativer Punkt von Telearbeit (insbesondere Teleheimarbeit) wird die soziale Isolation genannt. Wie kann dem entgegengewirkt werden? (vgl. Treier, 2001)
4	Sozialer Kontakt	Denken Sie durch private (Nachbarschaft, Familie) soziale Kontakte können soziale Kontakte zu Arbeitskollegen kompensiert werden?
4	Sozialer Kontakt	Denken Sie, durch „Peering“ – Gruppen könnten Aspekte – soziale Unterstützung von Arbeitskollegen- kompensiert werden?
3	Intervention	Oft wird von Verschmelzung von Arbeit und Wohnen (im funktionalen Sinn) gesprochen. Dabei wird oft als negativer Punkt die Abgrenzung von Privatleben und beruflicher Arbeit genannt. Ich kann mir vorstellen, dass dabei ist die Privatheitsregulation ein wichtiges Thema ist. Wie denken Sie, könnte so eine Regulation in der Wohnung oder in einer Siedlung aussehen? Respektive unterstützt werden? (vgl. Zibell, 2009)
3	Intervention	Wie sähen nach Ihrer Sicht, unter Berücksichtigung der Telearbeit, ein Wohnungsgrundriss oder Grundrissstrukturen aus? Welche Anforderungen an eine Wohnsiedlung und ein Quartier würden aus Ihrer Sicht daraus entstehen?
3	Intervention	Denken Sie, bei einer Erwerbstätigkeit von zu Hause aus müssen andere Kriterien beachtet werden als zum Thema Arbeiten und Wohnen (Wohnraum als Arbeitsraum als Ganzes gesehen, z.B. Haushalts- Versorgungsarbeit). (Zibell, 2009)
1	Interventionen	In der Literatur bin ich oft auf die Nutzungsneutralität und Flexibilität beim Wohnen gestossen. Kannst du mir mehr darüber erzählen? (vgl. www.lares.ch ; Gjorgjiev, 2002)
2	Interventionen	Im Interview wird von Nutzungsneutralität und Flexibilität bei Wohnungen und Wohnanlagen gesprochen. Können Sie mir dies genauer erläutern? (vgl. www.lares.ch)
4	Interventionen	In der Literatur wird als Massnahme gegen die Nachteile von Telearbeit ein kollektiver Telearbeitsplatz in Wohnortsnähe genannt. Wie könnte so ein kollektiver Arbeitsplatz aus Ihrer Sicht aussehen? (vgl. Ulich, 2002)

3. Persönliche Wahrnehmung Telearbeit

Für alle interviewten Personen die gleichen Fragen

Thema	Frage
Nachhaltigkeit / Wohlbefinden	Wie stellen Sie sich persönlich eine nachhaltige Wohn – und Arbeitsumgebung vor? Was heisst für Sie Lebens- beziehungsweise Wohnqualität?
Räumliches Verhalten	Wo arbeiten Sie? Und weshalb arbeiten Sie dort?
Bedürfnisse	Welche Bedürfnisse sind für Sie in Ihrer Wohnumgebung relevant?
Präferenzen & Wünsche	Was würden Sie sich als Telearbeitende wünschen?

Ergänzende Literaturangaben

Chen, Z. (2008). *Good life in the City: In search of strategies and solutions in high density housing*. Zürich: ETH Wohnforum.

Hugentobler, M., & Gysi, S. (1996). *Sonnenhalb Schattenhalb. Wohngeschichten und Wohnsituationen von Frauen in der Schweiz*. Zürich: Limmat Verlag.

Zibell, B. (2007). Wohnen ist mehr... Ein Blick über die vier Wände hinaus. In C. Altenstrasser, G. Hauch, & H. Kepplinger (Hrsg.), *gender housing. geschlechtergerechtes bauen, wohnen, leben* (S. 59-82). Innsbruck.



Anhang B: Onlinebefragung

Startseite

Guten Tag

Im Rahmen meines Studiums an der Hochschule für Angewandte Psychologie (FHNW) schreibe ich meine Masterarbeit zum Thema Arbeiten und Wohnen. Dabei interessiert mich das Wohlbefinden von denjenigen, die von zu Hause aus arbeiten. Konkret geht es dabei um die Voraussetzungen, die zu einer optimalen Wohnsituation führen können. Ziel dieser Umfrage ist es, solche Voraussetzungen zu entdecken.

Die Praxispartnerin dieser Arbeit ist das Projekt "Lares - Gender- und alltagsgerechtes Bauen und Planen". Lares verfolgt zwei Ziele: Die Bedürfnisse der späteren Nutzerinnen und Nutzer sollen in den Bau- und Planungsprozessen stärker berücksichtigt werden und bei Bau- und Planungsvorhaben sollen vermehrt Fachfrauen eingesetzt werden.

Falls Sie

- angestellt sind und zwischendurch (z.B. am Abend), teilweise (z.B. einen Tag in der Woche) oder immer von zu Hause aus arbeiten oder
 - angestellt sind und manchmal übers Wochenende Arbeit mit nach Hause nehmen oder
 - selbstständig sind und immer oder manchmal von zu Hause aus arbeiten
- bitte ich Sie, an dieser Befragung teilzunehmen.

Die Befragung ist anonym und es können keine Rückschlüsse auf die Personen gemacht werden. Für die Beantwortung der Fragen brauchen Sie ca. 20 Minuten. Bitte beantworten Sie die Fragen bis zum 21. April 2011.

Sollten Sie zusätzliche Fragen haben, kontaktieren Sie mich bitte unter: sabine.lehner@students.fhnw.ch

Herzlichen Dank für Ihre Zeit und Ihr Interesse

Freundliche Grüsse

Schlussseite

Falls Sie im Anschluss an die Auswertung der Befragung gerne eine kurze schriftliche Rückmeldung erhalten möchten, schicken Sie mir bitte eine Email : sabine.lehner@students.fhnw.ch

Ich danke Ihnen herzlich für Ihre Zeit, Unterstützung und Ihr Interesse.
Ihre Daten wurden gespeichert. Sie können das Fenster nun schliessen.

Lesen Sie mehr über Lares:
www.lares.ch

Fragen und Fragetypen

Thema	Fragen	Fragetyp	Frage angelehnt an:
Personale Einflussfaktoren	Geschlecht? - weiblich - männlich Wie alt sind Sie? - unter 25 Jahren - 25- 34 Jahre - 35- 44 Jahre - 45- 54 Jahre - 55- 64 Jahre - über 65 Jahre Was ist Ihr höchster Schulabschluss? - Berufslehre - Matura - Höhere Fachschule (z.B. TS) - Hochschule / Fachhochschule - Sonstiges:	Geschlossene Fragen Einfachnennung	
Einflussfaktoren Tätigkeit	Was ist Ihr aktueller Beruf?	Offene Frage	
Einflussfaktoren Tätigkeit	Wie gross ist Ihr Pensum in Ihrer jetzigen Tätigkeit? - 100% - 80-100 - 50-79 - 20-49 - unter 20	Geschlossene Frage Einfachnennung	
Einflussfaktoren Tätigkeit	Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich von zu Hause aus?	Offene Frage	Gottke (2004)
Einflussfaktoren Tätigkeit	Wie lautet Ihr Beschäftigungsverhältnis? - Angestellt - Selbständig - Student/Studentin - Sonstiges:	Filterfunktion Geschlossene Frage Mehrfachnennung	
Einflussfaktoren Tätigkeit	Welche Funktion nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein? - Mitarbeiter/Mitarbeiterin - Kaderfunktion ohne Führungsfunktion - Kaderfunktion mit Führungsfunktion	Filterfunktion Geschlossene Frage Einfachnennung	
Einflussfaktoren Tätigkeit	Zu welchen Zeiten arbeiten Sie meistens von zu Hause aus? Warum arbeiten Sie zu diesen Zeiten?	Geschlossene Frage Matrix	



Einflussfaktoren Wohnen	Wo befindet sich Ihr jetziger Wohnort? - in der Innenstadt - am Stadtrand - Im Vorort - In einem ländlichen Gebiet	Geschlossene Frage Einfachnennung	Oertel et al. (2002)
Einflussfaktoren Wohnen	Wo leben Sie? - Wohnung - Einfamilienhaus - Mehrfamilienhaus Wie viele Quadratmeter hat Ihre Wohnung? - unter 20 - 40-60 - 60-80 - 80-100 - 100-120 - über 120	Geschlossene Fragen Einfachnennung	
Einflussfaktoren Wohnen	Wie wohnen Sie? - allein - mit Partner/in - mit Partner/in und Kindern - nur mit Kind(ern) - in einer Wohngemeinschaft - mit meinen Eltern - Andere:	Geschlossene Frage Einfachnennung	Gottke (2004)
Einflussfaktoren Wohnen	Wenn Sie mit Kindern zusammenleben, geben Sie bitte die Anzahl der Kinder nach Altersgruppen an: - Kinder im Baby/Kleinkindalter - Kinder im Schulalter - Kinder in der beruflichen Ausbildung/im Studium	Geschlossene Frage Mehrfach Nennungen	Oertel et al. (2002)
Territorialität / Räumliches Verhalten	Wo arbeiten Sie mehrheitlich? - Arbeitszimmer - Wohnzimmer - Schlafzimmer - Küche - Keller - Mansarde - Balkon / Garten - Andere:	Geschlossene Frage Mehrfachnennung	Gottke (2004)
Territorialität / Räumliches Verhalten	Weshalb arbeiten Sie in diesem Raum?	Filterfunktion Offene Frage	

Umweltkontrolle	Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte für Ihren Arbeitsplatz zu Hause? <ul style="list-style-type: none"> - Raumklima (Belüftung / Heizung) - Lichtverhältnisse - Büromöbel - Ausstattung des Arbeitsplatzes - Abschliessbarkeit/Abtrennbarkeit des Raumes - Grösse des Raumes - Geräuschpegel - Sonstiges: 	Geschlossene Frage 4er Skala sehr wichtig, eher wichtig, eher unwichtig, unwichtig	Oertel et al. (2002)
Umweltkontrolle	Welches sind die drei wichtigsten Bedingungen, die Sie brauchen, um zu Hause gut arbeiten zu können?	Offene Frage	
Umweltkontrolle	Was sind die drei häufigsten Störungen während Ihrer Arbeit zu Hause?	Offene Frage	
Umweltaneignung	Wie haben Sie Ihren Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet?	Offene Frage	Gottke (2004)
Umweltaneignung	Worauf haben Sie dabei besonders geachtet?	Offene Frage	
Umweltaneignung	Mit welcher Ausstattung könnten Sie ihren Arbeitsplatz zu Hause noch optimieren?	Offene Frage	
Wohlbefinden	Mein Arbeitsplatz zu Hause ist ein Ort wo <ul style="list-style-type: none"> - ich mich wohlfühle (wenn ja, warum?) - ich mich nicht wohl fühle (wenn nein, warum nicht?) 	Offene Frage	Oertel et al. (2002)
Weitere Fragen	Welche Vorteile sehen Sie, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten? Welche Nachteile sehen Sie, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten?	Offene Fragen	Treier (2001)
Weitere Fragen	Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten? <ul style="list-style-type: none"> - Bessere Vereinbarkeit Beruf / Arbeit und Familie - Bessere Vereinbarkeit mit anderen Berufstätigkeiten - Grössere Flexibilität bei den Arbeitsweisen und -zeiten - Keine andere Beschäftigungsmöglichkeit - Mehr Freizeit - Möglichkeit, meinen Arbeitsplatz selber gestalten zu können - Möglichkeit, in angenehmer Atmosphäre arbeiten zu können - Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten - Selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten - Ungestörte Arbeit - Keine Kosten für separaten Büroraum - Sonstiges: 	Geschlossene Fragen Mehrfach Nennungen	Treier (2001)
Sozialer Kontakt	Wenn ich zu Hause arbeite, ist es mir wichtig, mich mit anderen Menschen auszutauschen Ja / Nein	Filterfunktion Geschlossene Mehrfachnennungen	



	<p>Mit wem ist es Ihnen besonders wichtig, einen Austausch zu haben?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitskollegen - Mitbewohner/in - Partner/in - Kind(ern) - Nachbarn - Freunden - Eltern - Andere: <p>Weshalb ist Ihnen dieser Austausch wichtig?</p>	<p>Fragen Offene Fragen</p>	
Privatheit	<p>Wie grenzen Sie zu Hause Ihre berufliche Arbeit und Ihr Privatleben voneinander ab?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ich verlasse mein Arbeitszimmer bzw. meine Wohnung in den Pausen - Ich mache einen Zeitplan für berufliche und private Aktivitäten - Meine Partnerin bzw. Freunde wissen, wann ich „ansprechbar“ bin - Meine Kinder werden ausserhaus betreut, wenn ich arbeite - Ich stelle mich jeweils innerlich auf „Arbeit“ bzw. auf „Privatleben“ ein - Nach der Arbeit verlasse ich die Wohnung, um besser abschalten zu können - Für mich verschwimmen Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit - Sonstiges 	<p>Geschlossene Frage Mehrfachnennung</p>	Oertel et al. (2002)
Privatheit	<p>Was tun Sie in den Pausen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ich ziehe mich zurück - ich mach ein Nickerchen - ich lese - ich gehe nach Draussen - ich unterhalte mich mit jemanden - ich schaue TV - ich spiele mit meinen Kindern - ich gehe einkaufen - ich mache Sport - ich mache Haushaltsarbeiten - ich spiele ein Instrument - Andere: 	<p>Geschlossene Frage Mehrfachnennung</p>	Treier (2001)
Weitere Fragen	<p>Stellen Sie sich vor, Sie ziehen um und werden künftig von zu Hause aus arbeiten. Was für ein Quartier würden Sie wählen?</p>	<p>Offene Frage</p>	
Schlussfrage	<p>Was würden Sie einem Freund/einer Freundin raten, der/die neu von zu Hause aus arbeitet?</p>	<p>Offene Frage</p>	
Schlussfrage	<p>Haben Sie weitere Anregungen oder Bemerkungen?</p>	<p>Offene Frage</p>	

Anhang C: Drehbuch: Gruppendiskussion 7. Juni 2011

18.00 bis 20.00 Uhr, Olten OTA 103

Zeit	Ablauf	Inhalt	Material
17.45	Eintreffen der Teilnehmenden	Gegenseitiges Vorstellen	
18.00	Begrüßung & Dank	Begrüßung Zusammenstellung der Gruppe erläutern (Unterschiede: Funktionen, Wohnformen, Wohnorte, Formen von Telearbeit)	
	Einführung	Ablauf und Ziel der heutigen Diskussion Auf Aufnahme & Vertraulichkeit hinweisen Rollen Moderation und Assistenz (Protokoll) erläutern Regeln erklären: es gibt keine falschen Antworten etc.	Aufnahmegerät
	Forschungsfrage Praxispartner	Forschungsfrage und Definition von Telearbeitenden und Wohnsituation Vorstellen des Praxispartners Ablauf der Masterarbeit	Präsentation Beemer
18.15	Eröffnungsfrage	Was wünscht ihr euch / was ist euch als Telearbeitende besonders wichtig in - der Wohnung - in seiner Siedlung - in seinem Quartier?	Flipchart
18.30	Präsentation der Ergebnisse	Überleitung zu den Ergebnissen Evt. Neues ergänzen Zusammenhänge zu Ergebnissen erläutern Präsentation der Ergebnisse Herleitung Ergebnisse Bedürfnisse aus Ergebnissen	Präsentation Beemer
18.40	Gewichtung der Ergebnisse Auswahl der Diskussionsschwerpunkte	1. Gewichtung der vorgestellten Bedürfnisse: Was hält ihr als besonders wichtig? → Punktabfrage 2. Welches der Themen würdet ihr gerne heute Abend diskutieren? → Punktabfrage Auswahl und Gewichtung von folgenden Themen: <ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung (Grenzen zwischen Privat und Beruf) • Abwechslung (Wechsel von Arbeitsorten) • Regulation (sozialer Austausch vs. ungestört Arbeiten) • Struktur (Tagesstruktur, Selbstdisziplin, Selbstorganisation) • Ambiente (Gestaltung des Arbeitsplatzes) 	Flipchart



Zeit	Ablauf	Inhalt	Material
		<ul style="list-style-type: none">• Infrastruktur (Technik)• Selbstbestimmung (u.a. freie Orts- und Zeiteinteilung)• Differenzierte Betrachtung von Nutzer/innen (Lebensphasen)• Raumkomfort/Wohnqualität (Licht, Aussicht, Klima)	
18.50	Diskussionsthema 1	Diskussion zum Thema nach Wahl	
19.10	Pause		
19.15	Diskussionsthema 2	Diskussion zum Thema nach Wahl	
19.35	Zusammenfassung	Dank und Zusammenfassung der Ergebnisse	
19.45	Abschluss		

Anhang D: Kreuztabellen mit signifikanten Gruppenunterschieden

„Wenn ich zu Hause arbeite, ist es mir wichtig, mich mit anderen Menschen auszutauschen“
Bitte kreuzen Sie an Ja/Nein

Funktion

			-77.00	Ohne Führungsfunktion	Mit Führungsfunktion	Gesamt
Kontakt wichtig	Ja	Anzahl	25	28	6	59
		Erwartete Anzahl	17.1	29.0	12.9	59.0
		% von Kontakt wichtig	42.4%	47.5%	10.2%	100.0%
	Nein	% von Funktion	75.8%	50.0%	24.0%	51.8%
		% der Gesamtzahl	21.9%	24.6%	5.3%	51.8%
		Anzahl	8	28	19	55
		Erwartete Anzahl	15.9	27.0	12.1	55.0
% von Kontakt wichtig	14.5%	50.9%	34.5%	100.0%		
% von Funktion	24.2%	50.0%	76.0%	48.2%		
% der Gesamtzahl	7.0%	24.6%	16.7%	48.2%		
Gesamt	Anzahl	33	56	25	114	
	Erwartete Anzahl	33.0	56.0	25.0	114.0	
	% von Kontakt wichtig	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%	
	% von Funktion	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	15.396(a)	2	.000
Likelihood-Quotient	16.156	2	.000
Zusammenhang linear-mit-linear	10.776	1	.001
Anzahl der gültigen Fälle	114		

a 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 12.06.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.309	.085	3.436	.001(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.367	.082	4.179	.000(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

„Wenn ich zu Hause arbeite, ist es mir wichtig, mich mit anderen Menschen auszutauschen“
Bitte kreuzen Sie an Ja/Nein

Arbeitsdauer zu Hause

			unter 50%	über 50%	Gesamt
Kontakt wichtig	Ja	Anzahl	39	20	59
		Erwartete Anzahl	45.5	13.5	59.0
		% von Kontakt wichtig	66.1%	33.9%	100.0%
		% von Stunden	44.3%	76.9%	51.8%
		% der Gesamtzahl	34.2%	17.5%	51.8%
	Nein	Anzahl	49	6	55
		Erwartete Anzahl	42.5	12.5	55.0
		% von Kontakt wichtig	89.1%	10.9%	100.0%
		% von Stunden	55.7%	23.1%	48.2%
		% der Gesamtzahl	43.0%	5.3%	48.2%
Gesamt	Anzahl	88	26	114	
	Erwartete Anzahl	88.0	26.0	114.0	
	% von Kontakt wichtig	77.2%	22.8%	100.0%	
	% von Stunden	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	77.2%	22.8%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	8.545(b)	1	.003	.004	.003
Kontinuitätskorrektur(a)	7.289	1	.007		
Likelihood-Quotient	8.951	1	.003		
Exakter Test nach Fisher					
Zusammenhang linear-mit-linear	8.470	1	.004		
Anzahl der gültigen Fälle	114				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 12.54.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-.274	.084	-3.013	.003(c)
	Ordinal- bzgl. Ordinalmaß				
	Korrelation nach Spearman	-.274	.084	-3.013	.003(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

**„Wie grenzen Sie zu Hause ihre berufliche Arbeit und ihr Privatleben voneinander ab?
Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an. Mehrfach Nennungen sind möglich.**

Funktion

			-77.00	Ohne Führungsfunktion	Mit Führungsfunktion	Gesamt
Meine Partnerin bzw. Freunde wissen, wann ich ^ansprechbar^ bin	not quoted	Anzahl	29	43	15	87
		Erwartete Anzahl	25.2	42.7	19.1	87.0
		% von Meine Partnerin bzw. Freunde wissen, wann ich ^ansprechbar^ bin	33.3%	49.4%	17.2%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Funktion	87.9%	76.8%	60.0%	76.3%
		% der Gesamtzahl	25.4%	37.7%	13.2%	76.3%
	quoted	Anzahl	4	13	10	27
		Erwartete Anzahl	7.8	13.3	5.9	27.0
		% von Meine Partnerin bzw. Freunde wissen, wann ich ^ansprechbar^ bin	14.8%	48.1%	37.0%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Funktion	12.1%	23.2%	40.0%	23.7%
		% der Gesamtzahl	3.5%	11.4%	8.8%	23.7%
Gesamt		Anzahl	33	56	25	114
		Erwartete Anzahl	33.0	56.0	25.0	114.0
		% von Meine Partnerin bzw. Freunde wissen, wann ich ^ansprechbar^ bin	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Funktion	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% der Gesamtzahl	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	6.130(a)	2	.047
Likelihood-Quotient	6.096	2	.047
Zusammenhang linear-mit-linear	3.471	1	.062
Anzahl der gültigen Fälle	114		

a 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5.92.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.175	.079	1.884	.062(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.228	.089	2.481	.015(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

„Wie grenzen Sie zu Hause ihre berufliche Arbeit und ihr Privatleben voneinander ab?
Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an. Mehrfach Nennungen sind möglich.

Arbeitsdauer zu Hause

			unter 50%	über 50%	Gesamt
Für mich verschwimmen Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit	not quoted	Anzahl	37	4	41
		Erwartete Anzahl	31.6	9.4	41.0
		% von Für mich verschwimmen Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit	90.2%	9.8%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Stunden	42.0%	15.4%	36.0%
		% der Gesamtzahl	32.5%	3.5%	36.0%
	quoted	Anzahl	51	22	73
		Erwartete Anzahl	56.4	16.6	73.0
		% von Für mich verschwimmen Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit	69.9%	30.1%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Stunden	58.0%	84.6%	64.0%
		% der Gesamtzahl	44.7%	19.3%	64.0%
Gesamt		Anzahl	88	26	114
		Erwartete Anzahl	88.0	26.0	114.0
		% von Für mich verschwimmen Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit	77.2%	22.8%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Stunden	100.0%	100.0%	100.0%
	% der Gesamtzahl	77.2%	22.8%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	6.194(b)	1	.013	.019	.010
Kontinuitätskorrektur(a)	5.091	1	.024		
Likelihood-Quotient	6.851	1	.009		
Exakter Test nach Fisher					
Zusammenhang linear-mit-linear	6.140	1	.013		
Anzahl der gültigen Fälle	114				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 9.35.

Symmetrische Maße

	Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise s T(b)	Näherungsweise Signifikanz	
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.233	.077	2.537	.013(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.233	.077	2.537	.013(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

„Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“ Bitte kreuzen Sie an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten * Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	not quoted	Anzahl	43	16	59
		Erwartete Anzahl	37.8	21.2	59.0
		% von Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	72.9%	27.1%	100.0%
		% von Geschlecht	58.9%	39.0%	51.8%
		% der Gesamtzahl	37.7%	14.0%	51.8%
	quoted	Anzahl	30	25	55
		Erwartete Anzahl	35.2	19.8	55.0
		% von Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	54.5%	45.5%	100.0%
		% von Geschlecht	41.1%	61.0%	48.2%
		% der Gesamtzahl	26.3%	21.9%	48.2%
Gesamt	Anzahl	73	41	114	
	Erwartete Anzahl	73.0	41.0	114.0	
	% von Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	64.0%	36.0%	100.0%	
	% von Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	64.0%	36.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4.155(b)	1	.042		
Kontinuitätskorrektur(a)	3.397	1	.065		
Likelihood-Quotient	4.179	1	.041		
Exakter Test nach Fisher				.052	.032
Zusammenhang linear-mit-linear	4.119	1	.042		
Anzahl der gültigen Fälle	114				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 19.78.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.191	.092	2.058	.042(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.191	.092	2.058	.042(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

„Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“ Bitte kreuzen Sie an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten * Arbeitsdauer zu Hause

			unter 50%	über 50%	Gesamt
Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	not quoted	Anzahl	41	18	59
		Erwartete Anzahl	45.5	13.5	59.0
		% von Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	69.5%	30.5%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Stunden	46.6%	69.2%	51.8%
		% der Gesamtzahl	36.0%	15.8%	51.8%
	quoted	Anzahl	47	8	55
		Erwartete Anzahl	42.5	12.5	55.0
		% von Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	85.5%	14.5%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Stunden	53.4%	30.8%	48.2%
		% der Gesamtzahl	41.2%	7.0%	48.2%
Gesamt		Anzahl	88	26	114
		Erwartete Anzahl	88.0	26.0	114.0
		% von Reduzierung von Pendelzeiten und Fahrkosten	77.2%	22.8%	100.0%
		% von Zusammenfassung_Stunden	100.0%	100.0%	100.0%
		% der Gesamtzahl	77.2%	22.8%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4.120(b)	1	.042		
Kontinuitätskorrektur(a)	3.263	1	.071		
Likelihood-Quotient	4.216	1	.040		
Exakter Test nach Fisher				.048	.035
Zusammenhang linear-mit-linear	4.084	1	.043		
Anzahl der gültigen Fälle	114				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 12.54.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-.190	.089	-2.049	.043(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-.190	.089	-2.049	.043(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

„Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“ Bitte kreuzen Sie an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten * Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	not quoted	Anzahl	43	15	58
		Erwartete Anzahl	37.1	20.9	58.0
		% von Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	74.1%	25.9%	100.0%
		% von Geschlecht	58.9%	36.6%	50.9%
		% der Gesamtzahl	37.7%	13.2%	50.9%
	quoted	Anzahl	30	26	56
		Erwartete Anzahl	35.9	20.1	56.0
		% von Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	53.6%	46.4%	100.0%
		% von Geschlecht	41.1%	63.4%	49.1%
		% der Gesamtzahl	26.3%	22.8%	49.1%
Gesamt	Anzahl	73	41	114	
	Erwartete Anzahl	73.0	41.0	114.0	
	% von Selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten	64.0%	36.0%	100.0%	
	% von Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	64.0%	36.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5.233(b)	1	.022		
Kontinuitätskorrektur(a)	4.378	1	.036		
Likelihood-Quotient	5.280	1	.022		
Exakter Test nach Fisher				.031	.018
Zusammenhang linear-mit-linear	5.187	1	.023		
Anzahl der gültigen Fälle	114				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 20.14.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.214	.091	2.321	.022(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.214	.091	2.321	.022(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

„Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“ Bitte kreuzen Sie an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Ungestörte Arbeit * Funktion

			Zusammenfassung Funktion			Gesamt
			-77.00	Ohne Führungsfunktion	mit Führungsfunktion	
Ungestörte Arbeit	not quoted	Anzahl	20	30	7	57
		Erwartete Anzahl	16.5	28.0	12.5	57.0
		% von Ungestörte Arbeit	35.1%	52.6%	12.3%	100.0%
		% von Zusammenfassung_ Funktion	60.6%	53.6%	28.0%	50.0%
	quoted	% der Gesamtzahl	17.5%	26.3%	6.1%	50.0%
		Anzahl	13	26	18	57
		Erwartete Anzahl	16.5	28.0	12.5	57.0
		% von Ungestörte Arbeit	22.8%	45.6%	31.6%	100.0%
		% von Zusammenfassung_ Funktion	39.4%	46.4%	72.0%	50.0%
		% der Gesamtzahl	11.4%	22.8%	15.8%	50.0%
Gesamt		Anzahl	33	56	25	114
		Erwartete Anzahl	33.0	56.0	25.0	114.0
		% von Ungestörte Arbeit	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%
		% von Zusammenfassung_ Funktion	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
		% der Gesamtzahl	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	6.611(a)	2	.037
Likelihood-Quotient	6.792	2	.034
Zusammenhang linear-mit-linear	2.139	1	.144
Anzahl der gültigen Fälle	114		

a 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 12.50.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.138	.092	1.470	.144(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.219	.090	2.379	.019(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

„Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“ Bitte kreuzen Sie an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Keine Kosten für separaten Büroraum * Arbeitsdauer zu Hause

			Zusammenfassung_ Stunden		Gesamt
			Unter 50%	über 50%	
Keine Kosten für separaten Büroraum	not quoted	Anzahl	75	14	89
		Erwartete Anzahl	68.7	20.3	89.0
		% von Keine Kosten für separaten Büroraum	84.3%	15.7%	100.0%
		% von Zusammenfassung_ Stunden	85.2%	53.8%	78.1%
		% der Gesamtzahl	65.8%	12.3%	78.1%
	quoted	Anzahl	13	12	25
		Erwartete Anzahl	19.3	5.7	25.0
		% von Keine Kosten für separaten Büroraum	52.0%	48.0%	100.0%
		% von Zusammenfassung_ Stunden	14.8%	46.2%	21.9%
		% der Gesamtzahl	11.4%	10.5%	21.9%
Gesamt	Anzahl	88	26	114	
	Erwartete Anzahl	88.0	26.0	114.0	
	% von Keine Kosten für separaten Büroraum	77.2%	22.8%	100.0%	
	% von Zusammenfassung_ Stunden	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	77.2%	22.8%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	11.544(b)	1	.001		
Kontinuitätskorrektur(a)	9.784	1	.002		
Likelihood-Quotient	10.343	1	.001		
Exakter Test nach Fisher				.002	.001
Zusammenhang linear-linear	11.443	1	.001		
Anzahl der gültigen Fälle	114				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5.70.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.318	.103	3.552	.001(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.318	.103	3.552	.001(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

„Welche Motive haben Sie dazu bewogen, von zu Hause aus zu arbeiten?“ Bitte kreuzen Sie an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Keine Kosten für separaten Büroraum * Funktion

			Zusammenfassung_Funktion			Gesamt	
			-77.00	Ohne Führungsfunktion	mit Führungsfunktion		
Keine Kosten für separaten Büroraum	not quoted	Anzahl	20	46	23	89	
		Erwartete Anzahl	25.8	43.7	19.5	89.0	
		% von Keine Kosten für separaten Büroraum	22.5%	51.7%	25.8%	100.0%	
		% von Zusammenfassung_Funktion	60.6%	82.1%	92.0%	78.1%	
		% der Gesamtzahl	17.5%	40.4%	20.2%	78.1%	
	quoted		Anzahl	13	10	2	25
			Erwartete Anzahl	7.2	12.3	5.5	25.0
			% von Keine Kosten für separaten Büroraum	52.0%	40.0%	8.0%	100.0%
			% von Zusammenfassung_Funktion	39.4%	17.9%	8.0%	21.9%
			% der Gesamtzahl	11.4%	8.8%	1.8%	21.9%
Gesamt		Anzahl	33	56	25	114	
		Erwartete Anzahl	33.0	56.0	25.0	114.0	
		% von Keine Kosten für separaten Büroraum	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%	
		% von Zusammenfassung_Funktion	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
		% der Gesamtzahl	28.9%	49.1%	21.9%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9.255(a)	2	.010
Likelihood-Quotient	9.190	2	.010
Zusammenhang linear-mit-linear	8.262	1	.004
Anzahl der gültigen Fälle	114		

a 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5.48.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-.270	.100	-2.972	.004(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-.278	.086	-3.066	.003(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

„Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte für Ihren Arbeitsplatz?“

Raumklima (Belüftung / Heizung) * Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Raumklima	sehr wichtig	Anzahl	43	12	55
		Erwartete Anzahl	35.2	19.8	55.0
		% von Raumklima	78.2%	21.8%	100.0%
		% von Geschlecht	58.9%	29.3%	48.2%
		% der Gesamtzahl	37.7%	10.5%	48.2%
	eher wichtig	Anzahl	22	23	45
		Erwartete Anzahl	28.8	16.2	45.0
		% von Raumklima	48.9%	51.1%	100.0%
		% von Geschlecht	30.1%	56.1%	39.5%
		% der Gesamtzahl	19.3%	20.2%	39.5%
	eher unwichtig	Anzahl	8	6	14
		Erwartete Anzahl	9.0	5.0	14.0
% von Raumklima		57.1%	42.9%	100.0%	
% von Geschlecht		11.0%	14.6%	12.3%	
Gesamt	% der Gesamtzahl	7.0%	5.3%	12.3%	
	Anzahl	73	41	114	
	Erwartete Anzahl	73.0	41.0	114.0	
	% von Raumklima	64.0%	36.0%	100.0%	
	% von Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	64.0%	36.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9.551(a)	2	.008
Likelihood-Quotient	9.745	2	.008
Zusammenhang linear-mit-linear	6.068	1	.014
Anzahl der gültigen Fälle	114		

a 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5.04.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	.232	.090	2.521	.013(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	.255	.090	2.796	.006(c)
Anzahl der gültigen Fälle		114			

a Die Null-Hyphothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hyphothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

Nichtparametrische Tests – U-test

Mann-Whitney-Test Raumklima – Geschlecht

Ränge

	Geschlecht	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Raumklima	weiblich	73	51.78	3780.00
	männlich	41	67.68	2775.00
	Gesamt	114		

Statistik für Test(a)

	Raumklima
Mann-Whitney-U	1079.000
Wilcoxon-W	3780.000
Z	-2.715
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.007

„Mein Arbeitsplatz zu Hause ist ein Ort, wo ich mich wohlfühle / ich mich nicht wohlfühle“

Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Wohlfühle	ich mich wohlfühle	Anzahl	59	39	98
		Erwartete Anzahl	62.4	35.6	98.0
		% von Wohlfühle	60.2%	39.8%	100.0%
		% von Geschlecht	81.9%	95.1%	86.7%
		% der Gesamtzahl	52.2%	34.5%	86.7%
	ich mich nicht wohlfühle	Anzahl	13	2	15
		Erwartete Anzahl	9.6	5.4	15.0
		% von Wohlfühle	86.7%	13.3%	100.0%
		% von Geschlecht	18.1%	4.9%	13.3%
		% der Gesamtzahl	11.5%	1.8%	13.3%
Gesamt	Anzahl	72	41	113	
	Erwartete Anzahl	72.0	41.0	113.0	
	% von Wohlfühle	63.7%	36.3%	100.0%	
	% von Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	
	% der Gesamtzahl	63.7%	36.3%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3.940(b)	1	.047	.081	.040
Kontinuitätskorrektur(a)	2.879	1	.090		
Likelihood-Quotient	4.510	1	.034		
Exakter Test nach Fisher					
Zusammenhang linear-mit-linear	3.906	1	.048		
Anzahl der gültigen Fälle	113				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5.44.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise s T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-.187	.073	-2.003	.048(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-.187	.073	-2.003	.048(c)
Anzahl der gültigen Fälle		113			

a Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung