

Studie zur Umstellung auf Homeoffice in der Schweiz während der Covid19 Krise

von V. Schulte, C. Steinebach, A. Verkuil, S. Hübenthal¹

¹ Anschrift der Autor*innen: Prof. Dr. Volker B. Schulte, Projektleiter, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Wirtschaft, Bahnhofstrasse 6, CH-5210 Windisch, volker.schulte@fhnw.ch. Prof. Dr. Christoph Steinebach, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Direktor Departement Angewandte Psychologie / Direktor IAP Institut für Angewandte Psychologie, Pfingstweidstrasse 96, 8005 Zürich, christoph.steinebach@zhaw.ch. Prof. Dr. Arie Hans Verkuil, Leiter Institut für Unternehmensführung, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Wirtschaft, Bahnhofstrasse 6, CH-5210 Windisch, arie.verkuil@fhnw.ch. Susanne Hübenthal, Executive MBA, Studentin Wirtschaftspsychologie, Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, Von Roll-Strasse 10 4600 Olten, susanne.huebenthal@students.fhnw.ch

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Ausgangslage..... | 2 |
| 2. Homeoffice in der Schweiz..... | 3 |
| 3. Digitale Führung | 3 |
| 4. COVID-19. Herausforderungen für Mitarbeitende und Management..... | 4 |
| 5. Resilienz und Kompetenzerleben | 5 |
| 6. Forschungsfragen und Forschungsdesign | 8 |
| 7. Zielsetzung der Umfrage | 9 |
| 8. Aufbau des Fragebogens | 9 |
| 8.1 Ergebnisse Teil I Demographischer Teil: Fragen zur Lebens-, Berufs- und Arbeitssituation..... | 10 |
| 8.2 Ergebnisse Teil II: Persönliche Einstellungen zu Homeoffice, Wohlbefinden und Resilienz..... | 16 |
| 9. Aussagen mit grosser Bedeutung für Wohlbefinden und Resilienz | 21 |
| 10. Auswertung und Interpretation | 23 |
| 12. Literatur..... | 24 |
| 13. Abbildungsverzeichnis..... | 26 |
| 14. Tabellenverzeichnis | 26 |
| 15. Anhang: Fragebogen | 27 |

1. Ausgangslage

Mit der Umstellung von Büroarbeit zu Homeoffice in der Coronakrise ergeben sich völlig neue Arbeitsumfelder und Lebensumstände (u.a. WHO, 2020). Es gilt nun in einer Erhebung festzustellen, inwieweit sich durch die Umstellung auf Homeoffice die Lebensumstände, die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Beschäftigten verschlechtert oder verbessert haben (Brooks et al., 2020; EFPA, 2020). Mit der vorliegenden Studie soll zudem untersucht werden, ob im betrieblichen Alltag bereits bewährte Führungsprinzipien auch im Homeoffice wirksam sind und ob ein Zusammenhang (Korrelation) zwischen Digitaler Leadership und Wohlbefinden und Resilienz im Homeoffice besteht.

2. Homeoffice in der Schweiz

Laut Bundesamt für Statistik leisteten 2018 etwa 138'000 Personen mehr als 50% der Arbeitszeit in sogenannter Teleheimarbeit.² Weitere 445'000 waren regelmässig im Homeoffice, indes mit weniger als 50% ihres Arbeitspensums. Zusätzliche 478'000 Erwerbstätige taten dies gelegentlich (bfs, 2020 Teleheimarbeit). Es ist davon auszugehen, dass von den 5.1 Mio. Stellen in der Schweiz (bfs, 2020 Beschäftigungsstatistik) der allergrösste Teil der Beschäftigten in den letzten Wochen auf Homeoffice umgestellt hat. Zahlen liegen dazu noch nicht vor.

Die Nutzung des Homeoffice ist in der Schweiz nichts neues. Der Wunsch nach mehr Homeoffice bestand bereits 2016 bei 87% der Arbeitnehmenden, wobei der damalige Anteil am zeitweisen Homeoffice bei 28% lag (Deloitte, 2016). Bereits 2014 hätten organisatorisch und technologisch etwa die Hälfte der 4.9 Millionen der Beschäftigten in der Schweiz mobil oder von zu Hause aus arbeiten können (Weichbrodt, 2014).

Grundsätzlich bietet das Homeoffice viele Vorteile, aber auch Nachteile. Zunächst bedeutet es eine Zeitersparnis für die Nutzenden, weil die Pendlerwege wegfallen. Auch können die Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden. Voraussetzung ist, dass im Homeoffice die technischen und organisatorisch-räumlichen Voraussetzungen vorhanden sind, um eine produktive Arbeit durchzuführen. Als Nachteile mögen gelten, dass es einen zusätzlichen Aufwand seitens der Führungsperson braucht, um Arbeitnehmende im Homeoffice zu begleiten. Ausserdem sind die persönlichen sozialen Kontakte eingeschränkt, weil man die Kollegen durch die Homeofficeorganisation seltener sieht. Persönliche Kontakte lassen sich nicht durch Voice- und Videocalls vollumfänglich kompensieren.

3. Digitale Führung

Merkmale digitaler Führung sind neben der virtuellen Führung auf Distanz ohne direkten persönlichen Kontakt zwischen Führungspersonen und geführten Personen, der Einsatz von geeigneten Softwaretools und die Anwendung und Implementierung von grundlegenden Führungsprinzipien. Darüber hinaus zeichnet sich gute digitale Führung dadurch aus, dass trotz «physical distancing» ein empathisches Beziehungsgefüge zwischen vorgesetzter Person und Mitarbeitendem auch über virtuelle Kommunikation erhalten bleibt. Schliesslich ist darauf zu achten, dass die vorgesetzte Person auch bezüglich Datensicherheit Sorge trägt.

² Wir benutzen für diese Studie die Begriffe Teleheimarbeit und Homeoffice synonym.

Tabelle 1: Digitale Werkzeuge in der Führung

| Digitale Führungsinstrumente | Herausforderung | Lösungsansatz | Problem |
|------------------------------|---|--|--|
| Chats bzw. Messenger-Tools | Wie können zeitnahe Rückfragen und Absprachen getroffen werden? Wie können externe Mitarbeitende kurzfristig ins Team integriert werden? | <ul style="list-style-type: none"> • WhatsApp • Messenger • Google Chat • Telegramm • Microblog | Flüchtig und unverbindlich |
| (Video-)Konferenz-Tools | Wie kann gemeinsam an komplexeren Fragestellungen und Arbeitsinhalten gearbeitet werden? Wie können Lerninhalte remote übermittelt werden? | <ul style="list-style-type: none"> • Webex • Zoom • Microsoft Teams • Skype | Aufbau von tragfähigen Arbeitsbeziehungen |
| Projektmanagement-Tools | Wie kann über längere Zeit gemeinsam an Projekten gearbeitet werden? Wie werden die Resultate daraus visualisiert und gesichert? | <ul style="list-style-type: none"> • Trello • Jira • Hackaton | Einigung auf eine gemeinsame Arbeits- und Verwendungsweise |
| Wiki / Intranet Tools | Wie können Informationen gesichert und weitergegeben werden? | <ul style="list-style-type: none"> • Confluence • Linchpin | Informations-Overload |

Eigene Darstellung in Anlehnung an «Digitale Werkzeuge für agile Führung und Zusammenarbeit», Bittenfeld, P.H. & Rödiger, K. (2019).

Zu den grundlegenden Prinzipien effektiver und effizienter Führung gehören vor allem:

1. Klärung der Rollen der Teammitglieder zur Leistungserbringung.
2. Klären von Aufgaben und Pflichten der Homeofficemitarbeitenden.
3. Klären der Einbindung in die betrieblichen Abläufe.
4. Gewähren von Freiräumen zum Einbringen von eigenen Ideen.
5. Die Anwendung und Wirksamkeit von Prinzipien der digitalen Führung
6. Etablieren von klare Kommunikationsregeln im Umgang mit anderen Gruppenmitgliedern.

4. COVID-19. Herausforderungen für Mitarbeitende und Management

Mit der Pandemie verbinden sich besondere Herausforderungen, für die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen. Homeoffice unter den Bedingungen der Pandemie bedeutet auch, dass die Bewegungsfreiheit grundsätzlich eingeschränkt ist. Auf die Mitarbeitenden kommen zusätzliche Aufgaben hinzu, wie z.B. die Organisation des Alltags bei gleichzeitiger Reduktion der sozialen Kontakte. Oder auch die Betreuung von Kindern und die Anleitung der Kinder beim Fernunterricht. Viele der Mitarbeitenden machen sich auch Sorgen um Angehörige und Freunde, die nicht gut

versorgt sind, die Hilfe benötigen oder vielleicht sogar erkrankt sind. Nicht wenige Mitarbeitende machen sich Gedanken, ob und wie lange sie ihren Arbeitsplatz behalten werden, ob Kurzarbeit kommen wird und ob sie unter den sehr unsicheren Bedingungen an ihren beruflichen Plänen festhalten können. Hier ergeben sich für viele Mitarbeitende viele sehr unterschiedliche Herausforderungen und Belastungen, die mit der Pandemie einhergehen. Diese Belastungen haben aber jeweils ihre eigene Qualität. Es ist naheliegend, von der Pandemie als einem Ereignis zu sprechen, das sehr unterschiedliche Belastungen mit sich bringt und durchaus eine Krise auslösen kann. Diese Krise ist eine Krise für Gesellschaft und Wirtschaft, sie ist aber auch eine Krise oder ein kritisches Lebensereignis für die einzelnen Mitarbeitenden. Was macht ein solches Ereignis zu einer Krise? Sicher ist: Es gab kaum Vorbereitungszeit, eine Pandemie ist nur begrenzt vorhersehbar, wir können nur auf wenige Erfahrungen zurückgreifen, die Zusammenhänge sind komplex und schwer zu steuern, die negativen Auswirkungen sind kaum zu kontrollieren, das Verlusterleben beeinflusst das Wohlbefinden nachhaltig negativ. Solche emotionalen Probleme können die sozialen Beziehungen belasten und auch Erkrankungen fördern. Das Besondere der Pandemie ist, dass sie alle betrifft. Besonders ist auch, dass wir die Einschränkungen als Dienst an der Gemeinschaft verstehen können. Dies hilft mit den negativen Folgen umzugehen (Filipp & Aymanns, 2010).

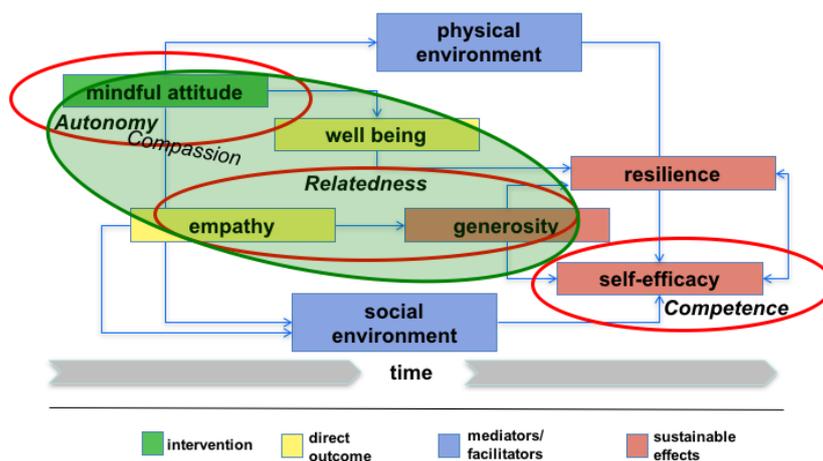
5. Resilienz und Kompetenzerleben

Dabei gehen wir durchaus davon aus, dass sich im Zuge der Berufstätigkeit immer wieder Herausforderungen stellen, die bewältigt werden müssen. Dies führt unter Umständen zu einer Neuorientierung, zu einer Entwicklung der beruflichen Kompetenzen im Arbeitsalltag wie auch zur einer Anpassung der eigenen Ziele, Wünsche und Interessen. Gelingt in diesem Sinne eine Bewältigung, wird von «career adaptability» oder «career resilience» gesprochen. Hier wird Resilienz definiert als erfolgreiches berufliches Handeln unter erschwerten berufsbezogenen Bedingungen. Wie auch beim allgemeinen Resilienzkonzept gelten personseitige und umweltseitige Risiken und Stärken als entscheidend für die positive Bewältigung.

Arbeit im Homeoffice unter Bedingungen der Pandemie steht nun unter vielfältigen Belastungen, die mit der Pandemie einher gehen können, aber nicht müssen. Andere Belastungen können hinzukommen und alle gemeinsam können das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen nachhaltig negativ beeinflussen. Menschen, die belastet sind, aber diese Belastungen gut meistern, gelten als resilient. Resilienz wird gerne verstanden als „die positive Anpassung und nachhaltige Entwicklung eines Systems mit Blick auf kurzfristige oder langfristige Herausforderungen des

Alltags und schwerwiegende Belastungen. Auf der Grundlage interner Systemprozesse und durch die Auseinandersetzung mit der Umwelt definiert das System neue Referenzgrößen und notwendige Kompetenzen und verbessert so seine Fähigkeiten, künftige Belastungen zu meistern“ (Steinebach, 2015, S. 557, Übersetzung des Autors). Es geht also nicht nur um die Überwindung einer Herausforderung oder die Bewältigung von Belastungen. Es geht auch um die Aneignung von Fertigkeiten und Kompetenzen, um die Veränderung von Einstellungen, sodass künftige Herausforderungen besser gemeistert werden können. Ob sich eine solche Entwicklung einstellt, hängt ganz wesentlich davon ab, welche Stärken und welche Unterstützung in der Person selbst und in ihrer Umwelt verfügbar sind. Und sicher ist entscheidend, ob und inwiefern es gelingt, die Stärken innerhalb der Person oder auch die Unterstützung in der Umwelt positiv zu beeinflussen. Es geht also um die direkte Kontrolle des Geschehens wie auch um eine Beeinflussung aller Faktoren, die die Wahrnehmung und die Gestaltung des Geschehens beeinflussen können. Ein wichtiger Beitrag zum Wohlbefinden ist, dass ich die wesentlichen Faktoren des Geschehens beeinflussen kann und so die aktuelle und weitere Entwicklung im Griff habe. Resilienz und Selbstwirksamkeitserleben (resilience and self-efficacy in Abbildung 1) stehen also in enger Beziehung.

Abbildung 1: Bedingungsmodell Achtsamkeit, Resilienz und soziale Unterstützung über die Lebensspanne (vgl. Steinebach & Schulte, 2018).



Im Rahmen unserer gemeinsamen Arbeit im Forschungsnetzwerk “Mindfulness, resilience, and peer support across the life span”³ Haben wir ein Bedingungsmodell entworfen, indem auf individueller Seite Achtsamkeit und Wohlbefinden, Einfühlungsvermögen und Grosszügigkeit, wichtige Faktoren sind. Mit ihnen lässt sich Selbstwirksamkeit und Resilienz fördern. Dieses Modell orientiert sich an der Grundannahme, dass Menschen nur dann ihr Handeln konsequent auf das Wohlbefinden, auf ihre Gesundheit und ihre eigene positive Entwicklung ausrichten, wenn die Handlungen selbst ihren Grundbedürfnissen dienen. Als Grundbedürfnisse gelten dabei Autonomie, Eingebundensein in soziale Beziehungen und Kompetenzerleben. Compassion und Generosity, das heisst die Bereitschaft, sich für andere einzusetzen, Anteil zu nehmen, sind nicht nur Erziehungs- oder Sozialisationsziele sondern auch wichtige Grundbedingungen menschlichen Lebens.

³ In verschiedenen Europäischen Ländern läuft begleitend eine internationale Vergleichsstudie, die von folgenden Kolleginnen und Kollegen verantwortet wird: Giuseppe Carrus, Università degli Studi Roma Tre, Italy | Sabine Pirchio, Sapienza Università di Roma, Rome, Italy | Volker Schulte, University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland FHNW, Brugg, Switzerland | Christoph Steinebach, ZHAW School of Applied Psychology, Zurich, Switzerland | Arie Verkuil, University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland FHNW, Brugg, Switzerland | Klaske Veth, Hanze University of Applied Sciences, Groningen, The Netherlands | Larisa Zotova, Moscow State Regional University, Moscow, Russia.

6. Forschungsfragen und Forschungsdesign

Besondere Aspekte der Coronakrise können nun als besondere Konstellation in der physischen und sozialen Umwelt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden werden. Dabei ist zu bedenken, dass Home-Office allgemein und Home-Office unter den Bedingungen der Coronakrise nicht das Gleiche ist. Unter dem Einfluss der Coronakrise sind die persönlichen Freiheiten stark eingeschränkt. Dies stellt auch besondere Herausforderungen an die Führung dar. Sie hat unter erschwerten Bedingungen einen positiven Einfluss auf die Motivations- und Leistungsfähigkeit auszuüben und ihren Beitrag dazu zu leisten die Produktivität sicherzustellen. Homeoffice ist nicht mehr ein Recht, sondern eine zivilgesellschaftliche Pflicht, verbunden mit der Pflicht auch im Homeoffice die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen. Zudem bestehen bei grossen Teilen der Bevölkerung nicht nur gesundheitliche Sorgen, sondern auch erhebliche Unsicherheit bezüglich der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes. Damit wird ein Hypothesen- und Variablenfeld umrissen, dem der Fragebogen gerecht werden muss.

Zu den Grundbedingungen menschlichen Lebens gehört, dass Umweltbedingungen das in individuelle Verhalten und Erleben und die individuelle Entwicklung beeinflussen. Die sozialen Dimensionen der Berufstätigkeit, aber auch die sozialen Dimensionen von Familie und Freundeskreis, von Wohnumwelt und Wohngemeinde haben Einfluss auf dem Entwicklungslauf. Ausserdem gehen wir davon aus, dass Aspekte der physischen Umwelt wichtige Schutzfaktoren darstellen oder auch Risiken bereithalten. Eine ansprechende Wohnungsumwelt mit viel Platz, Grünflächen und Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung gilt gemeinhin als Schutzfaktor, während Lärmbelastung und vielfältige Störungen als Risikofaktoren z.B. auch für die Arbeit im Homeoffice gelten. Von daher ist es naheliegend, dass wir in dieser Erhebung Aspekte des Verhaltens und Erlebens, der Arbeitsorganisation und Führung, wie auch der Lebensgestaltung und Wohnumwelt berücksichtigt haben. Im Einzelnen wurden auch biographische Daten und Daten zur Berufsbiographie erfragt. Es wurde nach Umfang und Dauer der Arbeit im Homeoffice, nach Berufsfeld und Art des Anstellungsverhältnisses sowie nach Einstellungen zur Arbeit im Homeoffice gefragt.

Mit standardisierten Fragebogen wurden Wohlbefinden und Resilienz erhoben. Standardisierte Fragen zur Arbeit im Team und zur Teamleitung ergänzten die unterschiedlichen Aspekte der Arbeit im Homeoffice. Die physische Umwelt wurde Thema, indem nach Wohnfläche, Räumen und Personenzahl gefragt wurde, aber auch nach der Qualität des Wohnquartiers und der weiteren Wohnumwelt. Die Umfrage wurde am Karsamstag, den 11 April 2020 abgeschlossen. An der Befragung nahmen 333 Proband*innen (weiblich 62%, männlich 38%) teil. Mehrheitlich arbeiten sie als Angestellte seit mehr als 15 Jahren im Dienstleistungsbereich (Wirtschaft, Erziehung, Soziales,

Administration). Die Proband*innen wurden durch das sog. Crowd Assembling ermittelt. Das heisst, über die Netzwerke der Autorenschaft wurde der Link zum Fragebogen versendet und dann von weiteren Helfenden an Dritte weitergeleitet. Das n von 333 Proband*innen ist für die kurze Untersuchungsspanne recht hoch und ist nur durch die intrinsische Motivation aller Beteiligten und durch die Hilfe von interessierten privaten Institutionen ermöglicht worden. ⁴

7. Zielsetzung der Umfrage

Die Befragung diente der Erhebung des Wohlbefindens und des Belastungserlebens im Homeoffice in Zeiten der Coronakrise. Aus den gewonnenen Daten lassen sich Empfehlungen ableiten für die Arbeit im Homeoffice, für die Gestaltung des Miteinanders unter den Bedingungen virtuell vermittelter Kommunikation und der Führung. Diese Empfehlungen sind hilfreich in der aktuellen Situation als Impuls zur Beratung wie auch für die Gestaltung des Managements. Sie sind auch in Zukunft hilfreich, wenn vermehrt unter Homeoffice gearbeitet wird und somit hybride Arbeitsformen gefördert werden sollen.

Leitfragen des Projekts betrafen deshalb

- das individuelle Wohlbefinden und die individuelle Resilienz unter den Bedingungen von Homeoffice wegen Pandemie,
- die Zufriedenheit mit dieser besonderen Arbeitsform,
- die Zufriedenheit mit der Arbeit im Team und mit der Führung,
- die sozialen und physischen Schutzfaktoren in der Umwelt in ihrer Bedeutung für die Bewertung der Arbeit und das eigene Wohlbefinden und die eigene Resilienz.
- die Anwendung und Wirksamkeit von Prinzipien der digitalen Führung

8. Aufbau des Fragebogens

Eingangs wurden die Proband*innen über den Zweck der Befragung und über Anonymität, Vertraulichkeit und die zentralen Anliegen und die Struktur der Erhebung informiert: «Mit diesen Fragen möchten wir gerne erfahren, wie sich Arbeitsbedingungen und Arbeitserleben unter dem

⁴ Folgende Institutionen haben beim Crowd Assembling geholfen: Kybisview GmbH, nehmenswerk GmbH

Einfluss von Homeoffice in Quarantäne darstellen. Wir möchten Ihnen versichern, dass alle Ihre Angaben vertraulich sind und die Auswertung anonym erfolgt. Sie helfen uns mit Ihren Angaben, diese neue Situation besser zu verstehen und so auch besser beraten zu können. Vielen Dank für Ihre Unterstützung! Der Fragebogen hat zwei Teile. Im ersten Teil geht es um alles, was die aktuelle Arbeitssituation auszeichnet. Im zweiten Teil stehen Ihre persönlichen Einstellungen im Mittelpunkt. Alles in allem sind es recht viele Fragen. Umso mehr freuen wir uns, wenn Sie sich die Mühe machen, alle Fragen zu beantworten. Vielen Dank dafür!»

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht zu den Fragebogenteilen (Tabelle 1).

Tabelle 2: Übersicht zu den Verfahren

| Variable im Modell | Fragebogen/Autoren/-innen | Kürzel |
|---------------------------|---|--|
| Demographischer Teil | Fragen zu Alter, Geschlecht, Wohnsituation | |
| Berufsbiographischer Teil | Fragen zu Arbeitsform, -dauer, aktuelle Anstellung und aktuelles Berufsfeld | |
| Well being | https://www.psychiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_German.pdf | WHO |
| Resilienz | Schumacher, J., Leppert, K., Gunzelmann, T., Strauss, B., Brähler, E. (2005). Die Resilienzskala - Ein Fragebogen zur Erfassung der psychischen Widerstandsfähigkeit als Personmerkmal. Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie, 53, 16-39. | Resili RS-11 Schumacher et al. (2005) |
| Commitment | Singh, N. & Kolekar, B.D. (2015). Testing reliability of organizational citizenship behavior scale (OCBS) | Singh, N. & Kolekar, B.D. (2015). |
| Leader-Member Exchange | Janssen O., & Van Yperen N.W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. Academy of Management Journal, 47(3), 368-384. | Janssen O., & Van Yperen N.W. (2004). |
| Quartier, Wellbeing | "DFG-Erkenntnistransferprojekt Gesellschaftlicher Wandel und Quartiersentwicklung vertreten durch Prof. Claus-Christian Wiegandt, Universität Bonn" | |

8.1 Ergebnisse Teil I Demographischer Teil: Fragen zur Lebens-, Berufs- und Arbeitssituation

Zur Beschreibung der Stichprobe sei angeführt, dass das Durchschnittsalter der Proband*innen bei 42,17 Jahren (N=317) liegt. Der Anteil der Frauen liegt in dieser Stichprobe bei 59,2 % (N=320). Das Durchschnittsalter bei Frauen und Männern ist durchaus vergleichbar. Der weitaus grösste Teil der Proband*innen lebt in einem Haushalt mit 2 bis 4 Personen (N=238 von 320). Etwas über 25% leben in einem Haushalt mit mindestens einem Kind unter 17 Jahren. Bei etwas mehr als 10% ist ein Familienmitglied über 60 Jahre alt. 75% verfügen über eine Wohnung mit mehr als 80 qm (239 von

318). Etwa 10% geben an, dass sie in Quarantäne leben. Dies bedeutet, dass sie selbst infiziert sind oder in direktem Kontakt mit einem Infizierten standen (N= 33 von 310). Zur beruflichen Situation verfügen wir über Angaben zum Anstellungsverhältnis und zum Berufsbereich (siehe die folgenden beiden Tabellen).

Tabelle 3: Art Beschäftigung Anstellung

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|-------------------|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | Arbeiter | 5 | 1.5 | 1.8 | 1.8 |
| | Angestellte | 233 | 70.0 | 82.0 | 83.8 |
| | Beamte | 22 | 6.6 | 7.7 | 91.5 |
| | Selbständige | 24 | 7.2 | 8.5 | 100.0 |
| | Gesamt | 284 | 85.3 | 100.0 | |
| Fehlend | nicht beantwortet | 8 | 2.4 | | |
| | Sonstige | 22 | 6.6 | | |
| | System | 19 | 5.7 | | |
| | Gesamt | 49 | 14.7 | | |
| Gesamt | | 333 | 100.0 | | |

Tabelle 4: Art Beschäftigung Berufsbereich

| | | Häufigkeit | Prozent | Gültige Prozente | Kumulierte Prozente |
|---------|---|------------|---------|---------------------|------------------------|
| Gültig | Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau | 2 | .6 | .8 | .8 |
| | Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung | 13 | 3.9 | 4.9 | 5.6 |
| | Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik | 6 | 1.8 | 2.3 | 7.9 |
| | Naturwissenschaft, Geografie und Informatik | 14 | 4.2 | 5.3 | 13.2 |
| | Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit | 5 | 1.5 | 1.9 | 15.0 |
| | Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus | 77 | 23.1 | 28.9 | 44.0 |
| | Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung | 41 | 12.3 | 15.4 | 59.4 |
| | Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung | 82 | 24.6 | 30.8 | 90.2 |
| | Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung | 26 | 7.8 | 9.8 | 100.0 |
| | Gesamt | 266 | 79.9 | 100.0 | |
| Fehlend | nicht beantwortet | 10 | 3.0 | | |
| | Sonstige | 38 | 11.4 | | |
| | System | 19 | 5.7 | | |
| | Gesamt | 67 | 20.1 | | |
| Gesamt | | 333 | 100.0 | | |

Für die einzelnen Berufsbereiche zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede in der Dauer der Berufstätigkeit. Die meisten sind seit 10 bzw. 13 Jahren berufstätig.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die aktuelle Arbeitssituation im Homeoffice aus Sicht der Befragten. Niedrige Werte bedeuten hier, dass die Proband*innen der Aussage eher nicht zustimmen. Hohe Werte stehen für eine weitgehende Zustimmung. Von demher können wir annehmen, dass die Proband*innen z.B. mehrheitlich mit virtuellen Tools arbeiten, sich in der Gruppe und bei ihren Aufgaben gut orientiert fühlen, sich aktiv in die Belange der Arbeit einbringen können. Und dass sie sich eher nicht verloren fühlen oder unter Ablenkungen durch Dritte leiden.

Tabelle 5: Arbeitssituation unter Homeoffice

| | N | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|--|-----|------------|---------------------|
| Seitdem ich im Homeoffice arbeite, habe ich mehr zu tun. | 250 | 3.49 | 1.606 |
| Seitdem ich im Homeoffice arbeite, habe ich weniger zu tun. | 250 | 2.60 | 1.638 |
| Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit. | 251 | 4.26 | 1.303 |
| Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. | 248 | 4.56 | 1.340 |
| Ich werde im Homeoffice durch Dritte (Partner, Familie) abgelenkt. | 253 | 2.62 | 1.598 |
| Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. | 253 | 4.68 | 1.473 |
| Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben (Hardware, Sof... | 253 | 4.94 | 1.305 |
| Ich arbeite in meiner Gruppe mit kollaborativen Tools (z.B. Microsoft Teams, Webex, Zoom etc.) | 255 | 5.03 | 1.418 |
| Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | 244 | 3.44 | 1.731 |
| Auch im Homeoffice gibt es Feedbacks von meinen Vorgesetzten zu meiner Arbeitsleistung. | 240 | 3.71 | 1.747 |
| Meine Rolle in meiner Gruppe (Team) ist mir klar. | 251 | 5.31 | 1.058 |
| Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | 255 | 5.57 | .728 |
| Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. | 249 | 5.31 | .999 |
| Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. | 253 | 5.11 | 1.109 |
| Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. | 245 | 4.30 | 1.528 |
| Wir haben regelmässige Teammeetings via Telefon- oder Videokonferenz. | 250 | 4.66 | 1.728 |
| Es fällt mir nicht schwer meinen Arbeitstag im Homeoffice selbstständig zu gestalten. | 249 | 4.43 | 1.642 |
| Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmässige Pausen einzuhalten. | 249 | 3.39 | 1.703 |
| Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht geführt (Vorgesetzter) fühle. | 246 | 1.68 | 1.106 |
| Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | 221 | 3.66 | 1.293 |
| Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. | 250 | 4.62 | 1.413 |
| Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | 246 | 3.77 | 1.564 |
| Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. | 240 | 3.85 | 1.518 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 190 | | |

Bei einer ähnlichen Skalierung scheinen die Proband*innen sich eher wohl zu fühlen. Ihre Resilienz ist recht ausgeprägt (siehe die folgenden beiden Tabellen).

Tabelle 6: Gesundheit und Wohlbefinden

| | N | Minimum | Maximum | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|---|-----|---------|---------|------------|---------------------|
| WHO Sie: ... war ich froh und guter Laune. | 257 | 1 | 6 | 4.49 | 1.012 |
| WHO Sie: ... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt. | 258 | 1 | 6 | 4.23 | 1.245 |
| WHO Sie: ... habe ich mich energisch und aktiv gefühlt. | 257 | 1 | 6 | 4.01 | 1.210 |
| WHO Sie: ... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt. | 258 | 1 | 6 | 4.11 | 1.278 |
| WHO Sie: ... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren. | 257 | 1 | 6 | 4.22 | 1.222 |
| Wohlbefinden (WHO gesamt) | 257 | 1.80 | 6.00 | 4.2156 | .94773 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 257 | | | | |

Tabelle 7: Resilienz

| | N | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|---|-----|------------|---------------------|
| RS-11 Sie: Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch. | 255 | 5.86 | .941 |
| RS-11 Sie: Normalerweise schaffe ich alles irgendwie. | 255 | 6.22 | .863 |
| RS-11 Sie: Es ist mir wichtig, an vielen Dingen interessiert zu bleiben. | 255 | 5.92 | 1.178 |
| RS-11 Sie: Ich mag mich. | 255 | 5.79 | 1.113 |
| RS-11 Sie: Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen. | 256 | 5.64 | 1.200 |
| RS-11 Sie: Ich bin entschlossen. | 255 | 5.66 | 1.139 |
| RS-11 Sie: Ich behalte an vielen Dingen Interesse. | 255 | 5.80 | 1.138 |
| RS-11 Sie: Ich finde öfter etwas, worüber ich lachen kann. | 255 | 5.91 | 1.090 |
| RS-11 Sie: Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten. | 255 | 6.00 | 1.014 |
| RS-11 Sie: Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will. | 255 | 5.24 | 1.190 |
| RS-11 Sie: In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss. | 255 | 5.73 | 1.158 |
| RS-11 gesamt | 255 | 5.7954 | .66751 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 255 | | |

Auch die Einstellungen zum Team werden als konstruktiv beschrieben. Die Proband*innen achten auf den Beitrag, den sie selbst zu einer guten Teamarbeit leisten können.

Tabelle 8: Einstellung zum Team

| | N | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|--|-----|------------|---------------------|
| OCB: Ich versuche zu verhindern, was der Gruppe schaden könnte. | 247 | 4.28 | .709 |
| OCB: Ich vermeide alles, was andere verletzen könnte. | 247 | 4.02 | .804 |
| OCB: Ich helfe den anderen, Probleme zu lösen. | 247 | 4.28 | .654 |
| OCB: Ich halte mich auf dem Laufenden, damit ich die Gruppe unterstützen kann. | 248 | 4.17 | .719 |
| OCB: Ich versuche meiner Rolle in der Gruppe gerecht zu werden. | 247 | 4.46 | .629 |
| OCB: Ich erfülle, was von mir erwartet wird. | 247 | 4.39 | .587 |
| OCB: Ich übernehme gerne auch zusätzliche Verantwortung. | 247 | 4.22 | .750 |
| OCB: Ich beklage mich über Sachen, die eigentlich nicht wichtig sind. | 247 | 2.44 | .876 |
| OCB: Ich helfe den Neuen, Fuss zu fassen, auch wenn es nicht direkt meine Aufgabe ist. | 247 | 3.91 | .799 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 247 | | |

Auch wenn der eigene Beitrag zum Gelingen der Teamarbeit gesehen wird, der Einfluss und die Bedeutung der Führung wird durchaus prägnanter wahrgenommen (siehe die folgende Tabelle).

Tabelle 9: Einstellung zur Leitung

| | N | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|--|-----|------------|---------------------|
| QLME: Meine Teamleitung ist hilfreich bei der Behandlung von Problemen, wenn sie bei den Treffen auftreten. | 241 | 5.38 | 1.388 |
| QLME: Ich habe eine effektive Beziehung zur Teamleitung. | 241 | 5.48 | 1.441 |
| QLME: Ich vertraue unserer Teamleitung in dem Masse, in dem ich seine/ihre Entscheidungen verteidigen kann, wenn er/s... | 241 | 5.46 | 1.313 |
| QLME: Wenn ich Ideen für Veränderungen unserer Treffen habe, wird unsere Teamleitung auf diese Ideen hören. | 241 | 5.46 | 1.384 |
| QLME: Meine Teamleitung und ich passen gut zusammen. | 240 | 5.46 | 1.477 |
| QLME: Meine Teamleitung kennt meine Probleme und Bedürfnisse für die Treffen. | 240 | 5.19 | 1.442 |
| QLME: Meine Teamleitung vertraut meinen Fähigkeiten. | 240 | 6.12 | 1.097 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 240 | | |

Durchaus zufrieden oder relativ zufrieden sind die Befragten mit ihrem Wohnquartier. Von besonderer Bedeutung sind dabei wohl auch Möglichkeiten einer aktiven und «gesunden» Freizeitgestaltung (siehe die folgenden beiden Tabellen).

Tabelle 10: Zufriedenheit mit dem Quartier

| | N | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|--|-----|------------|---------------------|
| Quartier_Zufriedenheit: ... den Verbindungen von Bus und Bahn | 215 | 3.52 | .754 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... der Parkplatzsituation | 187 | 3.47 | .785 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... der Fahrtzeit zum nächsten Bahnhof | 224 | 3.58 | .704 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... der Fahrtzeit zur nächsten Autobahnauffahrt | 202 | 3.67 | .642 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... der Fahrtzeit zum Stadtzentrum mit Bus und / oder Bahn | 220 | 3.55 | .742 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... der Fahrtzeit zum Stadtzentrum mit dem PKW | 189 | 3.49 | .748 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... dem Angebot an Geschäften für den täglichen Einkauf | 243 | 3.58 | .640 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... den Betreuungsangeboten für Kinder (Kitas, Grundschulen) | 92 | 3.42 | .802 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... der Grundversorgung an medizinischer Infrastruktur (Apotheken, Allgemeinmediziner) | 230 | 3.67 | .586 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... mit den Freizeit- und Sportangeboten (Sportplatz /-halle, Spielplatz) | 216 | 3.35 | .839 |
| Quartier_Zufriedenheit: ... mit dem Gastronomieangebot | 227 | 3.12 | .909 |
| Quartier Zufriedenheit: gesamt | 73 | 3.5230 | .47980 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 73 | | |

Tabelle 11: Zufriedenheit mit Aktivitäten im Quartier

| | N | Mittelwert | Std.- Abweichung |
|---|-----|------------|---------------------|
| Quartier_Zufriedenheit_Aktivitäten: Spazierengehen / Joggen | 241 | 3.84 | .387 |
| Quartier_Zufriedenheit_Aktivitäten: Natur erleben | 242 | 3.73 | .560 |
| Quartier_Zufriedenheit_Aktivitäten: Bewegungsaktivitäten (z. B. Ballspiele) | 211 | 3.48 | .713 |
| Quartier_Zufriedenheit_Aktivitäten: Entspannen / Ausruhen | 241 | 3.61 | .590 |
| Quartier_Zufriedenheit_Aktivitäten: Kinderspiel | 115 | 3.51 | .693 |
| Quartier_Zufriedenheit_Aktivitäten: Kommunikation / Treffpunkt | 208 | 3.18 | .829 |
| Quartier Zufriedenheit Aktivitäten: gesamt | 107 | 3.6324 | .41000 |
| Gültige Werte (Listenweise) | 107 | | |

8.2 Ergebnisse Teil II: Persönliche Einstellungen zu Homeoffice, Wohlbefinden und Resilienz

Wie die folgende Tabelle zeigt, stehen Wohlbefinden und Resilienz durchaus in einem engeren Zusammenhang mit der Zufriedenheit bzgl. des Wohnquartiers und den Möglichkeiten zu einer aktiven Freizeitgestaltung.

Tabelle 12: Wohlbefinden, Resilienz und Umweltbedingungen in Zeiten von Corona

| Variable | | Wohlbefinden (WHO GESAMT) | Resilienz (RS gesamt) | Quartier, Zufriedenheit (gesamt) | Grün, Zufriedenheit (gesamt) |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------------------|
| Wohlbefinden (WHO GESAMT) | Korrelation nach Pearson | 1 | .386** | .388** | .276** |
| | Signifikanz (2-seitig) | | 0 | 0.001 | 0.004 |
| | N | 257 | 255 | 73 | 107 |
| Resilienz (RS gesamt) | Korrelation nach Pearson | .386** | 1 | 0.185 | .233* |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | 0.117 | 0.016 |
| | N | 255 | 255 | 73 | 107 |
| Quartier, Zufriedenheit (gesamt) | Korrelation nach Pearson | .388** | 0.185 | 1 | .605** |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.001 | 0.117 | | 0 |
| | N | 73 | 73 | 73 | 67 |
| Grün, Zufriedenheit (gesamt) | Korrelation nach Pearson | .276** | .233* | .605** | 1 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.004 | 0.016 | 0 | |
| | N | 107 | 107 | 67 | 107 |

Im Folgenden sollen die beiden Schlüsselvariablen Wohlbefinden (WHO GESAMT) und Resilienz (RS gesamt) als Referenzgrössen für Aspekte der Führung oder der «absoluten» und relativen Zeit im Homeoffice dienen. Wie die folgende Tabelle zeigt, bestehen enge Verbindungen zwischen Resilienz und Wohlbefinden einerseits und der Bewertung der Teamleitung andererseits. Die effektiv verbrachte Zeit im Homeoffice hat dagegen keinen Einfluss auf Wohlbefinden und Resilienz.

Tabelle 13: Korrelationen zu Wohlbefinden, Resilienz und Team und Führung im Homeoffice

| Variable | | Wohlbefinden (WHO GESAMT) | Resilienz (RS gesamt) | QLME: Meine Teamleitung ist hilfreich bei der Behandlung von Problemen, wenn sie bei den Treffen auftreten. | QLME: Ich habe eine effektive Beziehung zur Teamleitung. | HomeOffice Zeit | HomeOffice Zeit_Zeit_h |
|---|--------------------------|---------------------------|-----------------------|---|--|-----------------|------------------------|
| Wohlbefinden (WHO GESAMT) | Korrelation nach Pearson | 1 | .386** | .227** | .223** | 0.105 | 0.04 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0 | 0 | 0.107 | 0.541 | |
| | N | | 257 | 255 | 241 | 241 | 238 |
| Resilienz (RS gesamt) | Korrelation nach Pearson | .386** | 1 | .208** | .192** | 0.119 | 238 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | 0.001 | 0.003 | 0.068 | 0.112 |
| | N | 255 | 255 | 241 | 241 | 236 | 0.087 |
| QLME: Meine Teamleitung ist hilfreich bei der Behandlung von Problemen, wenn sie bei den Treffen auftreten. | Korrelation nach Pearson | .227** | .208** | 1 | .771** | 0.076 | 236 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.001 | | 0 | 0.257 | 0.067 |
| | N | 241 | 241 | 241 | 241 | 225 | 0.318 |
| QLME: Ich habe eine effektive Beziehung zur Teamleitung. | Korrelation nach Pearson | .223** | .192** | .771** | 1 | 0.065 | 225 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.003 | 0 | | 0.329 | 0.08 |
| | N | 241 | 241 | 241 | 241 | 225 | 0.234 |
| HomeOffice_Zeit | Korrelation nach Pearson | 0.105 | 0.119 | 0.076 | 0.065 | 1 | 225 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.107 | 0.068 | 0.257 | 0.329 | | 0.079 |
| | N | 238 | 236 | 225 | 225 | 283 | 0.185 |
| HomeOffice_Zeit_Zeit_h | Korrelation nach Pearson | 0.04 | 0.112 | 0.067 | 0.08 | 0.079 | 282 |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.541 | 0.087 | 0.318 | 0.234 | 0.185 | 1 |
| | N | 238 | 236 | 225 | 225 | 282 | 282 |

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Wie die Daten belegen, besteht jedoch ein sehr enger Zusammenhang zwischen der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation («Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit») und dem Wohlbefinden bzw. der Resilienz der Mitarbeitenden. Dazu leistet ganz offensichtlich auch die Autonomie der Arbeit im Homeoffice einen entscheidenden Beitrag («Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann», vgl. die folgende Tabelle).

Tabelle 15: Korrelationen von Wohlbefinden, Resilienz und Arbeitssituation im Homeoffice (Fortsetzung)

| Variable | Messgrößen | | | |
|--|--------------------------|--------|--|--|
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. | Korrelation nach Pearson | .203** | WOHLBEFINDEN (WHO GESAMT) | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.001 | | |
| | N | 245 | | |
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben | Korrelation nach Pearson | .185** | Resilienz (RS gesamt) | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.004 | | |
| | N | 245 | | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | .227** | Arbeitssituation: Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 238 | | |
| Arbeitssituation: Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | Korrelation nach Pearson | .078 | Arbeitssituation: Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.222 | | |
| | N | 248 | | |
| Arbeitssituation: Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. | Korrelation nach Pearson | .140* | Arbeitssituation: Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 241 | | |
| Arbeitssituation: Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. | Korrelation nach Pearson | .130** | Arbeitssituation: Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.005 | | |
| | N | 242 | | |
| Arbeitssituation: Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. | Korrelation nach Pearson | .133* | Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.039 | | |
| | N | 242 | | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmäßige Pausen einzuhalten. | Korrelation nach Pearson | .103 | Arbeitssituation: Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.104 | | |
| | N | 251 | | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht gefühlt (Vorgesetzter) fühle. | Korrelation nach Pearson | .130* | Arbeitssituation: Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.042 | | |
| | N | 245 | | |
| Arbeitssituation: Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | Korrelation nach Pearson | .122 | Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.054 | | |
| | N | 249 | | |
| Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | Korrelation nach Pearson | .105 | Arbeitssituation: Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.102 | | |
| | N | 242 | | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | -.132* | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.037 | | |
| | N | 249 | | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht gefühlt (Vorgesetzter) fühle. | Korrelation nach Pearson | -.116 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.07 | | |
| | N | 246 | | |
| Arbeitssituation: Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | Korrelation nach Pearson | .193** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.004 | | |
| | N | 220 | | |
| Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | Korrelation nach Pearson | 0.051 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.426 | | |
| | N | 249 | | |
| Arbeitssituation: Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. | Korrelation nach Pearson | .185** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.004 | | |
| | N | 246 | | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | -.146* | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.024 | | |
| | N | 239 | | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | .185** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.004 | | |
| | N | 245 | | |
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben | Korrelation nach Pearson | .281** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 243 | | |
| Arbeitssituation: Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit. | Korrelation nach Pearson | .270** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 250 | | |
| Arbeitssituation: Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. | Korrelation nach Pearson | .203** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.001 | | |
| | N | 246 | | |
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. | Korrelation nach Pearson | .311** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 253 | | |
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben | Korrelation nach Pearson | 1 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 253 | | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | 0.123 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.056 | | |
| | N | 242 | | |
| Arbeitssituation: Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | Korrelation nach Pearson | .169** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.007 | | |
| | N | 251 | | |
| Arbeitssituation: Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. | Korrelation nach Pearson | .169** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.007 | | |
| | N | 251 | | |
| Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | Korrelation nach Pearson | .156* | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.016 | | |
| | N | 238 | | |
| Arbeitssituation: Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. | Korrelation nach Pearson | .081 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.21 | | |
| | N | 241 | | |
| Arbeitssituation: Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. | Korrelation nach Pearson | .316** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | |
| | N | 234 | | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmäßige Pausen einzuhalten. | Korrelation nach Pearson | -.112 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.083 | | |
| | N | 240 | | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht gefühlt (Vorgesetzter) fühle. | Korrelation nach Pearson | -.044 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.499 | | |
| | N | 239 | | |
| Arbeitssituation: Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | Korrelation nach Pearson | .085 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.214 | | |
| | N | 214 | | |
| Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | Korrelation nach Pearson | 0.041 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.527 | | |
| | N | 241 | | |
| Arbeitssituation: Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. | Korrelation nach Pearson | .162* | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.012 | | |
| | N | 237 | | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | -.067 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.312 | | |
| | N | 231 | | |
| Arbeitssituation: Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | Korrelation nach Pearson | -.058 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.371 | | |
| | N | 240 | | |
| Arbeitssituation: Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. | Korrelation nach Pearson | .177** | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.006 | | |
| | N | 245 | | |
| Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | Korrelation nach Pearson | -.121 | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.065 | | |
| | N | 235 | | |

Tabelle 16: Korrelationen von Wohlbefinden, Resilienz und Arbeitssituation im Homeoffice (Fortsetzung)

| Variable | Messgrößen | | | | |
|--|--------------------------|---------|-------|---------|---------------------------|
| Arbeitssituation: Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. | Korrelation nach Pearson | .395** | | | WOHLBEFINDEN (WHO GESAMT) |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.003 | | | Resilienz (RS gesamt) |
| | N | 247 | | | |
| Arbeitssituation: Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. | Korrelation nach Pearson | .250** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.002 | .204** | |
| | N | 240 | 238 | 239 | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmässige Pausen einzuhalten. | Korrelation nach Pearson | -.239** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.124 | -0.099 | |
| | N | 245 | 243 | 246 | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht geführt (Vorgesetzter) fühle. | Korrelation nach Pearson | -.291** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.003 | -.391** | |
| | N | 242 | 240 | 243 | |
| Arbeitssituation: Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | Korrelation nach Pearson | .250** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.001 | .217** | |
| | N | 217 | 215 | 217 | |
| Arbeitssituation: Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. | Korrelation nach Pearson | .160* | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.011 | | 0.006 | |
| | N | 246 | 239 | 237 | |
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. | Korrelation nach Pearson | .154* | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.016 | | 0.043 | |
| | N | 245 | 242 | 242 | |
| Arbeitssituation: Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben | Korrelation nach Pearson | 0.122 | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.054 | | 0.102 | |
| | N | 249 | 242 | 242 | |
| Arbeitssituation: Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | Korrelation nach Pearson | .200** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | 0.005 | .180** | |
| | N | 249 | 242 | 244 | |
| Arbeitssituation: Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | Korrelation nach Pearson | 0.081 | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.21 | | 0 | |
| | N | 241 | 234 | 245 | |
| Arbeitssituation: Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. | Korrelation nach Pearson | .464** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | 0 | |
| | N | 253 | 245 | 241 | |
| Arbeitssituation: Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. | Korrelation nach Pearson | .455** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | 0 | |
| | N | 248 | 241 | 244 | |
| Arbeitssituation: Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. | Korrelation nach Pearson | 1 | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | 0 | |
| | N | 253 | 244 | 245 | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmässige Pausen einzuhalten. | Korrelation nach Pearson | -0.1 | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.118 | | 0.03 | |
| | N | 247 | 241 | 241 | |
| Arbeitssituation: Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht geführt (Vorgesetzter) fühle. | Korrelation nach Pearson | -.357** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0 | | 0 | |
| | N | 244 | 238 | 236 | |
| Arbeitssituation: Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | Korrelation nach Pearson | 0.028 | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.677 | | 0.886 | |
| | N | 219 | 216 | 241 | |
| Arbeitssituation: Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. | Korrelation nach Pearson | -0.098 | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.216 | | 0.282 | |
| | N | 248 | 241 | 239 | |
| Arbeitssituation: Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | Korrelation nach Pearson | .200** | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.001 | | 0.003 | |
| | N | 244 | 239 | 231 | |
| Arbeitssituation: Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. | Korrelation nach Pearson | -.161* | | | |
| | Signifikanz (2-seitig) | 0.013 | | 0.14 | |
| | N | 239 | 231 | 239 | |

Arbeitssituation, allgemeines Wohlbefinden und Resilienz gehen einher mit der Wahrnehmung von Autonomie, Rollensicherheit, Aufgabenklarheit und guter Kommunikation im Team (siehe die folgende Tabelle).

Tabelle 18: Faktorenanalyse

| Komponentenmatrixa | | | | |
|---------------------------|--|------------|------|------|
| | Item | Komponente | | |
| | | 1 | 2 | 3 |
| Arbeitsituation | Seitdem ich im Homeoffice arbeite, habe ich mehr zu tun. | ,027 | ,233 | ,362 |
| | Seitdem ich im Homeoffice arbeite, habe ich weniger zu tun. | - | - | - |
| | Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit. | ,597 | - | - |
| | Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. | ,537 | - | ,135 |
| | Ich werde im Homeoffice durch Dritte (Partner, Familie) abgelenkt. | - | - | ,152 |
| | Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. | ,392 | ,013 | - |
| | Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben | ,465 | - | ,000 |
| | Ich arbeite in meiner Gruppe mit kollaborativen Tools (z.B. Microsoft Teams, Webex, Zoom etc.) | ,311 | ,123 | ,477 |
| | Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. | ,392 | ,135 | ,616 |
| | Auch im Homeoffice gibt es Feedbacks von meinen Vorgesetzten zu meiner Arbeitsleistung. | ,437 | ,220 | ,558 |
| | Meine Rolle in meiner Gruppe (Team) ist mir klar. | ,509 | ,496 | - |
| | Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. | ,548 | ,520 | - |
| | Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. | ,609 | ,358 | - |
| | Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. | ,567 | ,355 | - |
| | Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. | ,592 | ,321 | ,049 |
| | Wir haben regelmässige Teammeetings via Telefon- oder Videokonferenz. | ,437 | ,305 | ,551 |
| | Es fällt mir nicht schwer meinen Arbeitstag im Homeoffice selbstständig zu gestalten. | ,160 | - | - |
| | Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmässige Pausen einzuhalten. | - | ,426 | ,053 |
| | Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht geführt (Vorgesetzter) fühle. | - | - | ,340 |
| | Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. | ,366 | - | ,172 |
| | Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. | - | ,449 | ,113 |
| | Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. | ,616 | - | ,073 |
| | Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten | - | ,524 | ,029 |
| Wohlbefinden (WHO GESAMT) | ,546 | - | - | |
| Resilienz (RS gesamt) | ,496 | ,115 | - | |

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a 3 Komponenten extrahiert

Dies gibt uns nun im folgenden Abschnitt als Zwischenfazit die Möglichkeit jene Aussagen zu benennen, denen eine grosse Bedeutung für eine gelingende Arbeits- und Lebensbewältigung unter den Bedingungen der Pandemie zu benennen.

Als Ergebnis der Faktorenanalyse, die die Arbeitsbedingungen in Zusammenhang bringt mit Resilienz und Wohlbefinden (über eine Hauptkomponentenanalyse wurden drei Komponenten extrahiert) zeigt sich ein Hauptfaktor, der Bedingungen für ein gelingendes Homeoffice listet:

1. Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit. .597
2. Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. .537
3. Meine Rolle in meiner Gruppe (Team) ist mir klar. .509

4. Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. .548
5. Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. .609
6. Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. .567
7. Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. .592
8. Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. .616
9. Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. .462
10. Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. -.463

10. Auswertung und Interpretation

Hohes Wohlbefinden im Homeoffice: Mehr als 70% der Befragten fühlen sich im Homeoffice wohl oder sehr wohl und möchten diese Art der Arbeitsorganisation nach der Coronakrise beibehalten.

Führung als ausschlaggebender Faktor: Weniger die Arbeitsbedingungen zu Hause (geeignete Arbeitsumgebung, ungestörtes Arbeiten) sind ausschlaggebend für das Wohlbefinden als gute Führung durch die vorgesetzte Person.

Klare Kommunikationsregeln: Regeln für die Kommunikation und die Prozesse müssen definiert werden, damit die Arbeitnehmenden in die Arbeitsabläufe und Inhalte optimal eingebunden sind.

Wunsch nach Autonomie: Grosse persönliche Autonomie im Homeoffice und gleichzeitige enge Einbindung ins Team sind für das Wohlbefinden bei der Arbeit zu Hause besonders wichtig. Die gewonnene Autonomie möchten die Erwerbstätigen auch nach der Krise beibehalten. Sollte sich zeigen, dass die Produktivität auch im Homeoffice sicher gestellt werden kann, dann könnte eine allfällige Einschränkung dieser neu gewonnenen Freiheit zu einem Motivationsverlust führen.

Steigende Anforderungen durch Digital Leadership: Führung bedeutet unter diesen Bedingungen, aus der räumlichen Distanz Orientierung und Unterstützung zu geben sowie die Autonomie des Mitarbeitenden zu fördern. Dies stellt neue Massstäbe und Anforderungen an die Führung. Sie wird anspruchsvoller, weil die Mitarbeitenden eigenständiger geworden sind.

Homeoffice als Normalarbeitsform: Es ist davon auszugehen, dass der Druck steigen wird, auch nach der Corona-Krise Homeoffice als gleichberechtigte oder gar als Normalarbeitsform zuzulassen.

Mangelnder sozialer Austausch: Gleichzeitig vermissen die Befragten den regelmässigen sozialen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen.

QualityTime: Die Präsenz am Arbeitsplatz sollte als Quality Time genutzt werden. On-site Arbeitsmeetings werden auch in Zukunft wichtig bleiben für den Aufbau tragfähiger und belastbarer Arbeitsbeziehungen. Physische Treffen werden zur Quality Time für Kreativmeetings und Innovationsworkshops.

11. Ausblick

Die vorliegenden Ergebnisse sind durchaus ermutigend. Sie zeigen, dass sich viele der Herausforderung einer Umstellung ihrer Arbeit auf Homeoffice gewachsen fühlen und dass persönliche Einstellungen, soziale Beziehungen und die gute Orientierung durch die Führung wichtige Schutzfaktoren darstellen, um auch unter den erschwerten Bedingungen der Pandemie arbeitsfähig zu bleiben. Des Weiteren zeigen sie aber auch wo Beratungsbedarf entstehen kann und welche Angebote eine positive Bewältigung der anstehender Herausforderungen fördern könnten. In einer internationalen Vergleichsstudie wollen wir nun der Frage nachgehen, ob sich die vorliegenden Befunde auch in anderen Europäischen Ländern zeigen.

12. Literatur

Bfs Bundesamt für Statistik (2020). Teleheimarbeit.
(<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html>)

Bfs Bundesamt für Statistik (2020). Beschäftigungsstatistik.
(<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaefigte/beschaefigungsstatistik.html>)

Brooks, S.K., Webster, R.W., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. & Rubin, G.J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet* 2020; 395: 912–20. Published Online February 26, 2020 [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8).

Geographisches Institut der Universität Bonn, Arbeitsgruppe Stadt- und Regionalforschung, Meckenheimer Allee 166, 53115 Bonn, Tel. +49 228 73 7231, wiegandt@uni-bonn.de. Der vorliegende Fragebogen wird unter der Lizenz "CC BY 3.0 de" veröffentlicht. Urheber: "DFG-Erkenntnistransferprojekt Gesellschaftlicher Wandel und Quartiersentwicklung vertreten durch Prof. Claus-Christian Wiegandt, Universität Bonn".

EFPA (2020). On Covid-19. 23 March 2020. <http://efpa.eu/covid-19/general-info>.

Filipp, S.-H. & Aymanns (2010). *Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen*. Stuttgart: Kohlhammer.

Janssen O., & Van Yperen N.W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.

Langer, A.I., Steinebach, C. García-Rubio, C., Andreu, C.I. & Torres-Díaz, L. (2019). Looking for a Broad Framework for the Integration of Mindfulness-Based Interventions in the Educational System. In: Steinebach, C. & Langer, A.I. (eds.) (2019). *Enhancing Resilience in Youth. Mindfulness-Based Interventions in Positive Environments*. Berlin, Cham: Springer Nature Switzerland, p. 19-35.

Schulte, V., Aeschbacher, M. (2017): Sustainable Employability - Survey on Labeling Healthy Workplaces in Europe, 27th International Conference on Healthcare & Life-Science Research (ICHLSR), Bangkok

Schulte, V., Verkuil, A (2016). *Management für Health Professionals*, Göttingen: Hogrefe

Singh, N. & Kolekar, B.D. (2015). Testing reliability of organizational citizenship behavior scale (OCBS) for non-teaching staff in academics. *Chiplun, India International Journal of Management (IJM)*, Volume 6, Issue 9, Sep 2015, pp. 55-66,

Steinebach, C. (2015). Resilience. In: Wright, J.D. (editor-in-chief): *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Vol 20. Oxford: Elsevier. S. 555–560

Steinebach, C. (2016). Gesundheitspsychologische Beratung und Gesundheitskompetenz. [Health Psychology, counseling, and health competence] In: Schulte, V./Verkuil, A. (Hrsg.): *Management für Health Professionals*. Göttingen: Hogrefe, S. 33-43.

Steinebach, C., Langer, A.I. & Tri Thi, M.T. (2019). Enhancing Resilience in Youth: Sustainable Systemic Effects in Different Environments. In: Steinebach, C. & Langer, A.I. (eds.) (2019). *Enhancing Resilience in Youth. Mindfulness-Based Interventions in Positive Environments*. Berlin, Cham: Springer Nature Switzerland, p. 3-17.

Steinebach, C., Schaer, M. & Knafla, I. (2019). Generosity, Peer-Support, and Positive Development in Youth. In: Steinebach, C. & Langer, A.I. (eds.) (2019). *Enhancing Resilience in Youth. Mindfulness-Based Interventions in Positive Environments*. Berlin, Cham: Springer Nature Switzerland, p. 57-78.

Steinebach, C. & Schulte, V. (2018). Caring Communities as positive interventions to enhance inclusion, empowerment, and civic engagement. In: Needham, I., McKenna, K., Frank, O. & Oud, N. (eds.): Violence in the Health Sector. Amsterdam: Oudconsultancy, p. 381-387.

WHO (2020). , <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf>

13. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Faktorenmodell Achtsamkeit, Resilienz und soziale Unterstützung über die Lebensspanne, in Steinebach, C. & Schulte, V. (2018). Caring Communities as positive interventions to enhance inclusion, empowerment, and civic engagement, in: Needham, I., McKenna, K., Frank, O. & Oud, N. (eds.): Violence in the Health Sector. Amsterdam: Oudconsultancy, p. 382

14. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Digitale Werkzeuge in der Führung. Eigene Darstellung in Anlehnung an Bittenfeld, P.H.& Rödiger, K. (2019). Digitale Werkzeuge für agile Führung und Zusammenarbeit, in: Petry T., Digital Leadership, Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy, Freiburg, S. 338

Tabelle 2: Übersicht zu den Verfahren

Tabelle 3: Art Beschäftigung Anstellung

Tabelle 4: Art Beschäftigung Berufsbereich

Tabelle 5: Arbeitssituation unter Homeoffice

Tabelle 6: Gesundheit und Wohlbefinden

Tabelle 7: Resilienz

Tabelle 8: Einstellung zum Team

Tabelle 9: Einstellung zur Leitung

Tabelle 10: Zufriedenheit mit dem Quartier

Tabelle 11: Zufriedenheit mit Aktivitäten im Quartier

Tabelle 12: Wohlbefinden, Resilienz und Umweltbedingungen in Zeiten von Corona

Tabelle 13: Korrelationen zu Wohlbefinden, Resilienz und Team und Führung im Homeoffice

Tabelle 14: Korrelationen von Wohlbefinden, Resilienz und Arbeitssituation im Homeoffice

Tabelle 15: Korrelationen von Wohlbefinden, Resilienz und Arbeitssituation im Homeoffice
(Fortsetzung)

Tabelle 16: Korrelationen von Wohlbefinden, Resilienz und Arbeitssituation im Homeoffice
(Fortsetzung)

Tabelle 17: Korrelationen von Wohlbefinden, Resilienz und Arbeitssituation im Homeoffice
(Fortsetzung)

Tabelle 18: Faktorenanalyse

15. Anhang: Fragebogen

Herzlich willkommen!

Mit diesen Fragen möchten wir gerne erfahren, wie sich Arbeitsbedingungen und Arbeitserleben unter dem Einfluss von *Homeoffice* (z.B. in Quarantäne) darstellen. Sie helfen uns mit Ihren Angaben, diese herausfordernde Situation besser zu verstehen und so auch besser beraten zu können. Vielen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung!

Der Fragebogen hat zwei Teile. Im ersten Teil geht es um alles, was die aktuelle Arbeitssituation auszeichnet. Im zweiten Teil stehen Ihre persönlichen Einstellungen im Mittelpunkt. Alles in allem sind es recht viele Fragen. Umso mehr freuen wir uns, wenn Sie sich die Mühe machen, alle Fragen zu beantworten.

Wir möchten Ihnen versichern, dass alle Ihre Angaben vertraulich sind und die Auswertung anonym erfolgt.

Vielen Dank dafür!

1. Wie alt sind Sie?

Jahre

2. Welches Geschlecht haben Sie?

weiblich

männlich

divers

3. Wieviele Personen leben in Ihrem Haushalt?

1

2–4

mehr als 4

| |
|--|
| 4. Wie alt ist die jüngste Person in Ihrem Haushalt? |
| unter 7 Jahre |
| 7 – 14 Jahre |
| 14 – 18 Jahre |
| über 18 Jahre |
| 5. Wie alt ist die älteste Person in Ihrem Haushalt? |
| unter 60 Jahre |
| 60 – 70 Jahre |
| 70 – 80 Jahre |
| über 80 Jahre |
| 6. Wie gross ist Ihre Wohnung? |
| unter 30 qm |
| 30-50 qm |
| 50-80 qm |
| 80-120 qm |
| über 120 qm |

| |
|---|
| 7. Sind Sie aktuell im Homeoffice beschäftigt? |
| Ja, gesamte Tätigkeit im Homeoffice |
| Ja, einen Teil der gesamten Tätigkeit im Homeoffice |
| Nein |
| 8. Wie lange sind Sie schon im HomeOffice? |
| weniger als 1 Woche |
| 1 – 2 Wochen |
| 2 – 4 Wochen |
| 1 – 6 Monate |
| länger als 6 Monate |
| 9. Wieviel Stunden in der Woche arbeiten Sie im Homeoffice? |
| 0 – 5 Stunden |
| 5 – 10 Stunden |
| 10 – 20 Stunden |
| über 20 Stunden |
| 10. Sind Sie zur Zeit in häuslicher Quarantäne? |
| Ja |
| Nein |

| |
|--|
| 11. Welche Art der Berufstätigkeit üben Sie hauptsächlich aus? |
| Berufstätigkeit: |
| Arbeiter |
| Angestellte |
| Beamte |
| Selbständige |
| Sonstige |

| |
|--|
| 12. In welchem Berufsbereich sind Sie hauptsächlich tätig? |
| Berufsbereiche: |
| Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau |
| Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung |
| Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik |
| Naturwissenschaft, Geografie und Informatik |
| Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit |
| Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus |
| Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung |
| Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung |
| Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und |
| Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung |
| Militär |
| Sonstige |

| |
|--|
| 13. Wie lange üben Sie Ihre Beschäftigung schon aus? |
| Jahre |

| |
|--|
| 14. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre aktuelle Arbeitssituation. |
| Stimme gar nicht zu |
| Stimme voll zu |
| Weiss nicht |
| Seitdem ich im Homeoffice arbeite, habe ich mehr zu tun. |
| Seitdem ich im Homeoffice arbeite, habe ich weniger zu tun. |
| Ich sehe Chancen, dass ich autonom arbeiten kann. |
| Meine Homeoffice Raumsituation ermöglicht mir grundsätzlich lärm- und störungsfreies Arbeiten. |
| Ich arbeite in meiner Gruppe mit kollaborativen Tools (z.B. Microsoft Teams, Webex, Zoom etc.) |
| Auch im Homeoffice gibt es Feedbacks von meinen Vorgesetzten zu meiner Arbeitsleistung. |
| Ich kenne meine Aufgaben und Pflichten. |
| Ich habe Freiräume meine Ideen einzubringen und umzusetzen. |
| Wir haben regelmässige Teammeetings via Telefon- oder Videokonferenz. |
| Im Homeoffice fällt es mir schwer regelmässige Pausen einzuhalten. |
| Ich habe das Gefühl, dass die Leistung bezüglich meiner Arbeit besser ist. |
| Ich möchte diese Form der Arbeit (Homeoffice) auch nach der Coronakrise beibehalten. |
| Ich bin zufrieden mit der neuen Homeoffice Arbeit. |

| |
|---|
| Ich werde im Homeoffice durch Dritte (Partner, Familie) abgelenkt. |
| Meine Homeoffice IT-Infrastruktur ist ausreichend für die Erledigung meiner Aufgaben (Hardware, Software, Internetanschluss etc). |
| Ich werde von meiner vorgesetzten Person geführt. |
| Meine Rolle in meiner Gruppe (Team) ist mir klar. |
| Ich weiss wie ich in die betrieblichen Abläufe eingebunden bin. |
| Es gibt klare Kommunikationsregeln im Umgang mit meinen Gruppenmitgliedern. |
| Es fällt mir nicht schwer meinen Arbeitstag im Homeoffice selbstständig zu gestalten. |
| Im Homeoffice fühle ich mich verloren, da ich mich nicht geführt (Vorgesetzter) fühle. |
| Mir fehlen die zwischenmenschlichen Kontakte, welche ich in meinem alten Arbeitsumfeld hatte. |
| Ich wünsche mir wieder die vorherige Organisation meiner Arbeit an meinem angestammten Arbeitsplatz. |

| |
|--|
| 15. Wie ging es Ihnen in den letzten zwei Wochen? |
| Zu keinem Zeitpunkt |
| Ab und zu |
| Etwas weniger als die Hälfte der Zeit |
| Etwas mehr als die Hälfte der Zeit |
| Meistens |
| Die ganze Zeit |
| In den letzten zwei Wochen... |
| ... war ich froh und guter Laune. |
| ... habe ich mich ruhig und entspannt gefühlt. |
| ... habe ich mich energisch und aktiv gefühlt. |
| ... habe ich mich beim Aufwachen frisch und ausgeruht gefühlt. |
| ... war mein Alltag voller Dinge, die mich interessieren. |

| |
|---|
| 16. Fragen, wie Sie sich selber im Allgemeinen einschätzen. |
| Stimmt ganz und garnicht |
| Stimmt sehr stark |
| So sehe ich mich: |
| Wenn ich Pläne habe, verfolge ich sie auch. |
| Normalerweise schaffe ich alles irgendwie. |
| Es ist mir wichtig, an vielen Dingen interessiert zu bleiben. |
| Ich mag mich. |
| Ich kann mehrere Dinge gleichzeitig bewältigen. |
| Ich bin entschlossen. |
| Ich behalte an vielen Dingen Interesse. |
| Ich finde öfter etwas, worüber ich lachen kann. |
| Normalerweise kann ich eine Situation aus mehreren Perspektiven betrachten. |

Ich kann mich auch überwinden, Dinge zu tun, die ich eigentlich nicht machen will.

In mir steckt genügend Energie, um alles zu machen, was ich machen muss.

17. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Arbeit im Team.

Niemals

Selten

Manchmal

Oft

immer

Ich versuche zu verhindern, was der Gruppe schaden könnte.

Ich vermeide alles, was andere verletzen könnte.

Ich helfe den anderen, Probleme zu lösen.

Ich halte mich auf dem Laufenden, damit ich die Gruppe unterstützen kann.

Ich versuche meiner Rolle in der Gruppe gerecht zu werden.

Ich erfülle, was von mir erwartet wird.

Ich übernehme gerne auch zusätzliche Verantwortung.

Ich beklage mich über Sachen, die eigentlich nicht wichtig sind.

Ich helfe den Neuen, Fuss zu fassen, auch wenn es nicht direkt meine Aufgabe ist.

18. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

ganz gering

kaum

wenig

etwas

zu einem grösseren Teil

zum grossen Teil

in sehr grossem Umfang

Meine Teamleitung ist hilfreich bei der Behandlung von Problemen, wenn sie bei den Treffen auftreten.

Ich habe eine effektive Beziehung zur Teamleitung.

Wenn ich Ideen für Veränderungen unserer Treffen habe, wird unsere Teamleitung auf diese Ideen hören.

Meine Teamleitung und ich passen gut zusammen.

Meine Teamleitung kennt meine Probleme und Bedürfnisse für die Treffen.

Meine Teamleitung vertraut meinen Fähigkeiten.

Ich vertraue unserer Teamleitung in dem Masse, in dem ich seine/ihre Entscheidungen verteidigen kann, wenn er/sie mal nicht da ist.

19. Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Zufriedenheit in Ihrem Quartier.

Dabei soll es um die Zeit vor der Corona-Krise (d.h. vor Schliessungen von Geschäften etc.) gehen.

sehr unzufrieden

eher unzufrieden

eher zufrieden

sehr zufrieden

weiss nicht

Wie zufrieden sind Sie mit...

... den Verbindungen von Bus und Bahn

... der Parkplatzsituation

... der Fahrtzeit zur nächsten Autobahnauffahrt

... der Fahrtzeit zum Stadtzentrum mit dem PKW

... den Betreuungsangeboten für Kinder (Kitas, Grundschulen)

... mit den Freizeit- und Sportangeboten (Sportplatz /-halle, Spielplatz)

... der Fahrtzeit zum nächsten Bahnhof

... der Fahrtzeit zum Stadtzentrum mit Bus und / oder Bahn

... dem Angebot an Geschäften für den täglichen Einkauf

... der Grundversorgung an medizinischer Infrastruktur (Apotheken, Allgemeinmediziner)

... mit dem Gastronomieangebot

20. Wie zufrieden sind Sie in Ihrem Quartier mit den Nutzungsmöglichkeiten der Grün- und Freiraumflächen für folgende Aktivitäten?

(In Bezug auf die Zeit vor der Corona-Krise)

Sehr unzufrieden

Eher unzufrieden

Eher zufrieden

Sehr zufrieden

weiss nicht

Spaziergehen / Joggen

Bewegungsaktivitäten (z. B. Ballspiele)

Kinderspiel

Natur erleben

Entspannen / Ausruhen

Kommunikation / Treffpunkt

21. Nutzen Sie die Grün- und Freiraumflächen in Ihrem Wohnquartier? (In Bezug auf die Zeit vor der Corona-Krise)

Ja, regelmässig

Ja, gelegentlich

Eher selten

Überhaupt nicht

22. Wenn Sie die Grün- und Freiraumflächen eher selten oder überhaupt nicht nutzen, was sind die Gründe dafür? (In Bezug auf die Zeit vor der Corona-Krise)

(Mehrfachnennungen möglich)

die Gestaltung

die mangelnde Sauberkeit

die mangelnde Sicherheit

Sonstiges:

23. Würden Sie Freunden oder Bekannten raten, in Ihr Quartier zu ziehen?
(Mehrfachnennungen möglich)

ja, auf jeden Fall

Ja, eher schon

Nein, eher nicht

Nein, auf keinen Fall

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Falls Sie über die Ergebnisse der Erhebung informiert werden möchten, senden Sie bitte eine entsprechende Nachricht an

- Bitte Kontakt eintragen -

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schliessen.

- Bitte Kontakt eintragen -