

Schweizerische Umfrage «Home Office 2012»

Aktuelle Bedingungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht von
Routiniers

Leila Gisin, Hartmut Schulze, Daniel Knöpfli und Barbara Degenhardt

- Textauszug -

Impressum

Verantwortlich für die Herausgabe

Prof. Dr. Hartmut Schulze, Institutsleiter ifk
Fachhochschule Nordwestschweiz

Projektleitung

Dr. Barbara Degenhardt

Autorenschaft

Leila Gisin, Hartmut Schulze, Daniel Knöpfli & Barbara Degenhardt
Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW
Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung
Riggenbachstrasse 16
CH-4600 Olten
barbara.degenhardt@fhnw.ch

Umschlaggestaltung

Büro für Kommunikationsdesign FHNW

Auftraggeber/in

Fachhochschule Nordwestschweiz
Riggenbachstrasse 16
CH-4600 Olten
Homeofficeday.ch 2012 Konsortium

Zitierung / Citation

Gisin, L., Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2013). Schweizerische Umfrage «Home Office 2012» – Aktuelle Bedingungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht von Routiniers. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Olten. S. 86

Gisin, L., Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2013). Swiss Survey «Home Office 2012» – Conditions, advantages and disadvantages from the perspective of routiniers. University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland FHNW, Olten. S.86 [published online May 2013]

Available from World Wide Web <<http://www.fhnw.ch/aps/ifk/ifk-projekte/aktuelle-projekte/home-office-2012/home-office-2012>>

Für den Inhalt und die Schlussfolgerungen sind ausschliesslich die Autor/innen dieses Berichts verantwortlich.

Abstract

A global increase of alternating telecommuting could be observed of late, meaning the taking turns in working out of home and out of the main office of the employer. The aim of this Swiss «Home Office 2012» survey was to shine a light on who are these home office users, what distinguishes those employers offering home office (Home Office Enabler) from other organizations, and how, as per today, the working out of home is perceived and organized.

In total 473 individuals, mainly from the German-speaking part of Switzerland, took part in this online survey, of which 397 participants could be identified as steady home office users (Routiniers). These Routiniers have a tendency to be higher educated, staff higher hierarchical positions within their companies and tend to have bigger freedom in their decision-making, compared to the average Swiss worker. In addition, they are typically encountered in large scale enterprises.

It was analyzed, how the intensity of working in Home Office affects productivity, coping with demands, informal communication with coworkers, life-domain-balance, health, quality of sleep and the degree of satisfaction with employer, work occupation and Home Office. The overall results point in the direction that periodical working in Home Office has a positive influence on the personal work experience, however, at the same time a subgroup of the Routiniers reported increased job strains and sleep problems. Furthermore many of the analyses conducted show evidence of an inverse U-shaped relationship. These data suggest that the weekly period of working in Home Office is a critical factor for the success of this new form of working.

Keywords

Home Office, alternating telecommuting, work environment, work demands, break design, ICT, leadership, health, wellbeing, life-domain-balance, self-regulation.

Kurzzusammenfassung

Weltweit ist ein stetiger Anstieg der Telearbeit, also der im Büro und von zu Hause aus sowie an anderen Orten erbrachten Erwerbsarbeit, zu beobachten. Das Ziel der «Home Office 2012» Umfrage lag darin, für die Schweiz zu beleuchten, wer die Home Office Nutzenden sind, wodurch sich jene Unternehmen auszeichnen, die regelmässiges Home Office Arbeiten ermöglichen (Home Office Enabler) und wie das Arbeiten im Home Office derzeit ausgestaltet und erlebt wird.

Insgesamt nahmen 473 Personen vor allem aus der Deutschschweiz an der Online Befragung teil, wovon 397 Personen, die sogenannten Routiniers, regelmässig im Home Office arbeiten. Sie sind tendenziell höher gebildet, hierarchisch höher gestellt und verfügen über mehr Entscheidungsfreiräume als im Schweizerischen Mittel. Zudem sind sie häufig in grossen Organisationen tätig.

Es wurde analysiert, wie sich die Home Office Intensität auf die Produktivität, die Anforderungsbewältigung, den informellen Austausch mit Arbeitskolleg/innen, die Life-Domain-Balance, die Gesundheit, den Schlaf und die Zufriedenheit mit der Arbeitgeber/in, der Arbeitstätigkeit und dem Home Office auswirken. Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass sich die Möglichkeit, regelmässig im Home Office zu arbeiten, positiv auf das persönliche Arbeitserleben auswirkt, wobei gleichzeitig ein Teil der Routiniers im Hinblick auf ihre Gesundheit erhöhte arbeitsbezogene Beanspruchungen und Schlafprobleme berichten. Zudem zeichnet sich in vielen Analysen ein umgekehrt U-förmiger Zusammenhang ab und legt nahe, dass die wöchentliche Zeitdauer im Home Office ein kritischer Faktor für den Erfolg dieser neuen Arbeitsform ist.

Schlüsselwörter

Home Office, Alternierende Telearbeit, Arbeitsumgebung, Arbeitsbelastungen, Pausengestaltung, ICT, Führung, Gesundheit, Wohlbefinden, Life-Domain-Balance, Selbstregulation.

Inhaltsverzeichnis

Schweizerische Umfrage «Home Office 2012»	1
Abstract.....	3
Kurzzusammenfassung	4
Abkürzungsverzeichnis	5
Inhaltsverzeichnis	6
1. Einleitung	8
2. Theoretischer Hintergrund	9
2.1. Telearbeit als neue Arbeitsform	9
2.2. Mobile Arbeit in der Schweiz	9
2.3. Begriffliche Definitionen im Kontext von Home Office	10
2.3.1 Teleheimarbeit	10
2.3.2 Mobile Telearbeit	10
2.3.3 Alternierende Telearbeitende	11
2.3.4 Home Office	11
3. Methodik der Untersuchung.....	12
3.1. Studiendesign, Versand und Rücklaufquote	12
3.2. Stichprobenbeschreibung „Routiniers“	13
3.2.1 Sozioökonomischer Status	13
3.2.2 Bildung und Technikaffinität.....	14
3.2.3 Rahmenbedingungen Pendeln	15
3.2.4 Anstellungsverhältnis.....	16
3.2.5 Job-Profil.....	17
3.2.6 Wohnsituation	18
3.3. Repräsentativität der Strichprobe (Routiniers).....	20
4. Resultate und Diskussion der Befragung	22
4.1. Die Home Office „Enablers“	22
4.1.1 Profil Arbeitgeber/in	22
4.1.2 Angebot Home Office bei Arbeitgeber/in	23
4.1.3 Arbeitsplatz Main Office.....	24
4.1.4 Arbeitsanforderungen und -belastungen im Main Office von Routiniers	28
4.1.5 In welchem Ausmass wird Präsentismus betrieben?	32
4.2. Arbeiten im Home Office: Aktivitätsprofil von Routiniers, Rahmenbedingungen und Bewertungen.....	32
4.2.1 Aktivitätsprofil im Home Office	32
4.2.2 Pausengestaltung im Home Office	35

4.2.3	Der Arbeitsplatz im Home Office	36
4.2.4	Kommunikation / Connectedness im Home Office	37
4.2.5	ICT-Nutzung im Home Office.....	39
4.2.6	Führung und Home Office	43
4.2.7	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Life-Domain-Balance.....	44
4.3.	Bewertung des Home Office Arbeitens seitens Routiniers	45
4.3.1	Zufriedenheit mit Arbeitgeber/in, Arbeitstätigkeit, Arbeitsplatz im Main Office, Arbeitsplatz im Home Office und Zufriedenheit mit dem Arbeiten im Home Office.....	45
4.3.2	Vor- und Nachteile des Arbeitens im Home Office	46
4.3.3	Kann das Prinzip Home Office weiterempfohlen werden?	50
4.4.	Selbstmanagement, Arbeitsstress sowie Gesundheit und Wohlbefinden der Home Office Routiniers	51
4.4.1	Life-Domain-Management: Boundary-Typen.....	51
4.4.2	Selbststeuerung: Kompetenz Absichten umzusetzen	52
4.4.3	Arbeitsbezogene Belastung: Effort Reward Imbalance (ERI).....	53
4.4.4	Allgemeine Gesundheit und Wohlbefinden.....	55
4.5.	Auswirkungen des Arbeitens im Home Office.....	56
4.5.1	Intensität des Arbeitens im Home Office und erlebte Produktivität sowie Bewertung der eigenen Arbeit	56
4.5.2	Zusammenhang Häufigkeit Home Office und Persönliches Befinden	62
5.	Management Summary	70
5.1.	Einleitung	70
5.2.	Methodik	70
5.3.	Ergebnisse	71
5.4.	Ausblick.....	73
	Abbildungsverzeichnis	74
	Tabellenverzeichnis	75
	Literaturverzeichnis	76
	Anhang 1: Freie Nennungen Vor- und Nachteile des Home Office	78

1. Einleitung

Die immer rasanter fortschreitende Globalisierung und Weiterentwicklung von modernen Technologien, wie auch der damit verbundene gesellschaftliche Wandel und die Zunahme des kollektiven ökologischen Bewusstseins, haben das Interesse an der mobilen und flexiblen Arbeit in den letzten Jahren um ein beträchtliches Mass zunehmen lassen (vgl. Börnecke 1998, Rey 2002, Schierbaum 2003). Jedes zweite Unternehmen der Schweiz bot im 2010 Telearbeit an, nahezu 80% Gleitzeit und immerhin noch 30% Jahresarbeitszeit (HR-Barometer 2010). Raum-zeitlich flexible Arbeitsformen sind also auf dem Vormarsch. Gleichzeitig würden aber noch mehr Mitarbeitende Telearbeit nutzen wollen: ebenfalls im Jahre 2010 äusserten 66% der Mitarbeitenden den Wunsch nach Telearbeit aber nur 23% nutzten diese Form der Arbeit (alle Angaben nach HR-Barometer 2010). Da es sich aber um eine relativ neue Arbeitsform handelt, die insbesondere in der Anwendung noch wenig erforscht ist, fehlen aktuell fundierte Berichte über die Auswirkungen des mobilen Arbeitens von zu Hause aus. Die Themenvielfalt erstreckt sich von Fragen zu Gesundheit, Wohlbefinden und Life-Domain-Balance bis hin zu eher ökonomischen Fragestellungen wie Kostenoptimierung, Effizienzsteigerung oder Organisationsanforderungen.

Das Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk) der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) hat vor diesem Hintergrund zum zweiten Mal in Folge, in enger Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Home Office Day Konsortium, eine wissenschaftliche Befragung zum Arbeiten im Home Office durchgeführt. Die Initiative „Home Office Day 2012“ wurde wie im Vorjahr von den Trägerpartnern Microsoft Schweiz GmbH, Swisscom AG und den Schweizerischen Bundesbahnen SBB, wie auch diversen Patronatsmitgliedern getragen. Die vorliegende Arbeit stellt die Ergebnisse dieser Onlinebefragung dar, welche im Rahmen des dritten Schweizerischen Home Office Day vom 10. Mai 2012 durchgeführt wurde.

Der Datensatz umfasst die Einstellungen, Erfahrungen und Meinungen rund um das Thema Home Office von über 300 in der Schweiz arbeitenden Personen. Gegenüber dem Vorjahr, wo der Rücklauf bei unter 200 Personen lag, entspricht dies einer Zunahme des Datenvolumens von rund 40%. Somit konnte der Stichprobenfehler gegenüber Vorjahr um ein beträchtliches Mass gesenkt werden. Überdies können im diesjährigen Ergebnisbericht erstmalig Vergleiche zum Vorjahr gezogen und grobe Aussagen zu Trendentwicklungen gemacht werden.

Bevor das Vorgehen und die Stichprobe beschrieben, und die Ergebnisse im Einzelnen vorgestellt und diskutiert werden, wird unter Punkt 2 ein kurzer theoretisch-historischer Abriss rund um das Thema Home Office geliefert und zentrale Begrifflichkeiten der Telearbeit geklärt. Sinn und Zweck ist es, die Ergebnisse in einen Bezugsrahmen einzubetten und ein einheitliches Verständnis zentraler Begrifflichkeiten zu schaffen. Der Bericht schliesst mit einem Fazit und einem Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen.

2. Theoretischer Hintergrund

Nachfolgend wird schlaglichtartig die historische Entwicklung mobiler Arbeit beleuchtet. Weiterhin werden verschiedene Formen von Telearbeit begrifflich unterschieden und „Home Office“ als weitere Arbeitsform positioniert.

2.1. Telearbeit als neue Arbeitsform

Laut Rey (2002), taucht der Begriff der Telearbeit 1983 erstmalig in einer breitenwirksamen, wissenschaftlichen Publikation von Alvin Toffler auf, ein damals populärer Zukunftsforscher, welcher in seiner Arbeit die neue Mobilität der Arbeit zu beschreiben versuchte. Dabei finden sich die Anfänge der Diskussion um Telearbeit bereits in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts. Vor dem Hintergrund neuer Technologien und dem damaligen Ölschock, gingen Nilles, Carlson, Gray und Hannemann (1976) der eher technischen Frage nach, inwieweit durch Telearbeit („Telecommuting“) der Pendlerverkehr reduziert werden könne, um der Abhängigkeit vom Erdöl entgegenzuwirken.

Während die Diskussion um die neue Arbeitsform des Telearbeitens nicht zuletzt dank Alvin Toffler rasche Verbreitung in unterschiedliche Fachkreise fand, dauerte es doch bis zur Jahrtausendwende bis sich auch Unternehmen aus der Praxis für Telearbeit zu interessieren begannen (Schierbaum, 2003). Dies ist nicht weiter erstaunlich, da die entsprechenden Technologien erst zu diesem Zeitpunkt ökonomisch sinnvolle Marktpreise erreichten. Heute ist Telearbeit in jedem zweiten Unternehmen in mehr oder weniger grossem Umfang Realität geworden (HR Barometer, 2010). Das Potential scheint aber, insbesondere in der Schweiz, bei weitem noch nicht ausgeschöpft zu sein – wie schon angeführt nutzen aktuell offensichtlich ca. 23% der Schweizer Arbeitskräfte Home Office, 66% würden aber gerne (HR-Barometer, 2010) Gründe hierfür werden u.a. unter anderem in der heute noch niedrigen Sozialisation dieser Arbeitsform vermutet (Rey 2002).

2.2. Mobile Arbeit in der Schweiz

Schwarb und Vollmer (2002) haben in einer Untersuchung zur Verbreitung der Telearbeit in der Schweiz 5'500 zufällig ausgewählte Betriebe befragt, wobei sie eine Rücklaufquote von 37% bzw. 1'986 Betriebe generieren konnten. Die Untersuchung hat ergeben, dass zum damaligen Zeitpunkt rund die Hälfte der befragten Schweizer Betriebe (46.6%) dezentrale Formen von Arbeit aufwiesen. 16.9% der Betriebe vermerkten überdies das Vorhandensein von dezentralen Arbeitsplätzen. Telearbeit im Sinne von anteiliger Arbeit zu Hause und von unterwegs, boten zu dieser Zeit gerade nur 2.9% der erfassten Betriebe an. Setzt man diese 2.9% in den europäischen Vergleich, kann geschlossen werden, dass sich die Schweiz bezüglich Telearbeit zur Jahrtausendwende ungefähr im hinteren Drittel befand (Rey, 2002). Diese Aussage ist aber mit Vorsicht zu geniessen, da nicht sichergestellt ist, wie die Begrifflichkeit des Telearbeitens in den jeweiligen Ländern eingegrenzt wurde.

In den letzten 40 Jahren ist eine Vielzahl an Begriffen rund um das Thema mobile Arbeit entstanden. Hinter diesen Begriffen bergen sich aber, historisch gewachsen, die unterschiedlichsten Realitäten, was nicht zuletzt zu unterschiedlichen Angaben der Verbreitung führt. Damit keine Verwirrung entsteht, werden im folgenden Absatz die wichtigsten Begriffe der mobilen Arbeit geklärt und der vorliegende Untersuchungsgegenstand zugeordnet und eingegrenzt.

2.3. Begriffliche Definitionen im Kontext von Home Office

Bei der „Arbeit zu Hause“ kann zwischen Erwerbstätigkeit, Hausarbeit und sonstigen Verpflichtungen unterschieden werden (Rosenstiel, 2004). Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Erwerbstätigkeit zu Hause.

Erwerbsarbeit zu Hause wird gemeinhin als Telearbeit bezeichnet. Semmer und Udris (2004), beschreiben 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). Die Rechtsform dabei ist die des Angestellten in einer Organisation. Je nach Arbeitsort der erbrachten Leistungen wird zwischen verschiedenen Formen der Telearbeit unterschieden. Sie werden in Tabelle 1 dargestellt und nachfolgend erläutert.

Tabelle 1: Rechtsformen und Arbeitsorte – Telearbeit dunkler hinterlegt (Schat, 2002, S. 23, zitiert in Schat & Flüter-Hofmann, 2012, S. 16)

Rechtsform	Arbeitsort			
	Nur Wohnung	Wohnung und Betrieb	Nur Betrieb	Betrieb eines Kunden des Auftrag-/Arbeitgebers
Angestellter	Teleheimarbeiter	Alternierende Telearbeit	Präsenzarbeit	Mobile Telearbeit
Angestellter eines dritten Unternehmens			Telearbeitscenter	Arbeitnehmerüberlassung

2.3.1 Teleheimarbeit

Mit dem Begriff Teleheimarbeit werden alle Arbeitsplätze beschrieben, welche ausschliesslich von zu Hause aus bedient werden. Oft handelt es sich hierbei um Kleinstunternehmen, welche so laufende Kosten und Investitionen einsparen können (Buser und Poschet, 2002).

2.3.2 Mobile Telearbeit

Unter mobiler oder dezentraler Arbeit werden alle Tätigkeiten zusammengefasst, welche nicht vor Ort im Betrieb getätigt werden. Das Spektrum reicht hier von Aussendiensttätigkeiten, über Installations- und Reparaturarbeiten vor Ort beim Kunden oder Arbeiten von Unterwegs aus bis hin zu Telearbeit im Sinne der Arbeit im Home Office (Schwarb und Vollmer, 2002). Eine weit verbreitete Definition wurde im Rahmen des von der EU geförderten Projekts „Electronic Commerce and Telework Trends“ (ECaTT – www.ecatt.com) entwickelt. Danach wird von mobiler Telearbeit gesprochen, wenn mindestens zehn Stunden pro Woche an anderen Orten als dem Hauptbüro der Organisation und dem Home Office gearbeitet und dafür Informations- und Kommunikationstechnologie genutzt werden (z.B. unterwegs, im Café oder beim Kunden; empirica, 2000, S. 10).

2.3.3 Alternierende Telearbeitende

Im Gegensatz zum Teleheimarbeitenden, der exklusiv von zu Hause aus arbeitet, wird der Telependler, die Telependlerin (auch alternierende Telearbeitende genannt) als angestellte Person beschrieben, die abwechselnd im Büro und zu Hause arbeitet. Dabei handelt es sich um Arbeit, die grundsätzlich auch vor Ort beim Arbeitgeber getätigt werden kann (Buser und Poschet, 2002).

2.3.4 Home Office

Mit Home Office ist die räumliche Umgebung zu Hause gemeint, in welcher Angestellte einer Organisation – anteilig oder vollständig - Telearbeit in Form der Teleheimarbeit, der alternierenden Telearbeit oder der mobilen Telearbeit verrichten. Das Home Office ist von Satellitenbüros oder Telearbeitszentren abzugrenzen, welche i.d.R. von seitens Arbeitgeber bereitgestellt und betrieben werden (Rey, 2002). Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der anteiligen Arbeit im Home Office. Die reine Teleheimarbeit ist nicht Gegenstand dieser Studie.

5. Management Summary

5.1. Einleitung

Der Begriff der Telearbeit tauchte 1983 erstmalig in einer breitenwirksamen, wissenschaftlichen Publikation von Alvin Toffler auf (Rey, 2002). Telearbeit beschreibt Erwerbsarbeit zu Hause. Seit der Jahrhundertwende interessieren sich, nicht zuletzt dank dem Aufkommen entsprechender Technologien für die raum-zeitlich flexible Arbeit, Unternehmen zunehmend für diese Arbeitsform (Schierbaum, 2003). Seither ist vor allem in Grossunternehmen aber auch bei KMU weltweit ein stetiger Anstieg der alternierenden Telearbeit, also der abwechselnd im Büro und von zu Hause aus erbrachten Erwerbsarbeit, zu beobachten. Die Rahmenbedingungen und die Auswirkungen der alternierenden Telearbeit auf Mensch und Organisation sind in der Schweiz bisher wenig untersucht worden. Der vorliegende Forschungsbericht fasst erste Erkenntnisse dazu zusammen. Weiterführende Forschung ist an mehreren Stellen angezeigt.

5.2. Methodik

Das Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk) der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) führte in Kooperation mit dem Home Office Day-Konsortium begleitend zum dritten Schweizerischen Home Office Day vom 10. Mai 2012 eine 6-Wöchige online Befragung durch.

Insgesamt füllten 473 Personen den online Fragebogen aus, wovon die grosse Mehrheit (84% oder $N = 397$) regelmässige Home Office User sind. Sie werden im Weiteren als Routiniers bezeichnet. Die nachstehend präsentierten Resultate beziehen sich ausschliesslich auf die Routiniers, da relativ wenige „Nie-Nutzende“ (13.7% oder $N = 65$) und „erstmalige Nutzende“ (2.3% oder $N = 11$) an der Befragung teilnahmen. Da die Befragung nur in deutscher Sprache stattgefunden hat, stammen 97% der Resultate aus der deutschsprachigen Schweiz.

Rund 52% der an der Umfrage teilnehmenden Routiniers sind weiblich. Der Altersdurchschnitt liegt bei 41 Jahren ($SD = 10.42$). Der höchste Bildungsabschluss entspricht bei 79% der anfallenden Stichprobe einem akademischen Bildungsgrad (FH, PH, UNI, ETH).

Die Mehrheit der Routiniers sind Städter (46%), lebt in einem 2-4 Personenhaushalt (78%) und verfügt (54%) über mehr als 100 m² Wohnfläche. Sie hat bei der Wohnungs-/Haussuche bewusst ein Arbeitszimmer mit eingeplant (56%). Insgesamt betrachtet sind die Routiniers mit ihren wohnungsbezogenen Rahmenbedingungen des Arbeitens im Home Office, wie z.B. ihrer Wohnsituation zu Hause mit $M = 9.23$ ($SD = 1.97$) bzw. dem Quartier in dem sie wohnen mit $M = 9.31$ ($SD = 1.96$), hoch zufrieden (1 = vollkommen unzufrieden bis 10 = vollkommen zufrieden).

Die Mehrheit (62%) der Routiniers pendelt pro Arbeitstag maximal bis zu einer Stunde zwischen Wohnort und Main Office. Mit 44% ist der Zug dabei das meistgenutzte Verkehrsmittel, gefolgt von Auto und Fahrrad. Viele Routiniers (48%) erhalten keine geldwerte Unterstützung für die Reisekosten vom Arbeitgeber, wie bspw. Halbtax oder Reka-Schecks.

Das typische Anstellungsverhältnis der Routiniers ist die Festanstellung (83%). Wobei etwas mehr als die Hälfte (54%) Vollzeit arbeitet. Weitere 43% leisten ein Pensum zwischen 50 und 90 Prozent. Rund 60% der befragten Routiniers befinden sich zudem in einer Vorgesetztenfunktion. Die Mehrheit (94%) gibt an, dass sie entweder gar nicht, oder nur punktuell im Main Office anwesend sein müssen, um produktiv arbeiten zu können. Im Hinblick auf das Ar-

beitszeitmodell fällt auf, dass die meisten Routiniers entweder auf Vertrauensarbeitszeit (45%) oder auf Jahresarbeitszeit (37%) eingestellt sind. Die Firmenzugehörigkeit liegt bei 58% der Routiniers zwischen 0 und 5 Jahren.

Diese Stichprobe der Routiniers ist im Hinblick auf Altersdurchschnitt, Ausbildungsstand und berufliche Stellung vergleichbar mit jener von Lucienne Ray und Kollegen (2002) beschriebenen Personengruppe der typischen alternierenden Telearbeitenden in der Schweiz. Die einzige markante Abweichung ist in der Geschlechterverteilung festzustellen, was auf die verstärkte Streuung der Befragung innerhalb der FHNW zurückzuführen sein könnte, wo die Frauenquote deutlich höher liegt als im Schweizer Durchschnitt. Im Vergleich mit der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz (z.B. Grothe und Staffelbach, 2011, HR-Barometer) sind die Routiniers im Durchschnitt älter, höher gebildet und bezüglich der Hierarchieebene gesehen im Unternehmen höher positioniert.

5.3. Ergebnisse

Fast alle Routiniers (96.6%) haben ihren **Arbeitsort** in der deutschsprachigen Schweiz und sind im Dienstleistungssektor (90.3%) tätig, wobei etwas mehr als ein Drittel (39.2%) an Hochschulen, Universitäten und wissenschaftlichen Stätten ihre Arbeit vollbringt. Am häufigsten (42.9%) haben die Routiniers über Ihre(n) Vorgesetzte(n) von der Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, erfahren oder haben selber nachgefragt (33.2%). Einmal im Home Office, werden die Routiniers meistens durch technische Ausstattung (65.2%) und/oder technischem **Support** (37.9%) durch Ihre Organisation unterstützt. Weiterbildungen oder Schulungen zum Thema Home Office wurden nur bei 13.5% der Routiniers angeboten.

Die meisten Routiniers (80.4%) haben nach wie vor einen festen **Arbeitsplatz** im Main Office. Etwas mehr als ein Drittel (37.8%) verbringt die Arbeitszeit im Main Office in einem Grossraumbüro. Die grössten räumlichen Mängel werden hier bezüglich einer fehlenden Privatsphäre (48.8%), den fehlenden ergonomischen Möbeln (43.7%), unangenehmen Temperaturen (26.3%) und Lärmbelastungen (22.5%) berichtet.

Zum Verständnis wie die **Arbeitsbelastungssituation** bei routinierten Home Office User aussieht wurden exemplarisch vier typische Arbeitsbelastungen von Wissensarbeitenden analysiert: Konzentrationsanforderungen ($M = 3.70$, $SD = 0.97$), Emotionsarbeit ($M = 3.38$, $SD = 1.11$), Kooperationsenge ($M = 3.21$, $SD = 0.99$) und sitzende Körperhaltung ($M = 4.46$, $SD = 0.77$). Die betrachten kognitiven-emotionalen Arbeitsbelastungen liegen im mittleren Bereich, wobei nach unten und oben eine grössere Streuung der Belastungssituation vorliegt. Körperliche Passivität am Arbeitsplatz ist stark ausgeprägt. Präsentismus beschreibt das Arbeiten trotz Krankheit. Die Routiniers berichten durchschnittlich geringe bis mittlere Präsentismustendenzen ($M = 1.99$, $SD = 1.03$).

Die Routiniers erbringen im Durchschnitt pro Arbeitswoche 25 **Arbeitsstunden** im Main Office, zehn Arbeitsstunden im Home Office, zehn Arbeitsstunden vor Ort bei Kunden, acht Arbeitsstunden an anderen Standorten der Organisation und weitere fünf Arbeitsstunden von unterwegs aus. Es handelt sich somit um ein Profil flexibel-mobiler Arbeit. Am häufigsten wird am Freitag (54.2%) im Home Office gearbeitet. Zeitlich halten sich die meisten Routiniers auch im Home Office an die regulären Bürozeiten zwischen 8 und 18 Uhr und rund die Hälfte gibt an (54.1%) regelmässig Pausen einzulegen. Ihre Pausen verbringen die meisten Routiniers mit „sich verpflegen“ (80.5%) oder „im Haushalt Arbeiten erledigen“ (54.7%). Fast zwei Drittel der Routiniers (60.4%) hat zu Hause ein Arbeitszimmer, welches sie als Home Office benutzen können. Etwas weniger (55.9%) haben dieses Arbeitszimmer bereits bei der Wohnungs-/Haussuche bewusst als solches eingeplant.

Am häufigsten **kommunizieren** die Routiniers aus dem Home Office mit Ihren Arbeitskolleg/innen und Teamkolleg/innen (59.5%), mit welchen sie sich dabei grösstenteils (77.9%)

„connected“ fühlen. Einen face-to-face Kontakt erachten 60.5% nach 1-2 Arbeitstagen als erforderlich. Am zweithäufigsten wird mit den Vorgesetzten kommuniziert (35.6%), mit welchen sich 67.4% dabei auch „connected“ fühlen. Einen face-to-face Kontakt mit der vorgesetzten Person erachten 44.8% der Routiniers erst nach einer Arbeitswoche und mehr als erforderlich. Bezüglich Nutzung von ICT-Tools im Home Office sind E-Mail (87.2%), VPN-Client (65.1%) und das Smartphone / Natel (51.2%) die Spitzenreiter im täglichen Gebrauch. Die grössten Probleme verursachen Zugangstools und Geräte des Dokumentenmanagements.

Mehr als Dreiviertel der Routiniers sind der Ansicht, dass das Home Office **neue Anforderungen** an Mitarbeitende wie Führungskräfte stellt. Schriftliche oder mündlich explizite Regeln für den Umgang mit der Arbeit im Home Office existieren jedoch nur bei 23.4% der Routiniers. Ein Grossteil der Routiniers (71.7%) fühlt sich im Home Office gut bis sehr gut unterstützt von Ihrer Führungskraft. Im Allgemeinen sind die Arbeitszeiten für 82% der Routiniers gut mit ihren anderweitigen Verpflichtungen vereinbar und 89% fühlen sich diesbezüglich gut von ihrer vorgesetzten Person respektiert.

Die durchschnittliche **Zufriedenheiten** der Routiniers mit Ihrem/Ihrer Arbeitgeber/in, der aktuellen Arbeitstätigkeit, dem Arbeitsplatz vor Ort, dem Arbeitsplatz im Home Office und dem allgemeinen Arbeiten im Home Office liegen allesamt mit $M = 7.41-8.10$ ($SD = 1.83-2.25$, 1 = vollkommen unzufrieden bis 10 = vollkommen zufrieden) vergleichsweise hoch. „Ungestörtes in Ruhe arbeiten können“ und „flexibel entscheiden können, wann gearbeitet wird“ sind mit je 95% und 92% die meistunterstützten Vorteile des Home Office. Den grössten Nachteil sehen 54% im Fehlen des informellen Austauschs mit Arbeitskollegen/innen. Das Arbeiten im Home Office würden 59% der Routiniers mit gutem Gewissen weiterempfehlen.

Die Routiniers beschreiben sich in ihrem **Umgang mit Arbeit und Privatem** zu 52% als „Segmentierer“, welche beides trennen möchten, und zu 48% als „Integrierer“, welche beides miteinander integrieren möchten. Im Hinblick auf die Kompetenz, das eigene Handeln zu steuern und hier speziell darin gefasste Absichten umzusetzen, schätzen sich die Routiniers als relativ gut ein ($M = 1.99$, $SD = 0.73$). Das Beenden einer Sache fällt ihnen dabei leichter, als das Anfangen von Dingen, welche sie durchaus auch vor sich herschieben.

Den eigenen allgemeinen **Gesundheitszustand** beschreiben 60% der Home Office Routiniers als sehr gut bis ausgezeichnet ($M = 3.71$, $SD = 0.81$). Psychisch fühlen sich die Routiniers lediglich mittelmässig wohl ($M = 2.49$, $SD = 1.05$). Und 54.7% litten in den vergangenen 14 Tagen der Umfrage unter leichten bis mittelmässig starken Schlafstörungen. Für 31% der befragten Routiniers zeigen die ERI-Werte bereits ein erhöhtes Krankheitsrisiko an.

Das Gegenüberstellen der durchschnittlich pro Woche im Home Office geleisteten Arbeitsstunden der angestellten Routiniers mit deren subjektiv empfundenen **Produktivität** und Bewertung der Arbeit ergab schwache Zusammenhänge. Das Arbeiten im Home Office wirkt sich leicht positiv auf die subjektiv empfundene **Leistungsfähigkeit** ($\tau = .20^{**}$), dem Gefühl den beruflichen Anforderungen besser gewachsen zu sein ($\tau = .27^{**}$) und der Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit ($\tau = .14^{**}$) aus. Der Vergleich mit dem persönlichen Befinden ergibt ein etwas weniger aufschlussreiches Bild. Alle Zusammenhangsanalysen sind statistisch nicht signifikant. Die vergleichenden Betrachtungen auf Nutzergruppenebene lassen aber bezüglich der Gesundheit und Schlafqualität der Mitarbeitenden leicht negative Effekte vermuten, wobei der subjektiv empfundene Gesundheitszustand anfänglich (zwischen 1 bis 8h im Home Office) eine leichte Verbesserung erfährt, bevor er ab 9h/Woche im Home Office in der Tendenz wieder abzunehmen scheint.

5.4. Ausblick

Diese Studie liefert fundierte Einblicke in die gegenwärtige Situation der regelmässig im Home Office arbeitenden Erwerbstätigen in der Deutschschweiz und wie diese Routiniers diese immer häufiger werdende Arbeitsform erleben. Zukünftige Studien sollten die Studienerkenntnisse auf eine breitere Datenbasis stellen und ergänzend die Arbeitssituation in den französischen und italienischen Landesteilen vergleichend beleuchten.

Darüber hinaus führen die Ergebnisse dieser Studie zu den Fragen, welche Rahmenbedingungen Erwerbstätige mit geringem Home Office Anteilen („Wenig-Nutzende“) oder insbesondere auch Home Office „Neulinge“ verglichen mit den „Routiniers“ für gutes Home Office Arbeiten benötigen. Und inwiefern sich das Arbeiten im Home Office bei diesen drei Gruppen unterschiedlich auswirkt.

Zudem werfen die Ergebnisse Fragen auf, ob sich die Art und auch das Ausmass der Effekte dieser neueren Arbeitsform je nach Persönlichkeit und Selbstregulationsstrategien von Mitarbeitenden, ihren Tätigkeitsprofilen, ihren sozial-organisationalen Rahmenbedingungen, der familiären Situation und auch wohnungsbezogenen Voraussetzungen unterscheiden. Zukünftige Studien sollten Antworten auf diese Fragen liefern und die Erfolgsfaktoren von alternierender Telearbeit für die verschiedenen Erwerbstätigengruppen und Unternehmenstypen herauschälen.

Literaturverzeichnis

- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions, *Academy of Management Review*, 25(3), 242-257, DOI: 10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x.
- Börnecke, D. (1998). *Handbuch Telearbeit*. München: Publicis MCD Verlag.
- Bullinger, M. & Kirchberger, I. (1998). SF-36. Fragebogen zum Gesundheitszustand. *Zeitschrift für klinische Psychologie und Psychotherapie*, 28/2, 143-145, DOI: 10.1026//0084-5345.28.2.143.
- Buser M. & Poschet L. (2002). „Mobile Arbeit in vielfältiger Ausprägung“. In: Ray L. (Hrsg.), *Mobile Arbeit in der Schweiz*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, (2nd ed). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Degenhardt, B., Kienast, F., Weilenmann, B., Irgartinger, C., Adamo, A., & Buchecker, M. (2011). *Alltägliche Naherholung der Bevölkerung - Ergebnisse aus 5 schweizerischen Studien*. Vortrag gehalten auf Einladung von BOKU auf der 1. Österreichischen Tagung "Wald und Gesundheit", 27.-29.10.11, Reichenau an der Rax, Österreich.
- Empirica (2000). *Benchmarking progress of new ways of working and new forms of business across Europe. ECATT final Report*. Verfügbar unter: www.ecatt.com. Letzter Zugriff: 24.05.2013.
- Flade, S. (2006). *Wohnen psychologisch betrachtet*, (2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Bern: Huber Verlag.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2010). *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*, Bern: SECO, Direktion für Arbeit.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (2011). *Schweizer HR-Barometer 2011, Schwerpunktthema Unsicherheit und Vertrauen*, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Hägerbäumer, M. (2011). *Ursachen und Folgen des Arbeitens trotz Krankheit – Implikationen des Präsentismus für das betriebliche Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement*, Dissertation, Bielefeld: Universität Osnabrück. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C, & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics, *Academy of Management Journal*, 52/4, 704-730.
- Kuhl, J. & Fuhrmann, A. (2004). *Selbststeuerungs-Inventar: SSI-K3 (Kurzversion)*. Universität Osnabrück. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Lehner S. (2011). *Einflussgrößen für eine optimale Wohnsituation von Telearbeitenden*, Masterarbeit, Olten: Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Unveröffentlichtes Manuskript.
- Nilles, J.M., Carlson, F.R., Gray, P., & Hannemann, G. J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Trade off: Options for Tomorrow*. New York: Wiley.
- Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2005). *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pejtersen, J., Feveile, H., Christensen, K.B., & Burr, H. (2011). Sick leave associated with shared and open-plan offices – a national cross sectional questionnaire survey, *Scand J Work Environ Health*, 37/5, 376-382, DOI: 10.5271/sjweh.3167.

Rey, L. (2002). Mobile Arbeit: Zwischen Hochgefühl und Untergangsstimmung. In: Ray L. (Hrsg.), *Mobile Arbeit in der Schweiz*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.

Rosenstiel, L. v. (2004). Kommunikation in Arbeitsgruppen. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie, 3. Aufl.* Bern: Huber.

Schat, H.-D., & Flüter-Hofmann, C. (2012). Warum Telearbeit? Neue Erkenntnisse zu einem bewährten Konzept. *ASU protect*, (1), 16-19.

Schierbaum, B. (2003). *Telearbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.

Schwarb, T.M. & Vollmer, A. (2002). Verbreitung der Telearbeit in der Schweiz. In: Ray L. (Hrsg.), *Mobile Arbeit in der Schweiz*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.

Semmer, N., Zapf, D., & Dunckel, H. (1998). *Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA)*, Frankfurt: Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1005-1013.