

Masterarbeit

ARBEITSPAUSEN IM HOME OFFICE

Exploration des Pausenverhaltens sowie Zusammenhänge und Einflussfaktoren mit und auf die Erholungsplanung, das Pausenverhalten und das Erholungserleben von alternierenden Telearbeitenden der FHNW



Eingereicht an der: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Angewandte Psychologie APS

Projektpartner: ifk - Institut für Kooperationsforschung und
-entwicklung

Autorin: Jasmin Zimmermann

Betreuende Person: Dr. Barbara Degenhardt

Ort, Datum: Olten, Juni 2014

Danksagung

Ich danke allen Personen herzlich, die mich bei der Erstellung meiner Masterarbeit durch fachliche Inputs unterstützt und so zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Mein besonderer Dank gilt Dr. Barbara Degenhardt für die engagierte und motivierende Betreuung. Dies hat mich angespornt und mich mit Freude arbeiten lassen.

Ein grosses Dankeschön geht an die Fachhochschule Nordwestschweiz für die Möglichkeit, die Untersuchung FHNW-weit durchzuführen. Ich danke ebenfalls den Institutsleitenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden, die sich an der Umfrage beteiligt haben. Für die wertvollen, informativen Gespräche anlässlich der Interviews bedanke ich mich ganz herzlich bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden des Instituts Mensch in komplexen Systemen (MikS) und dem Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk).

Abstract

More and more organizations are now allowing employees to telework (e.g. working from home) and some positive consequences of this are well known (e.g. flexible working hours). However, there are unique challenges associated with the increased autonomy of employees in their own scheduling, especially concerning work-rest cycles during the working day. A great body of evidence shows that taking regular breaks is important, especially in jobs with high demands. The purpose of the study was to examine the rest break behaviour of teleworkers (N = 173) at a Swiss university of applied sciences. Firstly, qualitative analysis (i.e. using Critical Incident Technique) and online data acquisition were applied to develop three scales assessing individual's rest break behaviour, rest break culture and environmental conditions beneficial to recovery. Secondly, rest break behaviour was explored, followed by a correlational and regression analysis of personal, organizational and environmental factors influencing one's planning behaviour, rest break behaviour and recovery experience. Results confirmed the validity and reliability of all scales developed. Exploration of rest break behaviour indicates several differences between home and main office as well as challenges and reliefs for one's rest break behaviour at home. Data showed significant correlations between personal and some organizational factors with planning behaviour but no relationship was found with environmental factors and planning behaviour. Two personal factors significantly influenced planning behaviour. Furthermore, rest break behaviour was significantly linked to and influenced by planning behaviour. The same applies to rest break behaviour and recovery experience. After discussion of the results, the study closes with some methodical and theoretical implications for further research and recommendations for the support in the development of one's individual recovery strategy during a working day at home.

Key words:

telework, home office, rest breaks, recovery, scale development, rest break culture, rest break behaviour, environmental conditions

Zusammenfassung

Immer mehr Unternehmen erlauben ihren Mitarbeitenden, abwechslungsweise von zu Hause aus und im Büro zu arbeiten (alternierende Telearbeit). Positive Konsequenzen sind seit längerem bekannt (z.B. flexible Arbeitszeiten). Mit der erhöhten Autonomie sind jedoch auch Herausforderungen verbunden, insbesondere im Hinblick auf ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Erholung im Arbeitsalltag. Viele Studien haben bisher belegt, dass regelmässige Arbeitspausen von grosser Bedeutung sind, besonders in Arbeitstätigkeiten mit hohen Anforderungen. Das Ziel der Studie war es, das Pausenverhalten von Telearbeitenden (N = 173) an einer Schweizer Hochschule zu untersuchen. Zunächst wurden qualitative Analysen (u.a. mit Hilfe der Critical Incident Technique) sowie eine online Fragebogenstudie angewendet, um drei Skalen zur Messung eines erholungsförderlichen Pausenverhaltens, einer erholungsförderlichen Pausenkultur sowie erholungsförderlicher Umweltbedingungen zu entwickeln. Danach wurde das individuelle Pausenverhalten im HO exploriert, gefolgt von Korrelations- und Regressionsanalysen bezüglich dem Einfluss von personalen, (arbeits-)organisationalen und umweltbezogenen Faktoren, die die individuelle Erholungsplanung, das Pausenverhalten sowie das Erholungserleben beeinflussen. Die Resultate bestätigen die Validität und Reliabilität aller entwickelten Skalen. Die Exploration des Pausenverhaltens zeigte verschiedene Unterschiede zwischen Home und Main Office wie auch Herausforderungen und Erleichterungen für das Pausenverhalten zu Hause. Es zeigten sich signifikante Zusammenhänge zwischen personalen und einigen (arbeits-)organisationalen Faktoren mit der Erholungsplanung. Kein Zusammenhang besteht mit umweltbezogenen Faktoren. Zwei personale Faktoren beeinflussten die Erholungsplanung signifikant. Ausserdem korrelierte die Erholungsplanung signifikant mit dem individuellen Pausenverhalten beziehungsweise beeinflusste dieses. Gleiches gilt für das Pausenverhalten und das Erholungserleben. Nach der Diskussion der Ergebnisse schliesst die Arbeit mit methodischen, theoretischen Implikationen für künftige Forschungsarbeiten und Empfehlungen zur Unterstützung der Entwicklung einer individuell optimalen Erholungsstrategie während des Arbeitstages zu Hause.

Schlüsselwörter:

Telearbeit, Home Office, Arbeitspausen, Erholung, Skalenentwicklung, Pausenkultur, Pausenverhalten, Umweltbedingungen, erholungsförderlich

Zeichen im Bericht: 232'672 (mit Leerzeichen, ab Einleitung, exklusive Anhang)

Abkürzungsverzeichnis

FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
HO	Home Office
MO	Main Office
KFA	Konfirmatorische Faktorenanalyse
S-KFA	Second-Order-Faktorenanalyse
<i>M</i>	Mittelwert
<i>Mdn</i>	Median
<i>SD</i>	Standardabweichung

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG	1
1.1	Zielsetzung	4
1.2	Abgrenzung	5
1.2.1	Begriff und Formen der Telearbeit	5
1.2.2	Begriff und Formen von Arbeitspausen	5
1.2.3	Rahmendbedingungen der FHNW zu Telearbeit, Arbeitszeit und -pausen	6
2.	THEORETISCHE GRUNDLAGEN UND HYPOTHESEN	8
2.1	Alternierende Telearbeit	8
2.1.1	Zentrale Anforderungen bei alternierender Telearbeit im Kontext der Erholung	8
2.1.2	Vor- und Nachteile alternierender Telearbeit im Kontext der Erholung	8
2.2	Individuelle Erholungsprozesse	9
2.2.1	Erholung im Alltag durch ein erholungsförderliches Pausenverhalten	9
2.2.2	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Pausenorganisation und Gestaltung von Arbeitspausen	11
2.2.3	Erholungsmodelle	13
2.2.4	Erholung als intentionale Handlung	15
2.2.5	Faktoren im Zusammenhang mit der Realisierung von Erholung	17
2.2.5.1	Faktoren der Person	17
2.2.5.2	Faktoren der (Arbeits-)organisation	20
2.2.5.3	Faktoren der Umwelt	22
2.3	Fragestellungen und zusammenfassender Überblick über die Hypothesen	24
3.	METHODIK	26
3.1	Zielgruppe	26
3.2	Untersuchungsdesign und Ablauf	29
3.3	Fragebogenstudie der Politstudie und der Studien 1 bis 3	29
3.3.1	Aufbau des Fragebogens	29
3.3.2	Verwendete Instrumente	30
3.3.3	Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe	33
3.3.4	Prüfung der Datenqualität	33
3.4	Skalenentwicklung (Pilotstudie)	34
3.4.1	Methode der Itementwicklung	34
3.4.2	Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe	35

3.4.3	Beschreibung der Stichprobe	36
3.4.4	Transkription und qualitative Inhaltsanalyse der Interviews	36
3.4.5	Prüfung der psychometrischen Qualität	37
3.5	Exploration des Pausenverhaltens (Studie 1)	38
3.6	Analyse von Zusammenhängen (Studien 2 und 3)	39
4.	ERGEBNISSE	39
4.1	Beschreibung der Stichprobe	39
4.2	Pilotstudie: Skalenentwicklung	41
4.2.1	Inhaltsanalyse, Item-, und Konstruktentwicklung	41
4.2.2	Psychometrische Qualität der neu entwickelten Skalen	46
4.3	Exploration des Pausenverhaltens im HO (Studie 1)	49
4.3.1	Unterschiede zu Anzahl, Dauer und Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO	49
4.3.2	Unterschiede zwischen Pausentätigkeiten und –gründen im HO und MO	54
4.3.3	Erleichterungen und Herausforderungen im HO	57
4.4	Zusammenhänge zwischen personalen, (arbeits-)organisationalen und umweltbezogenen Faktoren mit der Erholungsplanung (Studie 2)	59
4.5	Zusammenhänge Erholungsplanung, Pausenverhalten und Erholungserleben (Studie 3)	63
5.	INTERPRETATION UND DISKUSSION	65
5.1	Skalenentwicklung (Pilotstudie)	65
5.2	Exploration des Pausenverhaltens (Studie 1)	67
5.3	Zusammenhänge und Einflussfaktoren Erholungsplanung (Studie 2)	76
5.4	Zusammenhänge und Einflussfaktoren Pausenverhalten und Erholungserleben (Studie 3)	82
6.	ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	83
7.	IMPLIKATIONEN	86
7.1	Methodische und theoretische Implikationen	86
7.2	Praktische Implikationen	87
8.	KRITISCHE WÜRDIGUNG UND AUSBLICK	100
	LITERATURVERZEICHNIS	105
	ANHANG	118
A.	Fragebogen- und Skalendokumentation	118
B.	Online-Fragebogen	128
C.	Anschreiben der Institute zur Teilnahme an der Umfrage	138

D.	Reminder zur Teilnahme an der Umfrage	140
E.	Schreiben zum Versenden des Umfragelinks	141
F.	Reminder zum Versenden des Umfragelinks	143
G.	Pilotstudie: Detaillierte Informationen zur Methode der Itementwicklung	144
H.	Pilotstudie: Detaillierte Informationen zur Prüfung der psychometrischen Qualität	146
I.	Pilotstudie: Weitere Ergebnistabellen der Skalenentwicklung	150
J.	Anschreiben der Interviewpartner	163
K.	Interviewleitfaden	164
L.	Qualitative Inhaltsanalyse	169

Abbildungs-, Tabellen-, und Formelverzeichnis der Arbeit

Abb. 1: Grafische Darstellung der Forschungshypothesen	26
Abb. 2: Forschungsdesign	29
Abb. 3: Anzahl Arbeitspausen pro Tag im HO und MO	50
Abb. 4: Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO	51
Abb. 5: Dauer einer Arbeitspause im HO und MO	52
Abb. 6: Dauer der Mittagspause im HO und MO	53
Abb. 7: Pausentätigkeiten im HO und MO	54
Abb. 8: Pausengründe im HO und MO	56
Tab. 1: Ausgewählte Vor- und Nachteile von Telearbeit	9
Tab. 2: Verwendete Skalen und Instrumente	32
Tab. 3: Stichprobenbeschreibung	40
Tab. 4: Konstrukte erster und zweiter Ordnung aus der Inhaltsanalyse	42
Tab. 5: Entwickelte Items zu „Erholungsförderliches Pausenverhalten: Pausenorganisation“	42
Tab. 6: Entwickelte Items zu „Erholungsförderliches Pausenverhalten: Pausengestaltung“	43
Tab. 7: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Haltung der Organisation	43
Tab. 8: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Verhalten Vorgesetzte	44
Tab. 9: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Verhalten Mitarbeitende	44
Tab. 10: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Pauseninfrastruktur	44
Tab. 11: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“: Äussere physische Umwelt	45
Tab. 12: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“: Innere physische Umwelt	45
Tab. 13: Skalenparameter „Erholungsförderliche Pausenkultur“	47
Tab. 14: Skalenparameter „Erholungsförderliches Pausenverhalten“	48
Tab. 15: Skalenparameter „Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen“	48
Tab. 16: Vergleich der zentralen Tendenzen zwischen der Dauer einer Arbeitspausen im HO und MO	51
Tab. 17: Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationen zwischen den Studienvariablen	61
Tab. 18: Hierarchische Regression der personalen, organisationalen und umweltbezogenen Variablen für "Erholungsplanung"	62

Tab. 19: Hierarchische Regression des erholungsförderlichen Pausenverhaltens für die Variable "Erholungserleben"	64
---	----

Formel 1: Effektgrösse (Spearman's rho)	38
--	----

Abbildungs-, Tabellen-, und Formelverzeichnis des Anhangs

Abb. 9: Messmodelle des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenkultur"	152
Abb. 10: 3-faktorielles Modell der Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	155
Abb. 11: 2-faktorielles Modell der Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	155
Abb. 12: Messmodelle des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	156
Abb. 13: 3-faktorielles Modell des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	160
Abb. 14: 2-faktorielles Modell des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	160
Abb. 15: Messmodell "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"	161
Tab. 20: Itemparameter der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"	150
Tab. 21: Anti-Image-Korrelationen der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche „Pausenkultur"	151
Tab. 22: Goodness-of-fit indices der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"	152
Tab. 23: Reliabilitätskriterien der KFA der Dimensionen zur Skala „Erholungsförderliche Pausenkultur“	153
Tab. 24: Quadrierte Faktorkorrelationen der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"	153
Tab. 25: Interkorrelationen zwischen den Indikatoren der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"	154
Tab. 26: Parsimony-Adjusted Measures und Informationskriterien zum Modellvergleich einer zweifaktoriellen und einfaktoriellen Lösung der Skala „Erholungsförderliches Pausenverhalten"	155
Tab. 27: Konfidenzintervalle des Informationskriteriums ECVI	156
Tab. 28: Goodness-of-fit indices der Dimensionen zur "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	156

Tab. 29: Itemparameter der Dimensionen zur Skala „Erholungsförderliches Pausenverhalten“	157
Tab. 30: Anti-Image-Korrelationen der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	158
Tab. 31: Reliabilitätskriterien der KFA der Dimensionen zur Skala „Erholungsförderliches Pausenverhalten“	158
Tab. 32: Quadrierte Faktorkorrelation der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"	159
Tab. 33: Interkorrelationen zwischen den Indikatoren der Dimensionen „Erholungsförderliche Pausenorganisation“ und „Erholungsförderliche Pausengestaltung“	159
Tab. 34: Parsimony-Adjusted Measures und Informationskriterien zum Modellvergleich einer zweifaktoriellen und einfaktoriellen Lösung der Skala "Erholungsförderliche Umweltbedingungen“	160
Tab. 35: Konfidenzintervalle des Informationskriteriums ECVI	161
Tab. 36: Goodness-of-fit indices der Skala " Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"	161
Tab. 37: Itemparameter der Skala "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen“	161
Tab. 38: Anti-Image-Korrelationen der Skala"Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"	162
Tab. 39: Reliabilitätskriterien der KFA der Skala „Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen“	162
Tab. 40: Interkorrelationen zwischen den Indikatoren der Skala "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"	162
Formel 2: Faktorreliabilität	147
Formel 3: Durchschnittlich je Faktor extrahierte Varianz (DEV)	147
Formel 4: Fonell-Larcker-Kriterium	148

1. EINLEITUNG

In den letzten Jahren fand in der westlichen Gesellschaft ein starker Wandel statt, eine Transformation von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft (Karmaker & Apte, 2007). Die Arbeit ist vermehrt geprägt durch die Generierung, Anwendung und Verteilung neuen Wissens (Karmaker & Apte, 2007). Gleichzeitig ist eine zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt zu beobachten. Die Büro- und Wissensarbeit kann heute an verschiedenen Orten und zunehmend auch ausserhalb des Unternehmens erfolgen (Vartiainen & Hyrkkänen, 2010). Immer mehr Unternehmen erlauben ihren Mitarbeitenden, entweder ganz oder abwechslungsweise (alternierend) von zu Hause aus und im Büro oder unterwegs zu arbeiten. Diese Form des Arbeitens wird auch Telearbeit genannt. Bei Telearbeit wird die Erwerbsarbeit an einem Arbeitsplatz verrichtet, der organisatorisch dezentral zu Hause, in der Nähe des Wohnortes, unterwegs oder bei Kunden eingerichtet ist und eine Telekommunikationsverbindung über Computer und andere Informatikgeräte zum Arbeitgeber ermöglicht (Katz, Betschart, Ruch & Ulich, 1987).

Im Jahr 2002 boten 2.9% von 1'986 befragten schweizer Betrieben Telearbeit an (Schwarb & Vollmer, 2002). Gemäss dem Schweizer HR-Barometer 2010 (Grote & Staffelbach, 2010) ermöglichte 2010 jedes zweite Unternehmen in der Schweiz ihren Mitarbeitenden Telearbeit. Schweizweit nutzten damals von 1'359 Befragten 23% die Möglichkeit der Telearbeit. Eine Umfrage im Rahmen der Home Office Day Studie (2014), durchgeführt mit 1'383 Berufstätigen in der Deutsch- und Westschweiz, zeigt indes, dass aktuell von insgesamt 4,5 Millionen Berufstätigen in der Schweiz 54% die Möglichkeit haben, aufgrund ihrer Arbeitstätigkeit von zu Hause aus oder unterwegs zu arbeiten. Ein Viertel davon, beziehungsweise zirka 1 Million Beschäftigte tut dies bereits mehrmals im Monat oder in der Woche. Die Umfrage zeigt auch, dass bereits 27% tageweise im Home Office (HO) arbeiten. Mit HO ist die räumliche Umgebung zu Hause, in der Beschäftigte einer Organisation Telearbeit verrichten, gemeint. Mit Main Office (MO) ist hingegen die räumliche Umgebung einer Organisation gemeint, i.d.R. die Büroräumlichkeiten beim Arbeitgeber.

Die Telearbeit eignet sich gemäss Rudow (2011) insbesondere bei Aufgaben der Datenerfassung, Textverarbeitung und Programmierung, im Rechnungswesen, im Marketing und Vertrieb, bei Beratungs- und Gutachtertätigkeiten sowie bei Forschungs- und diversen Schreiarbeiten. Gemäss Bailey und Kurland (2002) eignet sich die Wissensarbeit ebenfalls besonders für Telearbeit. Eine Berufsgruppe, deren Arbeit durch Wissensarbeit charakterisiert ist, sind beispielsweise wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende in universitären oder Hochschulsettings. Nicht selten haben sie die Möglichkeit zur Telearbeit und sind dadurch in der Lage, Arbeitsort, Ar-

beitsumfang und die Arbeitszeiten (Pausenzeiten miteingeschlossen) selbstbestimmt und flexibel zu gestalten. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Electronic Commerce and Telework Trends (ECATT99) mit 400 Telefoninterviews in der schweizer Wohnbevölkerung und 200 Telefoninterviews mit Entscheidungsträgern (z.B. Geschäftsführern) hat dabei gezeigt, dass Telearbeit in der Schweiz vorwiegend alternierend stattfindet (Harabi & Schoch, 2001). Die permanente Telearbeit, bei der nur von zu Hause aus gearbeitet wird (Teleheimarbeit) spielt eine untergeordnete Rolle. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich somit mit der alternierenden Telearbeit, das heisst der anteiligen Arbeit von wissenschaftlichen Mitarbeitenden im HO.

Durch diese Form der Telearbeit entstand eine neue Arbeits- und Organisationsform mit spezifischen Anforderungen, Belastungen und Gesundheitsrisiken für Telearbeitende. Eine Herausforderung bezieht sich beispielsweise darauf, durch Arbeitspausen selbstbestimmt ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Erholung während des Arbeitstages zu schaffen. Der oft genannte Vorteil der selbstbestimmten und flexiblen Zeiteinteilung (z.B. Mann & Holdsworth, 2003; Flüter-Hoffmann, 2012) birgt somit auch Gefahren bezüglich die Einhaltung erholungsförderlicher Arbeitspausen. Ulich und Wülser (2012) erwähnen hierzu, dass Mitarbeitende mit viel Zeitautonomie und Handlungsspielraum häufig dazu neigen, zu kurze oder zu selten Pausen einzulegen. Vor allem selbstgewählte Pausen erfolgen oft zu spät, wodurch sie die erholungsförderliche Wirkung verlieren (Richter & Hacker, 1998). Zahlreiche Studien haben bisher belegt, dass regelmässige Arbeitspausen bei (mental) Aufgaben wichtig sind. Regelmässige Arbeitspausen haben positive Auswirkungen beispielsweise auf die Produktivität und Gesundheit, währenddem das Auslassen von Arbeitspausen zum Beispiel zu Stress und (mentaler) Ermüdung führen kann (z.B. Richter & Hacker, 1998; Semmer, Grebner & Elfering, 2010; Rudow, 2011; Faucett, Meyers, Miles, Janowitz & Fathallah, 2007; Galinsky, Swanson, Sauter, Hurrell & Schleifer, 2000). Ein ausgeglichener Arbeits- und Erholungszyklus während des Arbeitstages durch Arbeitspausen ist daher grundsätzlich wichtig, besonders bedeutsam ist er jedoch bei Berufstätigkeiten mit hohen Arbeitsanforderungen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende sind oft mit Phasen von Zeitdruck, der Überschreitung der Arbeitszeit, mit der parallelen Erledigung und einer starken Anhäufung von Arbeitsaufgaben konfrontiert (Metz, Rothe & Pitack, 2004). Die Fülle der verschiedenen Anforderungen ist nicht selten mit Stress verbunden und wird häufig als Belastung wahrgenommen. Umso wichtiger ist ein individuell ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Erholung im Arbeitsalltag. "Verschnaufpausen" stellen in diesem Zusammenhang eine Möglichkeit dar, *"kurzfristig Abstand von stark beanspruchenden Anforderungen zu gewinnen bzw. verbrauchte Res-*

sourcen wieder "Aufzutanken" (vgl. Lazarus, Coyne & Folkman, 1982)" (zitiert nach Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994, S. 139).

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der FHNW haben sowohl im MO als auch im HO eine hohe Zeitsouveränität. Es wird davon ausgegangen, dass die Eigenverantwortung und Selbstorganisation bezüglich Arbeitspausen im HO höher ist als im MO. Auch Büssing und Drowsky (2000) gehen davon aus, dass Telearbeitende mehr als Büromitarbeitende über ein gewisses Mass an Kompetenzen zur Selbstorganisation, bzw. Selbstführung verfügen müssen. Wie ein gesundheitsförderliches Verhalten durch Arbeitspausen *im HO* gestärkt werden kann, um Belastungen abzubauen und Ressourcen zu aktivieren, ist deshalb besonders relevant.

Viele bisherige Arbeiten zu Telearbeit untersuchten nur unbefriedigend, was geschieht, wenn Personen telearbeiten (Bailey & Kurland, 2002). Viele Daten sind beschreibend, ohne Vorliegen von Hypothesen. Solche Arbeiten machen etwa die Hälfte der empirischen Studien aus, Bailey und Kurland (2002) nennen sie „general surveys“. Das Vorgehen bei vielen Fallstudien scheint nur wenig theoriegeleitet zu sein; so dienen sie oft als Kurzberichte von Pilotprogrammen. Die Anzahl Studien, die explizit Hypothesen testen, Modelle entwickeln oder klar formulierte Fragestellungen beantworten wächst stetig, auch wenn allgemeine Erhebungen und Fallstudien noch immer dominieren (Bailey & Kurland, 2002). Die atheoretische Natur der Telearbeitsforschung bietet an dieser Stelle grosses Entwicklungspotenzial. Schlussendlich existieren bisher nur wenige Studien, die das Verhältnis von Arbeit und Erholung durch Arbeitspausen bei Telearbeitenden im HO differenziert und auf verschiedenen Ebenen untersucht haben, speziell für Erwerbstätige im Hochschulbereich sind es nach aktuellem Kenntnisstand bisher keine.

Vor diesem Hintergrund ist das Vorhaben der vorliegenden Masterarbeit, das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im Hochschulbereich (an der FHNW), mit der Möglichkeit zur (alternierenden) Telearbeit im HO theorie- und hypothesengeleitet, auf unterschiedlichen Ebenen zu untersuchen.

Die vorliegende Masterarbeit ist wie folgt aufgebaut. Nach einer Einführung in die Thematik in Kapitel 1 werden in Kapitel 2 die theoretischen Grundlagen zu den Fragestellungen erarbeitet und die Forschungshypothesen vorgestellt. In Kapitel 3 wird die methodische Herangehensweise erläutert und Kapitel 4 beinhaltet die Ergebnisse. In Kapitel 5 werden die Studienergebnisse vor dem Hintergrund bestehender Erkenntnisse interpretiert und diskutiert, bevor in Kapitel 6 theoretische und praktische Implikationen abgeleitet werden. In Kapitel 7 werden Implikationen für künftige Forschungsarbeiten und zur Unterstützung der Entwicklung einer individuell optimalen

Erholungsstrategie während des Arbeitstages zu Hause beschrieben. Abschliessend folgt in Kapitel 8 eine kritische Würdigung dieser Arbeit sowie einen Ausblick auf weiterführende Forschungsfragen und zu berücksichtigende Aspekte künftiger Untersuchungen.

1.1 Zielsetzung

Ziel der Untersuchung ist, das Thema Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO innovativ zu beleuchten. Im Fokus steht die übergeordnete Fragestellung, welche persönlichen, (arbeits-)organisationalen und physisch umweltbezogenen Bedingungen im Hinblick auf ein erholungsförderliches Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW wichtig sind.

Dazu werden drei Studien durchgeführt. Im Rahmen einer Pilotstudie sollen zunächst drei Skalen zur Erfassung eines erholungsförderlichen Pausenverhaltens, einer erholungsförderlichen Pausenkultur sowie erholungsförderlicher Umweltbedingungen entwickelt werden. Diese werden anschliessend in die weiteren Analysen der Arbeit einbezogen. Studie 1 exploriert das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO. Im Rahmen der Studie 2 sollten Antworten auf die Frage gefunden werden, welche persönlichen, organisationalen sowie physischen Kontextbedingungen im HO mit der Erholungsplanung von Telearbeitenden zusammenhängen und wie wichtig diese für die Erholungsplanung sind. Studie 3 untersucht Zusammenhänge zwischen der Erholungsplanung und dem erholungsförderlichen Pausenverhalten sowie dem erholungsförderlichen Pausenverhalten und dem Erholungserleben. Zusätzlich soll untersucht werden, wie wichtig die bewusste Planung von Erholung für das eigentliche Pausenverhalten ist und welchen Einfluss das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO auf das Erholungserleben in Arbeitspausen hat.

Die Ergebnisse der Pilotstudie sollen neue theoretische Ansatzpunkte zur Operationalisierung eines gesundheitsförderlichen Pausenverhaltens, einer erholungsförderlichen Pausenkultur sowie gesundheitsförderlichen Umweltbedingungen liefern. Aus den Studien 1 bis 3 ergeben sich für die Praxis wichtige Erkenntnisse zur gezielten Unterstützung von Telearbeitenden in der Entwicklung einer erholungsförderlichen Pausenstrategie im Arbeitsalltag. Im Folgenden werden die einzelnen Fragestellungen der Pilotstudie sowie der Studien 1 bis 3 hergeleitet.

1.2 Abgrenzung

1.2.1 Begriff und Formen der Telearbeit

Rudow (2011, S. 114) definiert Telearbeit als "*jede Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die dauerhaft oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird*". Zahlreiche Formen der Telearbeit haben sich in der Praxis mittlerweile etabliert. Hauptsächliche Formen stellen nach Rudow (2011) die (1) alternierende Telearbeit, (2) mobile Telearbeit, (3) die Teleheimarbeit sowie die (4) Telearbeit in Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros dar. Die *Teleheimarbeit* umfasst alle Formen der Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz, wobei der oder die Mitarbeitende bei der klassischen Heimarbeit permanent in der eigenen Wohnung tätig ist. Bei der *alternierenden Telearbeit* wechseln Mitarbeitende hingegen ihren Arbeitsort zwischen Wohnung (häusliche Arbeitsstätte) und dem Unternehmen (betriebliche Arbeitsstätte). *Mobile Telearbeit* beinhaltet das Arbeiten an unterschiedlichen Orten, wie beispielsweise im Zug. Die Arbeit in Telecentern erfolgt schlussendlich meist im Kollektiv, wobei es sich beim *Satellitenbüro* um eine Aussen- oder Zweigstelle des Unternehmens handelt (z.B. Callcenter) und beim *Nachbarschaftsbüro* um ein Büro, das Beschäftigte verschiedener Organisationen oder Selbstständige gemeinsam nutzen.

Die Telearbeit eignet sich gemäss Rudow (2011) insbesondere bei Aufgaben der Datenerfassung, Textverarbeitung und Programmierung, im Rechnungswesen, im Marketing und Vertrieb, bei Beratungs- und Gutachtertätigkeiten sowie bei Forschungs- und diversen Schreibaufgaben. Bailey und Kurland (2002) nennen ebenfalls die Wissensarbeit, wenn es darum geht, für Telearbeit geeignete Arbeit zu definieren.

Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, unterstützt die FHNW das Arbeiten, von zu Hause aus, soweit dies die Tätigkeit und die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende haben somit die Möglichkeit, einzelne Tage im HO und somit abwechselungsweise im HO und MO zu arbeiten. Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist daher die *alternierende Telearbeit*, genauer, die anteilige Arbeit im HO von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW.

1.2.2 Begriff und Formen von Arbeitspausen

Rudow (2011, S. 170) definiert die Arbeitspause als "*Intervall zwischen Perioden von Tätigkeiten, das absichtlich oder unabsichtlich wegen Ermüdung, Sättigung oder Monotonie eingeschoben*".

ben wird und der Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit dienen soll". Er unterscheidet zwischen vier verschiedenen Formen von Arbeitspausen; vorgeschriebene, versteckte, arbeitsbedingte und spontane Arbeitspausen. *Vorgeschriebene Pausen* sind durch das Gesetz und den Arbeitgeber bestimmt, die Mindestlänge sowie der Zeitpunkt sind vorgeschrieben. *Versteckte Pausen* treten oft in Form von Nebentätigkeiten auf, die der Entspannung dienen, mit der Arbeitsaufgabe jedoch wenig zu tun haben. *Arbeitsablaufbedingte Pausen* entstehen hauptsächlich durch Unterbrechungen im Arbeitsprozess, beispielsweise durch Störungen technischer Geräte. *Spontane Pausen* sind schlussendlich Arbeitsunterbrechungen, welche die arbeitende Person eigeninitiativ durchführt. Unterschiedliche Klassifikationen beziehen sich auch auf die Pausenart, konkret die Einteilung nach ihrer Dauer (Rudow, 2011). Demnach wird unterschieden zwischen Mikropausen (≤ 1 Minute), Kurzpausen (1 - 8 Minuten) und den sogenannten eigentlichen Pausen (≥ 9 Minuten).

Gegenstand dieser Untersuchung ist das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden. Der Fokus liegt dabei auf eigeninitiativ durchgeführten Arbeitspausen, da es an der FHNW keine vorgeschriebenen Arbeitspausen gibt. In der vorliegenden Arbeit interessiert zudem ein (Pausen-)Verhalten, dass durch die Person beeinflussbar und intentional steuerbar ist (vgl. Kap. 2.2.4). Es wird ausserdem angenommen, dass das Pausenverhalten von Personen variabel ist (z.B. je nach Zeit- und Termindruck oder Natur der Arbeitsaufgabe). Daher werden, um ein möglichst breites Spektrum des Pausenverhaltens einzubeziehen, sowohl Mikro-, Kurz- und eigentliche Arbeitspausen in der Untersuchung berücksichtigt. Durch die Fokussierung der Masterarbeit auf das Verhältnis von Arbeit und Erholung während des Arbeitstages durch Arbeitspausen ist die Erholung am Feierabend, am Wochenende oder in den Ferien nicht Gegenstand der Untersuchung.

1.2.3 Rahmendbedingungen der FHNW zu Telearbeit, Arbeitszeit und -pausen

Formelle rechtliche Rahmenbedingungen sind in der Schweiz und auch an der FHNW nicht schriftlich festgehalten. Auf die Antwort einer Interpellation (09.3386) hält der Bundesrat am 01.07.2009 fest, dass es keinen zusätzlichen Regelungsbedarf im Hinblick auf die Telearbeit in der Schweiz gibt: "*Telearbeit kann – je nach Ausgestaltung des Vertragsinhaltes – als gewöhnlicher Arbeitsvertrag oder als Heimarbeitsvertrag qualifiziert werden, sie fällt jedoch in keinem Fall unter den Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes*". Auch wenn die Telearbeit in Form eines Vertrages nach Artikel 351 OR über allgemeine Heimarbeit geregelt wird oder werden

sollte, unterliegt sie auch in diesem Fall nicht dem Heimarbeitsgesetz. Telearbeit kann demnach in Form eines Arbeitsvertrages gemäss dem Obligationenrecht ausgestaltet werden, womit auf die Telearbeitenden das Arbeitsgesetz (ArG) anwendbar ist. Der Arbeitnehmerschutz ist demnach sowohl hinsichtlich Arbeits- und Ruhezeiten als auch in Bezug auf den Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Die Mitarbeitenden der FHNW erbringen ihre Arbeitsleistung nach einem Jahresarbeitszeitmodell. Im „Gesamtarbeitsvertrag für die Fachhochschule Nordwestschweiz“ (Stand 2011) ist bezüglich Arbeitspausen festgehalten, dass *„Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, haben die Mitarbeitenden das Recht, eine Pause von zehn Minuten pro Halbtage zu machen, die als Arbeitszeit gilt. Diese Pausen dürfen nicht zur Gutschrift von Sollarbeitszeit zu Beginn oder bei Beendigung der täglichen Arbeit verwendet werden“* (ebd., S. 29). Der Zeitpunkt und die Länge einer Mittagpause können individuell bestimmt werden und gelten nicht als Teil der Arbeitszeit.

Durch die Jahresarbeitszeit erbringen die Mitarbeitenden ihre Leistung zum grössten Teil durch Selbstorganisation, so dass die Bedürfnisse interner und externer Kunden erfüllt werden können. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der FHNW besitzen somit eine hohe Zeitsouveränität, insbesondere auch im HO.

2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN UND HYPOTHESEN

2.1 Alternierende Telearbeit

2.1.1 Zentrale Anforderungen bei alternierender Telearbeit im Kontext der Erholung

Viele Anforderungen für alle Formen der Telearbeit gelten auch für alternierende Telearbeitende. Häufig genannte Anforderungen an (alternierende) Telearbeitende beziehen sich darauf, die eigene Arbeitszeit selbst einzuteilen, sich selbst zu motivieren und zu organisieren und über ein gutes Selbst- und Zeitmanagement zu verfügen (Flüter-Hoffmann, 2012). Von Büssing & Drodowsky (2000) werden die Kompetenzen zur Selbstorganisation vor allem als persönliche Ressource im Umgang mit Arbeitsanforderungen gesehen. Die Selbstorganisation bezieht sich dabei unter anderem auf die Planung der Arbeitszeit, einschliesslich Arbeitspausen und Pufferzeiten sowie auf das Setzen von Prioritäten in der Aufgabenbearbeitung (Büssing, Drodowski & Hengendorfer, 2003).

(Alternierende) Telearbeit ist verbunden mit einer verstärkten Selbstbestimmung und hoher Zeitsouveränität, erhöhter Verantwortung für die Erreichung von Zielen und der eigenständigen Koordination der Arbeitsaufgaben (Büssing & Aumann, 1997). Obwohl die Zeitsouveränität oft als Vorteil von Telearbeit genannt wird (z.B. Mann & Holdsworth, 2003; Flüter-Hoffmann, 2012; vgl. Tab. 1) sind damit auch Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitspausen, verbunden. Ulich und Wülser (2012) erwähnen, dass das gesundheitsförderliche Merkmal der Zeitautonomie und des Handlungsspielraums auch Gefahren im Hinblick auf die Einhaltung erholungsförderlicher Arbeitspausen birgt. So neigen Mitarbeitende dazu, zu kurze oder zu selten Pausen zu machen (vor allem selbstgewählte Pausen werden oft zu spät eingelegt), wodurch sie ihre erholungsförderliche Wirkung verlieren (Richter & Hacker, 1998). Für die Erholung während der Arbeit sind Pausen jedoch von grosser Bedeutung (mehr dazu in Kapitel 2.2.2). Dem eigenverantwortlichen und gesundheitsbewussten Handeln von Telearbeitenden kommt daher besondere Bedeutung zu (Erstel, Maintz & Ullsperger, 2008).

2.1.2 Vor- und Nachteile alternierender Telearbeit im Kontext der Erholung

Mit Telearbeit im Allgemeinen und auch mit der alternierenden Telearbeit werden seit Jahren sowohl spezifische Vor- als auch Nachteile verbunden. Dabei werden die Nachteile manchmal hervorgehoben, teilweise aber auch die faszinierenden Möglichkeiten und Vorteile, die mit der (alternierenden) Telearbeit assoziiert werden, betont. In Tabelle 1 sind ausgewählte Vor- und Nachteile der alternierenden Telearbeit, beziehungsweise der anteiligen Arbeit im HO aufge-

führt, die zum Teil mit günstigen und zum Teil mit ungünstigen Bedingungen für ein adäquates Pausenverhalten assoziiert werden können.

Tab. 1: Ausgewählte Vor- und Nachteile von Telearbeit (Büssing & Drodowsky, 2000; Olson & Primps, 1984)

Vorteile	Nachteile
Eigenverantwortlichkeit und Selbstorganisation der Arbeit	Ungeschütztes Beschäftigungsverhältnis
Störungsfreies Arbeiten	Störung durch die Familie
Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben	Fehlende Trennung von Beruf und Familie
Verbesserung des persönlichen Zeitmanagements	Soziale Isolation
Persönliche Arbeitsatmosphäre im häuslichen Umfeld	Entkoppelung sozialer Zeiten

Die Förderung des Zeitmanagements beispielsweise ist vermutlich förderlich für ein adäquates Pausenverhalten, gleichzeitig beinhaltet die hohe Selbstorganisation und Autonomie aber auch Gefahren wie zu wenige Pausen im Arbeitsalltag einzuplanen (vgl. Ulich & Wülser, 2012). Es wird davon ausgegangen, dass sich dies ebenso mit dem häuslichen Umfeld verhält. Dieses kann für ein erholungsförderliches Pausenverhalten beispielsweise potenziell förderlich sein, wenn zum Beispiel Erholungsangebote in der Nähe vorhanden sind. Der in Tabelle 1 aufgeführte Nachteil der sozialen Isolation von Arbeitskollegen bei der Arbeit im HO kann sich, so wird angenommen, auch potenziell negativ auf das Pausenverhalten auswirken. Dies indem beispielsweise die Kaffeepause morgens oder nachmittags nicht mehr gemeinschaftlich stattfindet (u.a. fordern sich Arbeitskollegen nicht mehr gegenseitig auf, eine Pause einzulegen).

2.2 Individuelle Erholungsprozesse

2.2.1 Erholung im Alltag durch ein erholungsförderliches Pausenverhalten

Grundsätzlich kann bei Erholungsprozessen danach unterschieden werden, ob sie während der Arbeit oder in der Freizeit stattfinden. Für die Erholung während der Arbeit spielen Pausen eine wichtige Rolle, vor allem für die "*beanspruchungsbezogene Wiederherstellung verbrauchter Ressourcen*" (Ulich & Wülser, 2012, S. 104). Auch Sonnentag (2003) weist nebst der Erholung am Wochenende und in den Ferien auf die wichtige Rolle von alltäglichen Erholungsprozessen während (und nach) der Arbeit hin. Der Verzicht auf Arbeitspausen führt dazu, dass die Arbeits-

leistung nur durch vermehrte Anstrengung erbracht werden kann. Durch diese kompensatorische Anstrengung vergrößert sich die Belastung des Arbeitnehmenden zunehmend (Meijman & Mulder, 1998). Besteht jedoch ausreichend Zeit und die Möglichkeit zur Erholung, können Ressourcen und damit auch der Ausgangszustand wiederhergestellt werden. Erholungs- und Arbeitsphasen sind idealerweise so gestaltet, dass sie im individuellen Fall als ausgeglichen erlebt werden (Kauffeld & Hoppe, 2011).

Der Pausenbedarf ist oft von der unterschiedlichen Beanspruchung des Arbeitenden abhängig, weshalb eine optimale Pausenregelung im Einzelfall sehr unterschiedlich ausfallen kann. Was nun ein erholungsförderliches Pausenverhalten bezüglich Anzahl, Dauer, Verteilung und Pausengestaltung ausmacht, ist demnach auch nicht anhand fester Regeln generalisierbar.

In der Untersuchung der Masterarbeit wird daher unter einem *erholungsförderlichen Pausenverhalten* zunächst ein Verhalten verstanden, das sich primär dadurch auszeichnet, dass Arbeitspausen innerhalb des Arbeitstages einen festen Platz haben und dringend benötigte Arbeitspausen eingelegt werden, unabhängig davon, was sonst noch alles an Arbeit ansteht. Ein gesundheitsbeeinträchtigendes Pausenverhalten zeichnet sich dementsprechend dadurch aus, dass bei scheinbarer Notwendigkeit während dem ganzen Tag ohne Arbeitspausen durchgearbeitet wird, erst bei getaner Arbeit eine Arbeitspause eingelegt wird, zu wenige Arbeitspausen innerhalb eines Arbeitstages erfolgen oder diese immer wieder aufgeschoben werden. Unter einem erholungsförderlichen Pausenverhalten wird demnach primär ein Verhalten definiert, das durch eine optimale Pausenorganisation förderlich für die Erholung im Alltag ist. Durch die Assoziation des Pausenverhaltens mit der Erholung werden in der vorliegenden Untersuchung schlussendlich erholsame Aktivitäten in und durch Arbeitspausen als für die *Erholung förderliche Verhaltensweisen* definiert.

Im Folgenden werden zunächst arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Pausenorganisation und zur Gestaltung von Arbeitspausen beschrieben bevor anschliessend ausgewählte Erholungsmodelle vorgestellt werden. Danach wird, ausgehend von handlungstheoretischen Modellvorstellungen, die Erholung im Alltag durch Arbeitspausen im Sinne eines erholungsförderlichen Verhaltens dargestellt. Welche Komponenten in Zusammenhang mit der Realisierung von Erholung, beziehungsweise Arbeitspausen, gebracht werden, wird in einem weiteren Kapitel dargestellt. Schlussendlich werden spezifische Beanspruchungen als Folge ineffektiver Pausenorganisation beschrieben.

2.2.2 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Pausenorganisation und Gestaltung von Arbeitspausen

Pausennutzung

Zahlreiche Studien haben belegt, dass aktive den passiven Pausen überlegen sind (Franke, 1998). Besonders bei motorisch einförmigen Arbeitsabläufen werden Bewegungspausen empfohlen. In der Studie von Kühlmann (1982) zeigte sich, dass zur Erholung nach geistiger Beanspruchung das Anforderungsniveau verringert wurde (z.B. durch Musik hören, Zeitung lesen, sich unterhalten), nach körperlicher Beanspruchung hingegen wurden körperliche Anforderungen reduziert (z.B. durch Ausruhen, Essen, Trinken, Dösen). Zur Reduzierung körperlicher Anforderungen weist Krajewski (2009) auf die Effektivität des Powernappings („Kraftnickerchen“) hin, um müdigkeitsbedingte Motivationsverluste zu verhindern. Die Schlussfolgerung, dass aktive Pausenaktivitäten erholsamer sind als passive ist gemäss Sonntag (2001) jedoch vor allem aus empirischen Studien abgeleitet, die einen positiven Effekt aktiver Freizeit aufzeigten (z.B. Sport). Dies impliziert jedoch nicht, dass gelegentliche passive (low-effort) Aktivitäten per se einen gleich negativen Effekt haben, wie wenn auf jede aktive Tätigkeit verzichtet wird. Sind aktive und passive Tätigkeiten ausgeglichen, können somit auch von passiven Pausentätigkeiten positive Effekte erwartet werden, insbesondere in Situationen mit hohem Stress (Karasek & Theorell, 1990). Pausengründe waren in der Studie von Strongman und Burt (2000) vor allem physische Bedürfnisse und mentale Zustände (z.B. Hunger, Durst, Müdigkeit, mentale Erschöpfung). Gründe, weshalb keine Pausen gemacht wurden waren beispielsweise keine Zeit zu haben, Termine einhalten zu wollen, die Aufgabe zunächst zu beenden, starker Workload und Stress. In der vorliegenden Arbeit wird ebenfalls die Pausennutzung im Sinne von Pausenaktivitäten und –gründen erhoben. Die Art und Weise, wie wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende ihre Pause im HO nutzen ist wichtig, um eine Aussage darüber machen zu können, ob sich die Pausennutzung im HO von derjenigen im MO und vor dem Hintergrund bestehender Erkenntnisse unterscheidet und wenn ja, wie.

Pausenorganisation

Ein grosses Forschungsinteresse wurde dem Arbeitspausenbedarf und organisatorischen Fragen wie beispielsweise der Anzahl, Zeitdauer und zeitlichen Verteilung von Arbeitspausen entgegengebracht (Allmer, 1996). Insgesamt existiert eine Fülle von unterschiedlichen Empfehlungen für die Länge von und das Intervall zwischen Arbeitspausen (z.B. Balci & Agazadeh, 2003; Bathia & Murell, 1969; Boucsein & Thum, 1997; Dababneh, Swanson & Shell, 2001; Dooley, 1981, zitiert nach Tucker, 2003; Grandjean, 1969; Henning, Sauter, Salvendy & Krieg, 1989; Jones,

1919; Kopardekar & Mital, 1994; Sauter, Hurrell & Schleifer, 2000; Tucker, 2003; Wyatt & Fraser, 1925). Gemeinsam ist allen, dass im Hinblick auf die Pausenhäufigkeit und -verteilung mehrere kurze Pausen effektiver sind als wenige lange Pausen. Verschiedene Studien bei Feld-, Fließband- und Bildschirmarbeitenden haben zudem ergeben, dass eine fünfminütige Pause pro Stunde sowohl Erschöpfung als auch Beschwerden am besten reduziert, ohne dabei die Produktivität zu verringern (Dababneh, Swanson & Shell, 2001; Faucett, Meyers, Miles, Janowitz & Fathallah, 2007; Galinsky, Swanson, Sauter, Hurrell & Schleifer, 2000). Franke (1998) erwähnt, dass die Pausenhäufigkeit auch von der Variationsbreite der Aufgabe, beziehungsweise den psychophysischen Funktionen, abhängt. Je enger der Variationsbereich demnach ist, desto häufiger sollten Pausen eingelegt werden. Schlussendlich hat sich in Zusammenhang mit der Zeitdauer einer Arbeitspause gezeigt, dass die Erholung zu Beginn einer Pause zunimmt und mit zunehmender Zeitdauer wieder abnimmt (Altmann & Hacker, 1968, zitiert nach Ammon-Glassl, 2003). Dabei gilt, dass je später eine Pause eingelegt wird, umso länger muss sie angesetzt werden (Franke, 1998). Wie wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende ihre Arbeitspausen im HO organisieren, d.h. wie oft und in welchen Abständen sie erfolgen und wie lange Arbeitspausen dauern, ist für die Erholung im Arbeitsalltag durch Arbeitspausen zentral. Die Pausenorganisation im Sinne der Pausenhäufigkeit, -verteilung und -länge wird in der vorliegenden Untersuchung daher ebenfalls berücksichtigt.

Erholungsfunktion

Grundsätzlich kann auf der zeitlichen Ebene zwischen vier Formen von Erholung unterschieden werden (Sluiter, Frings-Dresen, Meijman & Van der Beek, 2000): In den ersten Pausenminuten nach einer Beanspruchung findet eine Mikro-Erholung statt, den Erholungsprozess zwischen 10 Minuten und einer Stunde beschreibt die Meso-Erholung. Die Meta-Erholung erfolgt in einem Zeitraum zwischen einer Stunde und zwei Tagen. Von Makro-Erholung sprechen Sluiter und Kollegen (2000) bei einer Zeitspanne von mehr als zwei Tagen. Erholungseffekte sind gemäss Krause (1993, zitiert nach Franke, 1998) auch bereits beim Wechsel der Arbeitsaufgabe zu erwarten. Es muss dann jedoch dafür gesorgt werden, dass möglichst andersartige psychophysische Funktionen gefordert werden. Häufig wechselnde Tätigkeiten können daher oft über viele Stunden ohne spürbare negative Folgen ausgeübt werden, währenddem bei einförmigen Tätigkeiten relativ schnell Erschöpfungssymptome auftreten. Vor allem bei variantenreicher Denkarbeit können viele einzelne Pausen auch hinderlich sein, da ein weites Denkfeld anfangs eine Aktualisierungsbereitschaft erfordert, die dann durch häufige Unterbrechungen gestört wird. Der Erholungsprozess durch Arbeitspausen im Arbeitsalltag betrifft die Mikro- und Mesoebene. Die Be-

rücksichtigung der Erholungsfunktion von Arbeitspausen ist wichtig, weil viele Arbeitspausen nicht per se positiv, beziehungsweise vergleichsweise wenige Arbeitspausen nicht immer per se negative Folgen haben müssen. Vielmehr müssen im Hinblick auf die Bewertung eines erholförderlichen Pausenverhaltens verschiedene Kontextfaktoren, wie beispielsweise die Arbeitstätigkeit, berücksichtigt werden. Die Berücksichtigung der Erholungsfunktion ist somit auch wichtig, um Häufigkeit und Länge von Arbeitspausen adäquat zu interpretieren, einzuordnen und zu bewerten.

2.2.3 Erholungsmodelle

Mit den im Folgenden beschriebenen Erholungsmodellen soll der Ablauf bei Anstrengung und Erholung näher beschrieben werden. Alle vorgestellten Modelle betonen die Relevanz der Erholung für die Gesundheit und das Wohlbefinden des Menschen.

Der *Arbeits-Erholungs-Zyklus* (Allmer, 1996; Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994) bildet ein allgemeines Strukturmodell ab, bestehend aus einer Phasenstruktur (Wechsel zwischen Phasen der Beanspruchung und Erholung) Prozessstruktur (Beanspruchung und Erholung als Prozess des Ressourcenmanagements) eines hypothetischen Arbeitstages. Der Wechsel von Arbeit und Erholung bildet den Kern des Arbeits-Erholungs-Zyklus; auf eine psychische oder physische Beanspruchung folgt eine Phase der Erholung, in welcher die beanspruchten Ressourcen wiederhergestellt werden. Dabei wird die Erholung während der Arbeit durch Pausen und nach der Arbeit durch Freizeit angestrebt (Rudow, 2011). Für den Verlauf des Beanspruchungsprozesses ist das Anforderungs-/Kapazitätsverhältnis entscheidend. Das heisst, das aufgabenbezogene Verhältnis von externen Arbeitsanforderungen (z.B. geforderte mentale Anforderungen zur Lösung einer Aufgabe in einem bestimmten Zeitraum), internen Anforderungen (z.B. eigene Fähigkeiten zur Bewältigung einer Aufgabe) und den der Person zur Verfügung stehenden Ressourcen (z.B. intellektuelle oder energetische Ressourcen). Für das Gelingen des Erholungsprozesses ist das Verhältnis der individuellen Erholungsfähigkeit zu den Beanspruchungsfolgen (erholungsbezogenes Anforderungs-/Kapazitätsverhältnis) entscheidend. Ebenfalls sind, neben der Erholungsbedürftigkeit, auch die von der Umwelt angebotenen Möglichkeiten von Bedeutung, beispielsweise das Bereitstellen günstiger Handlungs-, beziehungsweise Erholungsmöglichkeiten. Solche Erholungsmöglichkeiten sind alle objektiven Bedingungen (z.B. die Wohnumwelt) sowie die subjektiv wahrgenommenen Eigenschaften der Umwelt, die eine erfolgreiche Erholung ermöglichen (Verhältnis von Erholungsbedürftigkeit zu Erholungsmöglichkeit).

Das von Meijman und Mulder (1998) entwickelte *Effort-Recovery-Modell* beschreibt den täglich ablaufenden Anstrengungs-Erholungs-Zyklus. Das Modell beschreibt im Wesentlichen die zwei Prozesse der Beanspruchung und Erholung. Dabei führt die Beanspruchung zur Aktivierung psychischer und physischer Systeme, wobei diese Aktivierung dann zu bestimmten Reaktionen führt (z.B. höherer Pulsschlag, Beanspruchung des Arbeitsgedächtnisses, Ermüdung). Diese Aktivierungsreaktionen verschwinden gemäss dem Modell von selbst, wenn sich Personen von der Arbeit und somit von der Beanspruchung entfernen. Dieser „automatische“ Erholungsprozess reicht teilweise jedoch nicht aus, um wieder auf das Ausgangsniveau zurückzukommen. Reicht die "automatische" Erholung nicht aus, sind Veränderungen in den Reaktionen der Personen zu erwarten, wie beispielsweise eine Vereinfachung von Handlungen, eine Reduktion von Zielen oder der Verzicht auf Sekundäraufgaben. Im Weiteren können auch chronische Stressreaktionen wie Rückenschmerzen (Elfering, Grebner, Semmer & Gerber, 2002), anhaltende Müdigkeit, Spannungsgefühle oder Schlafprobleme entstehen (Geurts & Sonnentag, 2006; Meijman & Mulder, 1998). Eine zentrale Annahme des Modells ist im Weiteren, dass die arbeitende Person den Arbeitsanforderungen nicht passiv ausgesetzt ist. Jede Person besitzt demnach gewisse Fähigkeiten und Kräfte, die sie mobilisieren und anwenden kann, um Anforderungen zu begegnen. Hierbei ist - nebst den Anforderungen und der Mobilisierung von Fähigkeiten und Anstrengung- insbesondere auch der zur Verfügung stehende Handlungsspielraum von Bedeutung, der Regulationsprozesse zulässt. Erholung im Effort-Recovery-Modell bedeutet, dass sich das psychobiologische System bei Nachlassen der Belastungen „automatisch“ wieder auf seinen Ausgangszustand stabilisiert. Nur wenn genügend Zeit zur Verfügung steht, während welcher von den zuvor kognitiv, psychisch und physisch beanspruchten Systemen kein Gebrauch gemacht wird, kann Erholung stattfinden.

Mit der *Conservation of Resources Theory (COR)* versucht Hobfoll (1989, 2001) den Umgang mit Belastungen durch ein Ressourcenkonzept zu erklären. Die Theorie postuliert, dass Individuen danach streben, ihre Ressourcen (Objekte, Bedingungen, Charakteristika einer Person, Energien) zu schützen, zu erhalten und wiederherzustellen. Um Ressourcenverluste zu verhindern ist Erholung und die Gewinnung neuer Ressourcen zentral. Während der Arbeit werden Ressourcen verbraucht, um den Arbeitsanforderungen zu begegnen. Diese müssen anschliessend nach (oder während der Arbeit durch Arbeitspausen) wiederhergestellt werden.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass alle vorgestellten Modelle die Relevanz der Erholung für die Gesundheit und das Wohlbefinden des Menschen betonen. Ebenso erfolgt in den Modellen die Beanspruchung und Erholung in sich abwechselnden Phasen im Sinne eines Bean-

spruchungs-Erholungs-Zyklus und ist durch das Individuum beeinflussbar. Das Individuum wird in die Lage versetzt, den Erholungsprozess durch Planung und Kontrolle selbst zu steuern, indem es beispielsweise bestimmte Aktivitäten zur Erholung auswählt. Durch das Verhältnis von Erholungsbedürftigkeit zur Erholungsmöglichkeit im Arbeits-Erholungs-Zyklus werden auch die physischen Umweltbedingungen, das heisst die von der Umwelt angebotenen Erholungsmöglichkeiten berücksichtigt. Abschliessend beinhalten manche Modelle auch Aussagen zu möglichen Beanspruchungsfolgen. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO an sich und im Kontext des Pausenverhaltens im MO zu beleuchten, zu vergleichen und zu verstehen (vgl. Kap. 1.1). Nachgelagerte Prozesse, wie das Entstehen von Beanspruchungsfolgen, die durch ein unausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Erholung zu erwarten sind, sind nicht Teil dieser Masterarbeit.

2.2.4 Erholung als intentionale Handlung

Ausgehend von handlungspsychologischen Modellvorstellungen geht Allmer (1996) bei der Erholung von einem intentional gesteuerten Prozess aus. Erholung als Intention meint dabei, *„dass es sich bei erholungsbezogenen Verhaltensweisen in der Regel nicht um ein zufälliges Agieren handelt, sondern um Aktivitäten, die mehr oder weniger geplant eingesetzt werden, um sich zu erholen“* (Allmer, 1996, S. 25). Dieses Erholungshandeln wird automatisch, emotional und kognitiv reguliert. Die emotionale Regulation beschreibt den physiologischen Erholungsprozess. Mit der emotionalen Regulation ist das empfundene Erholungsbedürfnis gemeint, das die Initiierung des Erholungsprozesses bedingt. Die kognitive Regulation bezieht sich schlussendlich auf die Wiederherstellung der individuellen Handlungsvoraussetzungen.

Die erholungsbezogene Intentionsbildung hängt wesentlich von subjektiven Bedeutsamkeitszuschreibungen ab, die in der Erholungsbereitschaft zum Ausdruck kommen (Allmer, 1996). Das Abwägen zwischen der Bedeutsamkeit und der Kontrollierbarkeit (subjektive Bewertung der Realisierbarkeit und Beeinflussbarkeit des Erholungsprozesses) ist dann abgeschlossen, wenn die *Absicht* „sich erholen zu wollen“ gebildet wurde. In der darauffolgenden Phase der *Vorsatzbildung* wird dann entschieden, wie die Absicht verwirklicht werden kann. Dazu gehören Abwägungen des psychophysischen, zeitlichen, finanziellen und organisatorischen Aufwands sowie Aufwand-Effekt-Abwägungen von Handlungsalternativen. So kann beispielsweise der mit einer Erholungsmassnahme verbundene zeitliche Aufwand damit gerechtfertigt werden, dass bei Verzicht auf die Erholung langfristig Gesundheitsbeeinträchtigungen entstehen können.

Absichten werden durch Vorsätze selbstverpflichtend, dennoch sind sie keine hinreichende Bedingung dafür, dass auch tatsächlich gehandelt wird (Heckhausen & Kuhl, 1985). Eine rechtzeitige Handlungsinitiierung wird nur realisiert, wenn dafür subjektiv realistische und günstige Ausführungsgelegenheiten vorhanden sind. Ist dies nicht der Fall, kann der Vorsatz zur Handlungsausführung auch „aufgehoben“ werden, bis die definierten günstigen Ausführungsbedingungen eingetreten sind. Kritisch ist in dieser Phase besonders die Klärung, welche drängenden Intentionen Vorzug erhalten, welche aufgeschoben und welche aufgegeben werden sollen (z.B. Tätigkeit fortsetzen oder unterbrechen, um eine Erholungspause einzulegen). Die Auswahl fällt schlussendlich auf diejenige Intention, „*deren Auswahldruck in Abhängigkeit von Wichtigkeit, Dringlichkeit, Zeitaufwand und Erfolgswahrscheinlichkeit in der aktuellen Situation maximal ist*“ (Dörner, 1982, S. 59).

Die Phase der *Intentionsbeibehaltung* stellt schlussendlich sicher, dass die *Intentionsverwirklichung* nicht vorzeitig abgebrochen wird. Dazu gehören die Intentionsabschirmung (nachdrängenden Intentionen keinen Raum lassen und intentionsgefährdende Situationsanreize und Verlockungen ausblenden) sowie Handlungerschwernisse. In der *Intentionsbeendigung* wird schlussendlich die Handlung beendet, wobei die rechtzeitige Handlungsdeaktivierung (z.B. nach der Erholung auf der Couch, wieder in die Tätigkeit finden) wichtig ist.

Aus der Konzeption der Erholung als Handlungsintention folgt, dass der Erholungsprozess grundsätzlich durch die Person beeinflussbar ist. So ist von der Person beispielweise zu klären, inwiefern die Erholung in einer bestimmten (Arbeits-)Situation erforderlich oder aufschiebbar ist, welche Massnahmen zur Erholung in der Situation am besten geeignet sind und wie diese realisiert werden können. Die im Klärungsprozess aktivierte kognitive Situationsanalyse, Planungs- Entscheidungs- und Kontrollprozesse, die einen Einfluss auf die Handlungsintention haben, müssen dabei keineswegs in allen Aspekten bewusst und rational gesteuert ablaufen. Dies gilt insbesondere für Erholungsgewohnheiten. Für diese ursprünglich bewusst erarbeiteten erholungsbezogenen Verhaltensweisen ist keine bewusste Planung und Steuerung mehr notwendig, sie laufen automatisch ab. Dennoch lassen sich individuelle Erholungsgewohnheiten mit der Vorstellung des erholungsbezogenen Handelns vereinbaren, indem auch gewohnte Erholungsverhaltensweisen absichtsvoll gesucht und aufrechterhalten werden und so grundsätzlich zur bewussten Reflexion erhoben werden können (Allmer, 1996).

2.2.5 Faktoren im Zusammenhang mit der Realisierung von Erholung

Im Folgenden werden mögliche Variablen für die (Nicht-)Realisierung von Arbeitspausen dargestellt und darauf aufbauend die Forschungshypothesen vorgestellt. Gemäss der Zielsetzung dieser Arbeit (vgl. Kap. 1.1) wird unterschieden zwischen personalen, organisationalen und umweltbezogenen Ursachen.

2.2.5.1 Faktoren der Person

Erholungsbereitschaft

Für die Intentionbildung sind gemäss Allmer (1996) zwei Prozesse zentral; die Absichtsbildung und die Vorsatzbildung. In der Phase der Absichtsbildung und im Hinblick auf die Realisation einer Handlung spielt unter anderem deren subjektive Bedeutsamkeit eine wichtige Rolle. Solche Bedeutsamkeitsabschätzungen sind besonders bei der Überlegung relevant, ob im Hinblick auf den gegebenen Beanspruchungszustand die Absicht gebildet wird, auf Erholung umzuschalten oder auf diese (noch) zu verzichten. Wer beispielsweise zunächst eine begonnene Arbeit zum Abschluss bringen muss oder möchte oder es nicht ertragen kann, dass Arbeit liegen bleibt, wird die Bedeutsamkeit der Erholungsentention geringer einschätzen und die Absicht, sich zu erholen, nicht bilden. Wenn eine Person die Absicht nicht bildet, sich zu erholen, ist sie auch nicht bereit, sich der Erholungstätigkeit zuzuwenden. In diesem Fall wird von fehlender Erholungsbereitschaft gesprochen. Subjektive Bedeutsamkeitsunterschiede der Erholungsentention zeigen sich demnach in individuumsspezifischen Ausprägungen der Erholungsbereitschaft. Eine fehlende Erholungsbereitschaft zeichnet sich dadurch aus, dass es einer Person nicht gelingt, von der Beanspruchungssituation Abstand zu nehmen und sich der Erholungstätigkeit zuzuwenden. Einer fehlenden Erholungsbereitschaft wird insbesondere das Hinauszögern der Erholungsphase und damit das Aufschaukeln von Beanspruchungsprozessen zugeschrieben (Allmer, 1996). In der Studie von Gnau (2009) zum berufsbezogenen Erholungsverhalten, der Schlafqualität und Depressivität bei Lehrpersonen fand sich ein positiver Zusammenhang zwischen der subjektiven Wichtigkeit der Erholung und der Erholungsplanung. In der vorliegenden Untersuchung wurde deshalb die folgende Hypothese getestet.

H1: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Erholungsbereitschaft und der Erholungsplanung*

Arbeitsengagement

Zu den negativ bewerteten Komponenten der Erholungsbereitschaft und als dysfunktionale Erholungseinstellung zählt Krajewski (2009) ein übersteigertes Arbeitsengagement. In einer Untersuchung von Rothbard (2001) zum Engagement im Zusammenhang mit Arbeits- und Familienrollen wird angenommen, dass das Arbeitsengagement aus zwei Faktoren besteht; der Aufmerksamkeit (attention) und der Verausgabung (absorption). Während die Aufmerksamkeit vor allem die Konzentration auf die Arbeitsrolle meint, sind mit der Verausgabung ein Verlust des Zeitgefühls und eine starke Vertiefung in die Arbeit verbunden. Auch im Konzept von Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá und Bakker (2002) ist die Verausgabung als Teilkomponente des Arbeitsengagements durch volle Konzentration, ein Vertieft sein in die Arbeit und durch die Schwierigkeit, sich von der Arbeit zu lösen, gekennzeichnet. Die meisten Autoren sind sich demnach einig, dass engagierte Mitarbeitende ein hohes Level an Energie aufweisen, sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren und oft stark in ihrer Arbeit versunken sind „so that time flies“ (Bakker, Schaufeli, Leitner & Taris, 2008, S. 188). Bisherige Forschungsarbeiten deuten darauf hin, dass das Arbeitsengagement positive Effekte sowohl auf kurze wie auf lange Sicht hat (Sonntag, 2003). Bakker und Kollegen (2008) schlagen vor, die Bedeutung der Erholung in zukünftigen Untersuchungen zu betrachten. Sie ziehen denn auch die potenzielle Schattenseite des Engagements in Betracht und stellen sich die Frage, ob der Grad des Engagements auch zu hoch sein kann und in der Konsequenz mit negativen Folgen zu rechnen ist, wie beispielsweise einem Burnout. In diesem Sinne wurde in der vorliegenden Untersuchung die folgende Hypothese getestet.

H2: *Es besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der Verausgabungsbereitschaft und der Erholungsplanung*

Zeitmanagementkompetenz

Vor allem durch die Selbstmanagementkompetenz, das heisst die „Fähigkeit zum disziplinierten Zeitmanagement und zur eigenständigen Arbeitsstrukturierung“ (Meissner, 2011, S. 17) wird der Erfolg des mobilen Arbeitens gefördert. Das Einlegen von Arbeitspausen ist dabei ein integraler Bestandteil eines jeden Zeit- und Aufgabenmanagements (Strongman & Burt, 2000). König und Kleinmann (2006) stufen das Selbst- und Zeitmanagement insbesondere dort als wichtig ein, wo Personen Freiheit in ihrer Arbeit besitzen, was besonders bei Telearbeit der Fall ist. Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, birgt das grundsätzlich gesundheitsförderliche Merkmal der Zeitautonomie und des Handlungsspielraums die Gefahr, dass Arbeitspausen nicht eingehalten werden (Ulich &

Wülser, 2012). Folglich wurde in der vorliegenden Untersuchung nachstehende Hypothese getestet.

H3: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Zeitmanagementkompetenz von Telearbeitenden und der Erholungsplanung*

Erholungsplanung und erholungsförderliches Pausenverhalten

Eine wichtige Komponente im Zusammenhang mit der Realisierung erholsamer Aktivitäten und aus handlungspsychologischer Sicht stellt in der Studie von Gnau (2009) die *Erholungsplanung* dar. Gnau (2009) versteht unter der Erholungsplanung die konkrete Vorbereitung von Aktivitäten, die zur Erholung führen sowie die Berücksichtigung situationsabhängiger Bedingungen, unter welchen das angestrebte Verhalten umgesetzt werden soll. In der Phase der Planung wird demnach unter anderem festgelegt, wann und wie oft erholsame Aktivitäten durchgeführt werden. Ausgehend vom Health Action Process Approach (HAPA; Schwarzer, 2008) und der Annahme, dass die Erholung ein aktiver Prozess ist, der durch die Person zu beeinflussen ist, nimmt die Planung als Teilkomponente im HAPA eine wichtige Rolle ein. Denn damit wird auch die sogenannte Intentionen-Verhaltens-Lücke überwunden (Schwarzer, 2008, Sutton, 2008), die den Übergang von einer Absicht bis zum Verhalten beschreibt. Sind demnach Ziele formuliert, beginnt die Planung des Verhaltens, die die gesundheitsförderliche Handlung einleitet. In seiner Untersuchung betrachtet Gnau (2009) die volitionale Variable der Planung als eine konkretisierte Intention. Er geht davon aus, dass im Hinblick auf die Erholung, die Planung im Sinne eines konkreten Implementierungsvorhabens die Ausführung eines bestimmten Verhaltens positiv beeinflussen kann. In Anlehnung an Gnau (2009) wird auch in der vorliegenden Untersuchung lediglich die Variable Planung im Modell, als konkretisierte Intention, berücksichtigt. Sowohl in der Studie von Gnau (2009) als auch bei Hoederath (2010) wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der Erholungsplanung und dem Erholungsverhalten (beziehungsweise erholsame Aktivitäten) festgestellt.

H4: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Erholungsplanung und dem erholungsförderlichen Pausenverhalten*

Erholungsförderliches Pausenverhalten und Erholungserleben

Noch vor dem Eintreten spezifischer Beanspruchungsfolgen scheint für einen gelingenden Erholungsprozess und damit verbundene positive Effekte auf die Gesundheit, das *Erleben von Erholung* an sich zu sein (Sonnentag & Fritz, 2007). Das Abschalten von der Arbeit (psychological detachment) und die Entspannung (relaxation) werden dabei oft als die wichtigsten Komponenten des Erholungserlebens genannt, da sie implizieren, dass keine weiteren Anforderungen mehr an die während der Arbeit funktionellen Systeme vorhanden sind. Etzion, Eden und Lapidot (1998, S. 579) beschreiben detachment als "*individual's sense of being away from the work situation*". Detachment impliziert somit, dass Personen während der Erholung nicht mit arbeitsbedingten Pflichten wie beispielsweise berufsbedingten Anrufen konfrontiert sind oder sich mit Aktivitäten beschäftigen, die die Arbeit betreffen. Sonnentag und Fritz (2007) beziehen zusätzlich die mentale Loslösung von der Arbeit - nicht weiter über die Arbeit an sich und/oder arbeitsbedingte Probleme oder Möglichkeiten nachdenken - in die Definition mit ein. Die Erholung scheint demnach durch die psychologische Distanz von die Arbeit betreffenden Themen unterstützt zu werden (Sonnentag & Fritz, 2007), beispielsweise, indem die Konzentration auf "*absorbing non-work activities*" gelegt wird (Hahn, 2012, S. 76). Sowohl bei Hoederath (2010) als auch bei Gnau (2009) zeigten sich signifikante positive Zusammenhänge und Effekte zwischen dem Erholungsverhalten und dem ebenfalls in den Studien eigens entwickelten Konstrukt Erholungserleben, beziehungsweise vom Erholungsverhalten auf das Erholungserleben. Auch in der Studie von Schmenn (2014) zum Erholungsverhalten, Erholungserleben und Depressivität von Lehrkräften zeigten sich ein hoher positiver und signifikanter Zusammenhang zwischen dem Erholungsverhalten (angelehnt an Hoederath, 2010) und dem Erholungserleben (angelehnt an Hoederath, 2010). Somit wurde die folgende Hypothese getestet.

H5: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem erholungsförderlichen Pausenverhalten und dem Erholungserleben*

2.2.5.2 Faktoren der (Arbeits-)organisation

Zeitdruck/quantitative Anforderungen

Im Zusammenhang mit der Erholungsrealisierung erwähnt Allmer (1996), dass auch das Arbeiten unter Hektik und *Zeitdruck* das Aufschieben aktueller Bedürfnisse (wie beispielsweise Erholung) begünstigt. Dabei ist es insbesondere der selbst- und fremdgesteuerte Druck, der einerseits keine Zeit zur angemessenen Erholung zulässt und andererseits das Gefühl aufkommen lässt,

sich eine Pause (noch) nicht leisten zu können. Im Stressreport Deutschland (Lohmann-Haislah, 2012) gab jede vierte Person an, die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitspausen ausfallen zu lassen und dies häufig aufgrund von zu viel Arbeit, hohem Termin- und Zeitdruck oder zu vielen Arbeiten, die gleichzeitig bewältigt werden müssen. In der Studie von Udris und Kaufmann (1982) hat sich gezeigt, dass Zeitdruck mit einer erhöhten Konzentration und dem Verzicht auf Pausen kompensiert wurde. Kallus und Eibel (o. J.) resümieren in ihrer Studie ebenfalls, dass bei höherem Stress die Tendenz besteht, weniger Pausen zu machen. Somit wurde die folgende Hypothese getestet.

H6: *Es besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Erholungsplanung*

Erholungsförderliche Pausenkultur im Main Office

Gemäss Krajewski (2009) beeinflussen nicht nur individuelle, sondern auch pausenkulturelle Vorstellungen die realisierte Pausennutzung. Die pausenkulturellen Komponenten betreffen dabei die erholungsförderlichen, beziehungsweise -widrigen Erwartungshaltungen bedeutsamer Personen im betrieblichen Umfeld. Tegtmeyer und Hellert (2012) weisen beispielsweise auf die Aussenwirkung des Verhaltens von Vorgesetzten hin und die damit verbundene Vorbildfunktion hinsichtlich der Erholung. *Pausenkulturelle Normen* (verankerte Vorstellungen) besitzen eine verhaltenssteuernde Kraft, die über den impliziten Konformitätsdruck und über direkte Sanktionspfade, unter anderem des beruflichen Umfeldes, vermittelt werden. Die Pausenkultur ist somit keine individuelle Angelegenheit, sondern gehört zur Kultur einer Organisation. In einer Untersuchung von Steward (2000) mit 44 Tiefeninterviews zu Telearbeit und ihre Auswirkungen auf Erfahrung, Kalkulation und Nutzung der Zeit im Home Office zeigte sich beispielsweise, dass die Gewohnheit des konventionellen Arbeitsrhythmus im Main Office automatisch auf das Home Office übertragen wurden. Und dies, obwohl über 90% der Studiengruppe angab, nicht mehr im konventionellen Arbeitsrhythmus arbeiten zu wollen. Der konventionelle Arbeitstag und die konventionelle Arbeitswoche repräsentierten soziale Normen, indem eine klare Trennung zwischen den Arbeitszeiten und anderen Zeiten vorgenommen wurde. Ein Ansatz, der versucht, solche Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen zu erklären ist die sogenannte *Spillover-Hypothese*. Spillover bezieht sich auf die Übertragung von Verhalten, Emotionen und Haltungen von einem Bereich auf einen anderen (Geurts & Demerouti, 2003). Merkmale der Arbeit oder des Privatlebens werden demnach mit psychischen Reaktionen assoziiert, die dann als Einstellungen und Verhalten in den jeweilig anderen Lebensbereich übertragen

werden (psychisches Spillover). So werden Erfahrungen bei der Arbeit wie beispielsweise die Stimmung aber auch Werte und Verhaltensweisen im Freizeitbereich nicht abgelegt sondern mitgenommen (oder umgekehrt) und dort zum Ausdruck gebracht (Kauffeld & Hoppe, 2011). Spillover bezieht sich dabei sowohl auf positive wie auch auf negative Auswirkungen im anderen Lebensbereich. Häufig beziehen sich Studien zu Spillover-Effekten auf Work-to-Family-Konflikte. Eine Übertragung der Spillover-Hypothese auf das Anwendungsgebiet der Erholung erscheint deshalb interessant. Vermutet werden in der vorliegenden Studie Übertragungseffekte des Pausenverhaltens vom MO ins HO. Konkret soll geprüft werden, ob und wenn ja, was für ein Effekt die kulturellen Werte und Normen im Hinblick auf das Pausenverhalten im Main Office auf das Pausenverhalten im Home Office haben. Somit interessiert hauptsächlich die Wirkrichtung MO zu HO. Die folgende Hypothese wurde getestet.

H7: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen einer erholungsförderlichen Pausenkultur und der Erholungsplanung*

2.2.5.3 Faktoren der Umwelt

Erholungsförderliche Umweltbedingungen

Aus der Erholungsforschung sind viele für die Erholung günstige Bedingungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Natur, bekannt. Kaplan (1993, S. 193) schrieb dazu, dass "*proximity and availability of the natural environment can foster many desired outcomes...even the view from the window can have a positive impact with respect to well-being*". Franke (1998) spricht in diesem Zusammenhang auch von anregenden Umfeldbedingungen. Pigram (1993) erwähnte, dass Naturelemente in gebauten Umwelten zur Erholung beitragen. Die Bevorzugung von Natur gegenüber gebauten Umwelten, die Bäume, Pflanzen und Grün beinhalten, und solchen ohne Vegetation, wurde empirisch mehrfach bestätigt (Kaplan & Kaplan, 1989; Pigram, 1993). Das Arbeiten in Fensternähe hat positive Effekte aufgrund des Tageslichts, dem Eindruck von Weite aber auch aufgrund des Anblicks der Natur. Ein Ausblick in die Natur kann das Wohlbefinden und die Zufriedenheit von Mitarbeitenden steigern (Kaplan, 2001). Pflanzen in Arbeitsräumen haben positive psychologische Effekte und können so auch ein Defizit an Natur in der äusseren Umgebung kompensieren. Sie können positive Emotionen hervorrufen, negative Gefühle einschränken, wirken sich positiv auf die Arbeitsleistung aus und wirken insgesamt stresslindernd und konzentrationsfördernd (Bringslimark, Hartig & Patil, 2009; Fredrickson & Levenson, 1998; Kuo, 2001; Lohr, Pearson-Mims & Goodwin, 1996; Ulrich et al., 1991; Shapiro, Jamner, Gold-

stein, & Delfino, 2001). In der Untersuchung von Heerwagen & Orians (1986) wurde in Räumen mit und ohne Fenster die Menge und Art von Wanddekorationen erfasst. In fensterlosen Räumen bebilderten die Mitarbeitenden die Wände stärker und überproportional oft mit Landschaftsbildern. Auch Brown, Barton und Gladwell (2013) konnten in ihrer Studie zeigen, dass das Betrachten einer natürlichen Szenerie (z.B. Bilder mit Bäumen, Gras und Feldern) die Erholung von akutem Stress positiv beeinflusst. Schlussendlich postuliert auch Ulrich (1983) eine Unterstützung der psychophysiologischen (Stress-)Erholung durch die Wahrnehmung bestimmter Qualitäten und Inhalte in einer (natürlichen) Szenerie. Auch Naturgeräusche erleichtern die Erholung nach psychologischem Stress (Alvarsson, Wiens & Nilsson, 2010). Zusammenfassend bestätigt sich also, dass die natürliche Umwelt unter anderem eine wichtige gesundheitsförderliche Wirkung besitzt (Sullivan, Kuo & Depooter, 2004), weshalb es schlussendlich auch naheliegender ist, gebaute Umwelten mit Naturelementen zu bereichern.

Bei dem von Gibson (1982) geprägten Begriff der Affordanz handelt es sich primär um eine Handlungsaufforderung, die sich auf die physische Umwelt bezieht. Gemäss Gibson (1982) machen solche Handlungsanregungen oder Angebote der Natur durch ihre funktionell relevanten Eigenschaften, ein bestimmtes Verhalten möglich. Demnach haben Dinge einen Aufforderungscharakter, auch dann noch, wenn sich das Bedürfnis des Beobachtenden ändert. Wichtig ist der Begriff daher im Zusammenhang mit Anregungen im Umweltbereich; wie müssen Umwelten gestaltet werden, damit sie die Wahrnehmung optimal stimulieren und das Umwelthandeln beeinflussen? Erholungsungünstige Umweltbedingungen beinhalten beispielsweise unzureichende Erholungsangebote (zum Beispiel im betrieblichen Kontext das Fehlen von Pausenräumen). Übertragen auf den Kontext der Realisierung von Arbeitspausen im HO könnten beispielsweise der Zugang zu einem Garten, Erholungsangebote in der Wohngegend oder die Nähe zu einem Naherholungsgebiet wie einem Wald Attribute darstellen, die Aufforderungscharakter für das Einlegen einer Arbeitspause besitzen. Es wird daher angenommen, dass solche günstigen oder ungünstigen Erholungsangebote die individuelle Erholungsplanung beeinflussen. Folglich wurde die nachstehende Hypothese getestet.

H8: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen erholungsförderlichen physischen Umweltbedingungen und der Erholungsplanung*

2.3 Fragestellungen und zusammenfassender Überblick über die Hypothesen

Für die Faktoren erholungsförderliches Pausenverhalten, erholungsförderliche Pausenkultur und erholungsförderliche Umweltbedingungen (vgl. Kap. 2.2.5) existieren noch keine validierten Skalen. Daher werden im Rahmen der Pilotstudie zunächst drei Skalen zu deren Erfassung entwickelt. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wodurch sich ein erholungsförderliches Pausenverhalten, eine erholungsförderliche Pausenkultur und erholungsförderliche Umweltbedingungen auszeichnen.

Anschliessend erfolgt auf der Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur Pausenorganisation und Gestaltung von Arbeitspausen (vgl. Kap. 2.2.2) und Erkenntnissen individuellen Erholungsprozessen (vgl. Kap. 2.2.3 und Kap. 2.2.4) in der Studie 1 die Exploration des Pausenverhaltens von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO. Dabei ergeben sich die folgenden Haupt- und Teilfragestellungen:

Studie 1: Wie sieht das (allgemeine) Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO aus?

- Fragestellung 1a Welche Unterschiede bestehen bezüglich Anzahl, Dauer und Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO?
- Fragestellung 1b Welche Unterschiede bestehen bezüglich Pausentätigkeiten und Pausengründen im HO und MO?
- Fragestellung 1c Welche Herausforderungen und Erleichterungen nehmen alternierende Telearbeitende im Hinblick auf Arbeitspausen im Home Office wahr?

In der Studie 2 werden Zusammenhänge zwischen personalen (arbeits-)organisationalen und umweltbezogenen Faktoren und der Erholungsplanung untersucht. Es stehen die folgenden Haupt- und Teilfragestellungen im Fokus:

Studie 2: Welche Zusammenhänge bestehen zwischen persönlichen, (arbeits-)organisationalen und umweltbezogenen Faktoren und der Erholungsplanung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO?

- Fragestellung 2a Wie hängen persönliche, (arbeits-)organisationale und physisch umweltbezogene Bedingungen mit der Erholungsplanung zusammen?

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der Erholungsplanung und den unterschiedlichen persönlichen, (arbeits-)organisationalen und physisch umweltbezogenen Bedingungen wird zusätzlich exploriert, welche dieser Bedingungen für die Erholungsplanung wie wichtig sind, beziehungsweise welchen Einfluss die Bedingungen auf die Erholungsplanung haben.

Studie 3 untersucht den Zusammenhang zwischen der Erholungsplanung und dem erholungsförderlichen Pausenverhalten sowie den Zusammenhang zwischen dem erholungsförderlichen Pausenverhalten und dem Erholungserleben. Die folgenden Haupt- und Teilfragestellungen stehen dabei im Fokus:

Studie 3: Welche Zusammenhänge bestehen zwischen der Erholungsplanung und dem erholungsförderlichen Pausenverhalten sowie dem erholungsförderlichen Pausenverhalten und dem Erholungserleben von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO?

Fragestellung 3a Wie hängt die Erholungsplanung mit dem erholungsförderlichen Pausenverhalten zusammen?

Fragestellung 3b Wie hängt das erholungsförderliche Pausenverhalten mit dem Erholungserleben zusammen?

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Fragestellung 3a und 3b wird hier zusätzlich exploriert, wie wichtig die Erholungsplanung für das erholungsförderliche Pausenverhalten, beziehungsweise das erholungsförderliche Pausenverhalten für das Erholungserleben, ist.

In Abbildung 1 sind zusammenfassend nochmals alle Hypothesen der Studien 2 und 3 grafisch dargestellt, dabei sind die grün umrandeten Konstrukte jene, die in der Pilotstudie entwickelt werden sollen.

Studie 2

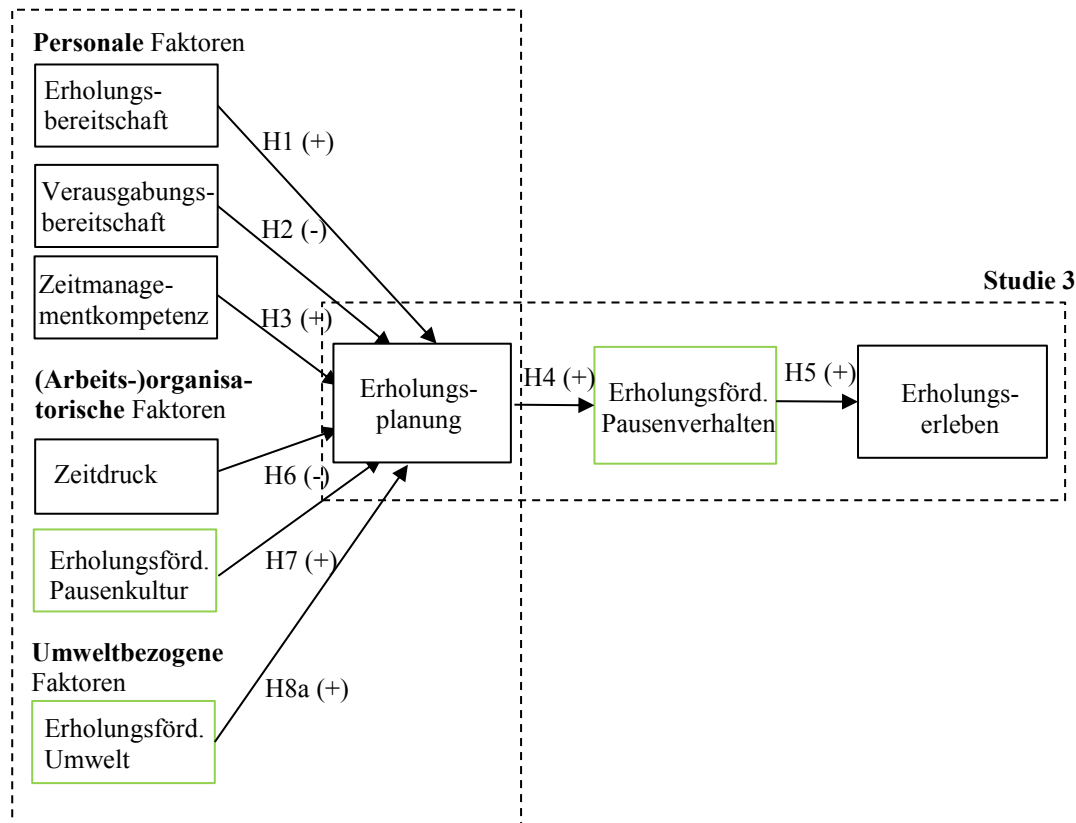


Abb. 1: Grafische Darstellung der Forschungshypothesen. „H“ steht für Hypothese; „-“ steht für einen negativen Zusammenhang; „+“ steht für einen positiven Zusammenhang; Grün umrandete Faktoren sind Konstrukte, die in der Pilotstudie entwickelt werden.

Nachdem die theoretischen Grundlagen und die Forschungshypothesen vorgestellt wurden, wird in den in den folgenden Kapiteln die Zielgruppe, das Studiendesign, die Vorgehensweise bei der Skalenentwicklung, die Konzeption des Fragebogens und die im Fragebogen verwendeten Messinstrumente sowie die Methoden der Datenauswertung beschrieben.

3. METHODIK

3.1 Zielgruppe

Die Zielgruppe sind wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende des Hochschulbereichs mit der Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Ausgewählt wurde die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) als zweitgrösste Deutschschweizer Fachhochschule, da in der FHNW das Arbeiten im HO, insbesondere bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden, stark verbreitet (FHNW-Newsletter April, 2012) ist. Die FHNW unterstützt Arbeiten, die von zu Hause aus erledigt werden, soweit dies die Tätigkeit und die betrieblichen Bedürfnisse erlauben. Wis-

senschaftliche Mitarbeitende und Dozierende haben somit die Möglichkeit, in Absprache mit ihren Vorgesetzten, einzelne Tage von zu Hause aus zu arbeiten (alternierende Telearbeit).

Die FHNW umfasst insgesamt neun Hochschulen. Alle Hochschulen gliedern sich in Institute, insgesamt sind dies 54. Die Hochschulen mit den dazugehörigen Instituten sind im Folgenden aufgeführt.

Hochschule für Angewandte Psychologie

- Institut Mensch in komplexen Systemen
MikS
- Institut für Kooperationsforschung und
-entwicklung ifk
- Zentrum für Ausbildung ZfA
- Zentrum für Weiterbildung ZfW

Hochschule für Gestaltung und Kunst

- Institut HyperWerk
- Institut Visuelle Kommunikation
- Institut Innenarchitektur und Szenografie
- Institut Mode-Design
- Institut Industrial Design
- Institut Kunst
- Institut Lehrerberuf für Gestaltung und
Kunst
- Institut Design- und Kunstforschung

Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik

- Institut Architektur
- Institut Bauingenieurwesen
- Institut Vermessung und Geoinformation
- Institut Energie am Bau

Pädagogische Hochschule

- Institut Vorschul- und Unterstufe
- Institut Primarstufe
- Institut Sekundarstufe I und II
- Institut Spezielle Pädagogik und Psycholo-
gie
- Institut Weiterbildung und Beratung
- Institut Forschung und Entwicklung

Hochschule für Soziale Arbeit

- Studienzentrum Soziale Arbeit
- Institut Soziale Arbeit und Gesundheit
- Institut Beratung, Coaching und Sozialma-
nagement
- Institut Integration und Partizipation
- Institut Sozialplanung und Stadtentwicklung
- Institut Kinder- und Jugendhilfe
- Institut Professionsforschung und kooperati-
ve Wissensbildung

Hochschule für Life Sciences

- Institut für Medizinal- und Analysetechno-
logie
- Institut für Chemie und Bioanalytik
- Institut für Pharma Technology
- Institut für Ecopreneurship

Hochschule für Technik

- Institut für 4D-Technologien
- Institut für Aerosol- und Sensortechnik
- Institut für Automation
- Institut für Business Engineering
- Institut für Geistes- und Naturwissenschaften
- Institut für Kunststofftechnik
- Institut für Mikroelektronik
- Institut für Mobile und Verteilte Systeme
- Institut für nanotechnische Kunststoff-Anwendungen
- Institut für Optometrie
- Institut für Produkt- und Produktions-engineering
- Institut für Thermo- und Fluid-Engineering
- Institut für Biomasse und Ressourceneffizienz

Hochschule für Wirtschaft

- Institute for Competitiveness and Communication
- Institut für Finanzmanagement
- Institut für Unternehmensführung
- Institut für Wirtschaftsinformatik
- Institut für Nonprofit- und Public Management
- Institut für Personalmanagement und Organisation

Musikhochschulen

- Hochschule für Musik
- Schola Cantorum Basiliensis

Die Zielgruppe sind wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende, inklusive Institutsleitende, der aufgeführten Hochschulen und Institute, die zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten. Wissenschaftliche (Hilfs-)Assistierende gehören nicht zur Zielgruppe der Untersuchung. Es wird davon ausgegangen, dass wissenschaftliche (Hilfs-)Assistierende häufig mit einer geringeren Fülle und weniger hohen Arbeitsanforderungen konfrontiert sind als wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende (vgl. Kap. 1). Die Arbeitssituation von wissenschaftlichen (Hilfs-)Assistierenden ist daher häufig nicht vergleichbar mit der Arbeitssituation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden. Damit ist sie grösstenteils nicht repräsentativ für die Arbeit der Zielgruppe in der vorliegenden Arbeit, sprich von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden.

3.2 Untersuchungsdesign und Ablauf

Im Rahmen der Pilotstudie wurden in einer ersten Phase teilstrukturierte Interviews zur Entwicklung von drei Skalen eingesetzt, die anschliessend in die Hauptuntersuchung, den Online-Fragebogen, integriert wurden. Der Fragebogen setzte sich somit aus validierten und teilweise modifizierten Skalen sowie neu formulierten Items zur Operationalisierung der zu entwickelnden Konstrukte zusammen. Die wesentlichen Prozessschritte der Untersuchung sind in Abbildung 2 dargestellt.

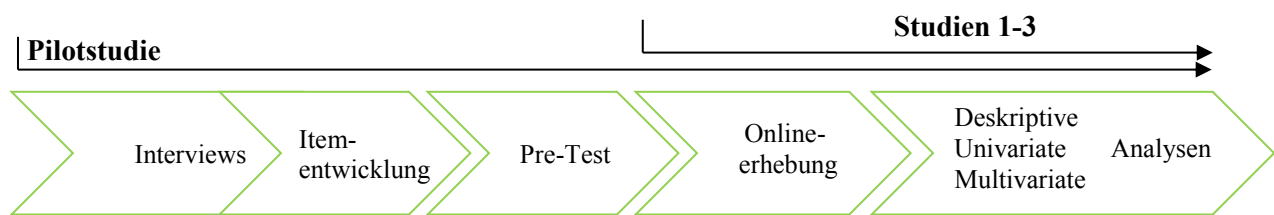


Abb. 2: Forschungsdesign

Sowohl für die Pilotstudie als auch für die Studien 1 bis 3 wurden zur Datenanalyse (u.a.) Fragebogendaten verwendet. Daher werden im Folgenden zunächst die in der Umfrage verwendeten Instrumente und Skalen, der Aufbau des Fragebogens sowie Informationen zur Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe beschrieben, bevor anschliessend die methodischen Vorgehensweisen für jede Studie (Pilotstudie und Studien 1 bis 3) getrennt beschrieben werden.

3.3 Fragebogenstudie der Pilotstudie und der Studien 1 bis 3

3.3.1 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen wurde eigens für die Untersuchung der Fragestellung entwickelt und basiert auf in Forschung und Praxis etablierten und validierten Instrumenten, drei selbst entwickelten Skalen, spezifischen Fragen zum Pausenverhalten im MO und HO sowie drei offenen Fragen zu Herausforderungen, Barrieren und Unterschieden hinsichtlich dem Pausenverhalten im HO und MO. Zusätzlich wurden Angaben zur Person und Arbeitstätigkeit erhoben.

Inhaltlich war der Fragebogen in die folgenden sechs Fragenblöcke unterteilt:

- **Einleitung:** Allgemeine Hinweise zur Beantwortung des Fragebogens
- **Fragenteil 1:** Allgemeiner Umgang mit Zeit, Verausgabung, Arbeitspausen
- **Fragenteil 2:** Arbeitspausengestaltung im *Main- und Home Office*

- **Fragenteil 3:** Arbeitspausengestaltung im *Main Office*
- **Fragenteil 4:** Umgang mit Arbeitspausen im *Home Office*
- **Fragenteil 5:** Umweltbedingungen und Erholung im *Home Office*
- **Fragenteil 6:** Offene Fragen und allgemeine Angaben zur Person und Arbeitstätigkeit

Im nächsten Kapitel werden die in der Umfrage verwendeten Instrumente aufgeführt. Der gesamte Fragebogen ist in Anhang B aufgeführt, eine Fragebogen- und Skalendokumentation in Anhang A.

3.3.2 Verwendete Instrumente

Insgesamt wurden sechs validierte Skalen sowie drei im Rahmen der Masterarbeit neu entwickelte Skalen eingesetzt. In Tabelle 2 sind sowohl die eingesetzten Skalen wie auch die Instrumente der jeweiligen Skala aufgeführt. Alle Items wurden auf einer fünfstufigen Likert-Skala bewertet, mit Ausnahme von Items zweier Skalen, die auf einer vier-, beziehungsweise siebenstufigen Likert-Skala bewertet wurden. Eine detaillierte Fragebogen- und Skalendokumentation, u.a. mit Angaben zur Reliabilität der Skalen, findet sich in Anhang A.

Fragebogenstudien sind im Rahmen von Skalenentwicklungen eine bewährte Vorgehensweise. Eine Onlinebefragung für die Studien 1 bis 3 wurde als adäquates Vorgehen betrachtet, zumal die Zielgruppe - wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der Fachhochschule Nordwestschweiz räumlich verstreut aber per E-Mail gut erreichbar waren (vgl. Bortz & Döring, 2006). Auch nach Diekmann (2009) sind Onlinebefragungen dann angemessen, wenn von der Zielgruppe eine zugängliche Liste von E-Mail-Adressen vorliegt.

Im Rahmen der Pilotstudie wurden die drei Skalen zur Erfassung eines erholungsförderlichen Pausenverhaltens, einer erholungsförderlichen Pausenkultur sowie erholungsförderlichen Umweltbedingungen entwickelt und anschliessend in der Umfrage eingesetzt (vgl. Tab. 2).

Zur Beantwortung der Fragestellungen der Studie 1 (vgl. Kap. 2.3) wurden offene Fragen (Herausforderungen und Erleichterungen), Fragen mit Mehrfachauswahl (Pausentätigkeiten und -gründe) sowie Einzelfragen mit einer fünfstufigen Ratingskala (Anzahl, Dauer und Intervall von/zwischen Arbeitspausen). Bei der Frage nach der Anzahl von Arbeitspausen reichten die Antwortmöglichkeiten von 1 (keine Pausen am Tag) bis 5 (mehr als 4 Pausen am Tag). Bei der Frage nach der Dauer von Pausen von 1 (1-5 Min.) bis 5 (mehr als 20 Min.) und bei der Frage nach dem Intervall von 1 (1-1½ Std.) bis 5 (3 Std. oder mehr). Die Länge der Mittagspause wur-

de ebenfalls auf einer fünfstufigen Ratingskala erfragt von 1 (1-15 Min.) bis 5 (mehr als 60 Min.). Zum Schluss wurden zusätzlich die Arbeitsstunden der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO und MO erhoben. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 1 (weniger als 4 Std. pro Tag) bis 5 (mehr als 10 Std. pro Tag). Die häufigsten Pausentätigkeiten und -gründe wurden jeweils für das HO und MO getrennt mittels Nominalskala (Mehrfachauswahl) erfasst. Herausforderungen und Erleichterungen im Hinblick auf Arbeitspausen im HO und MO wurden mit zwei Fragen mit offenem Antwortformat erhoben.

Zur Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen der Studie 2 (vg 1. Kap. 2.3) wurden die folgenden Skalen verwendet: Erholungsvernachlässigung (bzw.-bereitschaft) von Allmer (1996), Verausgabungsbereitschaft (Schaarschmidt, 2006), die Skala Ziele und Prioritäten setzen von König & Kleinmann (2006), Quantitative Anforderungen (Zeitdruck) von Semmer, Zapf und Dunckel (1995), die zwei selbstentwickelten Skalen erholungsförderliche Pausenkultur und erholungsförderliche Umweltbedingungen sowie die Skala Erholungsplanung von Gnau (2009, adaptiert nach Hoederath, 2010). In Tabelle 2 sind alle Skalen mit der Anzahl Items, dem Antwortformat sowie einem Beispielitem aufgeführt.

Zur Beantwortung der Fragestellungen und Hypothesen der Studie 3 (vgl. Kap. 2.3) wurden die Skalen Erholungsplanung (Gnau, 2009), die selbstentwickelte Skala erholungsförderliches Pausenverhalten sowie die Skala zum Erholungserleben von Sonnentag und Fritz (2007) verwendet (vgl. Tab. 2). Alle eingesetzten Fragen und Skalen der Umfrage sind detailliert in Anhang A, der Fragen- und Skalendokumentation, aufgeführt.

Die genaue methodische Vorgehensweise zur Beantwortung der verschiedenen Fragestellungen wird in den einzelnen Kapiteln zur methodischen Vorgehensweise der Pilotstudie sowie der Studien 1 bis 3 erläutert (vgl. Kap. 3.4, Kap. 3.5 und Kap. 3.6).

Tab. 2: *Verwendete Skalen und Instrumente*

Skala	Quelle	Anz. Items	Antwortformat	Beispielitem
Erholungsvernachlässigung (bzw. -bereitschaft)	Allmer (1996)	7	4-stufig Nie - häufig 5-stufig	- <i>Ich kann so in die Arbeit vertieft sein, dass ich nicht an Erholung denke.</i>
Verausgabungsbereitschaft	Schaarschmidt (2006)	4	trifft überhaupt nicht zu - trifft völlig zu 5-stufig	- <i>Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten.</i>
Ziele und Prioritäten setzen	König & Kleinmann (2006)	8	selten zutreffend - sehr oft zutreffend	- <i>Während meiner Arbeitszeit überprüfe ich, wie gut ich dem Plan folge, den ich mir selbst aufgestellt habe.</i>
Quantitative Anforderungen (Zeitdruck)	Semmer, Zapf & Dunckel (1995)	6	5-stufig Immer – nie/fast nie	- <i>Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?</i>
Erholungsförderliche Pausenkultur	Eigenentwicklung	21	5-stufig trifft überhaupt nicht zu - trifft vollumfänglich zu	- <i>Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen.</i>
Erholungsförderliche Umweltbedingungen	Eigenentwicklung	14	5-stufig trifft überhaupt nicht zu - trifft vollumfänglich zu	- <i>Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen).</i>
Erholungsplanung	Gnau (2009), adaptiert nach Hoederath (2010)	10	5-stufig trifft gar nicht zu – trifft völlig zu	- <i>In stressigen Phasen überlege ich, wie ich Erholsames in den Tag einbauen kann.</i>
Erholungsförderliches Pausenverhalten	Eigenentwicklung	22	5-stufig trifft überhaupt nicht zu - trifft vollumfänglich zu	- <i>Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen.</i>
Abschalten von der Arbeit (Psychological Detachment)	Sonntag & Fritz (2007)	4	5-stufig trifft überhaupt nicht zu - trifft vollumfänglich zu	- <i>In den Pausen... ...denke ich überhaupt nicht an meine Arbeit.*</i>

Anmerkung. * „Am Feierabend...“ ersetzt mit „In den Pausen...“.

3.3.3 Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe

Am 24.10.2013 wurden insgesamt 52 Institute, beziehungsweise Institutsleitende der FHNW für eine Teilnahme an der Umfrage per E-Mail angeschrieben (vgl. Anhang C). Darin wurden Hintergrund und Ziel der Untersuchung sowie das Interesse an einer Mitwirkung der Institute, beziehungsweise der Mitarbeitenden an der Umfrage erfragt. Am 08.11.2013 wurde ein erster, am 25.11.2013 ein zweiter Reminder versendet (vgl. Anhang D und E). Das Zentrum für Ausbildung ZfA und das Zentrum für Weiterbildung ZfW der Hochschule für Angewandte Psychologie wurden nicht angeschrieben, da in beiden Zentren keine wissenschaftlichen Mitarbeitenden beschäftigt werden.

Die Datenerhebung erfolgte in nicht personalisierter Form (anonym). Der Link zur Befragung wurde an alle an der Umfrage interessierten Institute und Mitarbeitenden versendet (vgl. Anhang F). Die Befragung fand vom 06.12.2013 bis am 10.01.2014 statt. Nach Ablauf der Hälfte der Befragungsdauer wurde ein Reminder versendet (vgl. Anhang G).

3.3.4 Prüfung der Datenqualität

Nach Ablauf der Onlinebefragung wurde zunächst die Datenqualität überprüft. Im Rahmen der *Missing-Data-Analyse* wurde auf Einzelitem-Ebene geprüft, ob es bestimmte Fragen mit besonders hohem Anteil an fehlenden Werten gibt (Anzahl Missings im Verhältnis zu N), wobei Anteile von mehr als 10 - 15% als hoch gelten (Nübling, Stössel, Haselhorn, Michaelis & Hofmann, 2005). Auf der Ebene der Fälle wurde geprüft, bei wie vielen (absolut und prozentual) fehlende Werte vorhanden sind, beziehungsweise wie hoch der höchste Anteil fehlender Werte bei einem Einzelfall ist. Wirtz (2004) folgend wurden ab einem Grenzwert von 30% fehlender Werte einzelne Fälle aus der Analyse ausgeschlossen. Die *Normalverteilung* der Daten wurde anhand der Schiefe- und Wölbungs-Werte geprüft. Hierbei fordern Autoren mit einer konservativen Sichtweise, dass die Schiefe und Wölbung betragsmässig nicht grösser als 1 sein sollen (Temme & Hildebrandt, 2009). West, Finch und Curran (1995) sprechen hingegen erst ab Werten $I > 2 I$ für den Schiefe- und $I > 7 I$ Wölbungskoeffizienten von einer substantiellen Abweichung der Normalverteilung. Hirsig (2003) folgend wurde davon ausgegangen, dass die Stichprobenmittelwerte bei einer Stichprobengrösse $N > 30$ (besser noch $N > 50$) von der Verteilung der Merkmalsausprägung in der Population unabhängig und daher annähernd normalverteilt sind. Im Rahmen der *Ausreisser-Analyse* wurden Histogramme und Boxplots für alle Skalen erstellt. Ausreisser wurden nur dann aus dem Datensatz entfernt, wenn dies inhaltlich begründet werden konnte (Field,

2009). Im Rahmen der Skalenbildung wurden nur Skalen mit hinreichender Reliabilität und somit mit $\alpha \geq .70$ (Nunally, 1987) gebildet.

Nachdem die methodische Vorgehensweise beschrieben wurde, die die Pilotstudie und die Studien 1 bis 3 betreffen, wird im Folgenden die jeweils spezifische Methodik für jede Studie getrennt erläutert.

3.4 Skalenentwicklung (Pilotstudie)

Im Rahmen der Pilotstudie wurden drei Skalen, beziehungsweise Konstrukte entwickelt "Erholungsförderliches Pausenverhalten", "Erholungsförderliche Pausenkultur" und "Erholungsförderliche Umweltbedingungen".

Mit einer qualitativen Voranalyse wurde das Ziel verfolgt, Items für die drei Konstrukte zu generieren. Diese wurden anschliessend in die Fragebogenstudie einbezogen. Die Itemgenerierung fand auf der Grundlage der theoretischen Aufarbeitung bereits bestehender Forschungsarbeiten sowie Ansätzen der qualitativen Forschung statt. Im Folgenden wird das Vorgehen der Item-, beziehungsweise Skalenentwicklung kurz beschrieben. Eine detaillierte Ausführung findet sich in Anhang H.

3.4.1 Methode der Itementwicklung

Die Itementwicklung erfolgte in Anlehnung an Bühner (2011) und Gnau (2009) und bestand aus den folgenden zentralen Schritten:

1. Literaturrecherche und -studium
2. Befragung von Telearbeitenden in Form teilstrukturierter Interviews unter Anwendung der Critical Incident Technique (CIT)
3. Transkription und Auswertung der Interviews in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse von Mayring (2003)
4. Itemformulierung und Bildung eines Itempools
5. Wahl des Antwortformats
6. Qualitative Validierung und Pre-Test an kleiner Stichprobe
7. Überprüfung an grosser Stichprobe mittels Onlinebefragung

Ausgangspunkt stellte eine eingehende Literaturrecherche und -analyse inhaltlich verwandter Skalen dar. Durch die teilstrukturierten Interviews sollten möglichst viele Sachverhalte ausfindig gemacht werden, um das jeweilige Konstrukt anschliessend auf der Beobachtungsebene zu beschreiben. So wurden im Anschluss an die Befragung von Telearbeitenden Items zu den jeweiligen Konstrukten formuliert und ein Itempool gebildet. Einige Items wurden in Anlehnung an verschiedene Studien (Degenhardt, Frick, Buchecker & Gutscher, 2011; Lottrup, Grahn & Stigsdotter, 2012; Kaplan, 2001) formuliert.

Anschliessend wurden die identifizierten Items einer qualitativen Validierung unterzogen. Dazu wurden die konstruierten Items an einer kleinen Stichprobe auf Verständlichkeit und Vollständigkeit geprüft. Die Teilnehmenden wurden instruiert, die Items auf ihre Verständlichkeit und Eignung für das jeweilige Konstrukt zu bewerten. Zudem wurde der Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, aus ihrer Sicht noch fehlende Aspekte zu den jeweiligen Konstrukten aufzuführen. Schlussendlich wurden Anpassungen vorgenommen und jene Items aus dem Itempool ausgewählt, die übereinstimmend als verständlich und relevant beurteilt wurden. Die ausgewählten Items wurden schlussendlich an einer grösseren Stichprobe im Rahmen der Haupterhebung und mit Hilfe verschiedener statistischer Verfahren hinsichtlich Dimensionalität, Reliabilität und Validität überprüft.

Eine detaillierte Beschreibung der Vorgehensweise der Schritte 1 bis 7 findet sich aus Platzgründen in Anhang H.

3.4.2 Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe

Die Rekrutierung der Interviewpartner erfolgte durch ein persönliches Anschreiben. Im Anschreiben (vgl. Anhang K) wurden der Projekthintergrund und das Ziel des Interviews kurz beschrieben. Im Zeitraum vom 26.09.2013 bis 02.10.2013 wurden schliesslich 5 Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden mit der Möglichkeit zur Telearbeit durchgeführt.

Die Interviewfragen waren gemäss den drei zu entwickelnden Konstrukten gegliedert (vgl. Anhang L). Der Ablauf der Interviews erfolgte standardisiert nach folgendem Schema: Nach der Begrüssung und Klärung formaler Aspekte erfolgte jeweils eine kurze Einführung in das jeweilige Themengebiet. Danach erst wurden die Fragen gestellt, wobei die Reihenfolge der Fragen teilweise leicht variierte.

Die Rekrutierung der Pre-Tester für die qualitative Validierung und die Prüfung der Item-Verständlichkeit erfolgte durch die persönliche Ansprache von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden sowie Studierenden der Hochschule für Angewandte Psychologie.

3.4.3 Beschreibung der Stichprobe

Die halbstrukturierten CIT-Interviews wurden mit $N = 5$ alternierenden Telearbeitenden der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt, wovon zwei im Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung ifk und drei im Institut Mensch in komplexen Systemen MikS arbeiten. Eine Person war weiblichen und vier männlichen Geschlechts, das Alter der Interviewten variierte zwischen 28 und 53 Jahren ($M = 39.4$, $SD = 8.1$).

Die Arbeitsstellen an der FHNW sind jeweils einer bestimmten Funktion zugeordnet und in einer Funktionsstufe eingereiht (Gesamtarbeitsvertrag für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2006). Ein wesentliches Verteilungscharakteristikum der Grundgesamtheit in der vorliegenden Untersuchung ist somit die Funktion mit ihren jeweils unterschiedlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden. Entsprechend wurde die Stichprobe nach dem Verteilungscharakteristikum „Funktion“ ausgewählt, differenziert nach unterschiedlicher Verantwortung und Anforderungen der jeweiligen Funktion. Interviewt wurden Personen mit den folgenden Funktionen:

- Institutsleitende mit Projektleitung und Dozierendenfunktion (1)
- Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Projektleitung (1)
- Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Projektleitung(1)
- Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Projektleitung und Dozierendenfunktion (2)

Der Anstellungsgrad variiert zwischen 50% und 100% ($M = 83\%$, $SD = 17.2\%$).

Die Prüfung auf Verständlichkeit der Items wurde mit $N = 3$ wissenschaftlichen Assistierenden und $N = 1$ wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Institute MikS und ifk durchgeführt. Das Alter variierte zwischen 28 und 42 Jahren ($M = 34.8$, $SD = 5.7$).

3.4.4 Transkription und qualitative Inhaltsanalyse der Interviews

Im Rahmen der Transkription der Interviews wurde bewusst darauf verzichtet, parasprachliche Merkmale sowie Sprechpausen in Klammern kenntlich zu machen. Die Transkription solcher parasprachlichen Merkmale wurde als nicht relevant für die Zielsetzung der Skalenentwicklung

betrachtet. Die Interpunktionszeichen Punkt und Komma wurden verwendet, um gesprochene Satzgliederungen anzuzeigen (vgl. Helfferich, 2011). Die in schweizerdeutsch geführten Interviews wurden zur besseren Verständlichkeit während der Transkription ins Hochdeutsche übersetzt.

Die Auswertung der qualitativen Daten erfolgte angelehnt an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2003), wobei eine Kombination aus der von Mayring (2003) genannten Vorgehensweisen der *Zusammenfassung* und *inhaltlichen Strukturierung* angewendet wurde. Im Sinne der inhaltlichen Strukturierung wurden vorab Kategorien, gemäss den drei zu entwickelnden Konstrukten und angelehnt an den Interviewleitfaden (vgl. Anhang L), definiert. Zur einheitlichen Verwendung während der Transkription wurden für die Definition einer Kategorie jeweils Ankerbeispiele formuliert. Anschliessend wurden die interessierenden Aspekte aus dem Material herausgefiltert und unter die vorab festgelegten Kategorien eingeordnet. Im Sinne der Zusammenfassung wurde in mehreren Arbeitsschritten versucht, das Material zu paraphrasieren, systematisch zu kürzen und auf die wesentlichen Sinngehalte zu reduzieren. Dadurch entstand ein Kategorienraster, das eine thematische Gliederung enthält. Durch diese Gliederung wurden Materialeinheiten sortiert und konnten unter den Kategorien zusammengefasst werden. Wie von Mayring (2003) vorgeschlagen, wurden im Rahmen der Zusammenfassung die folgenden Schritte befolgt:

- 1) Paraphrasierung (zusammenfassende Kurz- und Umformulierung der Kodiereinheiten)
- 2) Generalisierung (Aussagen abstrahieren)
- 3) Erste Reduktion (Paraphrasen mit gleicher Bedeutung ausstreichen)
- 4) Zweite Reduktion (Paraphrasen mit ähnlichem Inhalt bündeln)

Zum Schluss wurden die kodierten Texteinheiten nach den Codes sortiert, dass eine Übersicht über alle vergebenen Codes einer Kategorie ersichtlich wurde.

3.4.5 Prüfung der psychometrischen Qualität

Die Analyse der psychometrischen Qualität wurde mit Hilfe von SPSS Statistics 21, AMOS 6.0 sowie Microsoft Excel durchgeführt. Das Vorgehen wurde angelehnt an Weiber und Mühlhaus (2010) und gliederte sich in die folgenden Schritte:

1. *Prüfung auf Dimensionalität der Konstrukte mittels explorativer Faktorenanalyse (EFA)*
 - a. Gemeinsame EFA mit allen Indikatoren
 - b. Getrennte EFA für die einzelnen Konstrukte

2. *Reliabilitätsprüfung mit Kriterien der 1. Generation*
 - a. Cronbach's Alpha
 - b. Trennschärfe (Item-to-Total-Correlation)

3. *Reliabilitätsprüfung mit Kriterien der 2. Generation*
 - a. Konfirmatorische Faktorenanalyse (KFA)
 - b. Evaluation des Model-FIT
 - c. Indikatorreliabilität (Squared Multiple Correlation)
 - d. Faktorreliabilität
 - e. Durchschnittlich je Faktor extrahierte Varianz (DEV)
 - f. Second-Order-Faktorenanalyse (S-KFA)

4. *Validitätsprüfung mit Kriterien der 2. Generation*
 - a. Inhaltsvalidität (hinreichend hohe Interkorrelationen)
 - b. Diskriminante Validität

Eine detaillierte Beschreibung der Vorgehensweise zur Prüfung der psychometrischen Qualität findet sich aus Platzgründen in Anhang I.

3.5 Exploration des Pausenverhaltens (Studie 1)

Analyse von Unterschieden

Zur Analyse der Fragestellung 1a ("*Welche Unterschiede bestehen bezüglich Anzahl, Dauer und Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO?*") wurden Wilcoxon-Tests für abhängige Stichproben berechnet und mit dem Signifikanzniveau $p \leq 0.05$ evaluiert. Bei signifikanten Ergebnissen wurde zusätzlich die Effektgrösse r (Spearman's rho) berechnet, die Berechnungsformel ist in Formel 1 ersichtlich (Rosenthal, 1991, zitiert nach Field, 2009).

Formel 1: *Effektgrösse (Spearman's rho)*

$$r = \frac{Z}{\sqrt{N}}$$

Gemäss Cohen (1988) steht ein $r = .10$ für einen kleinen, $r = .30$ für einen mittleren und $r = .50$ für einen grossen Effekt.

Analyse der offenen Fragen

Zur Beantwortung der Fragestellungen 1b ("*Welche Unterschiede bestehen bezüglich Pausentätigkeiten und Pausengründen im HO und MO?*") und 1c ("*Welche Herausforderungen und Erleichterungen nehmen alternierende Telearbeitende im Hinblick auf Arbeitspausen im HO wahr?*") wurden die Angaben der offenen Fragen aus dem Fragebogen mit Hilfe des Programms MAXQDA kodiert. Eine grobe Kodierstruktur wurde vorab, angelehnt an die offene Frage, festgelegt. Anschliessend wurde während der Auswertung in-vivo-kodiert. Am Ende wurde die vorgenommene Kodierung erneut überprüft und ähnliche Kategorien zusammengefasst, umbenannt und somit das finale Kodierschema erarbeitet. Mit Hilfe von Excel wurden schlussendlich Grafiken zur Veranschaulichung der Ergebnisse erstellt.

3.6 Analyse von Zusammenhängen (Studien 2 und 3)

Die quantitative Datenauswertung für die Studien 2 und 3 wurde mit Hilfe von SPSS Statistics 21 durchgeführt. Zur Analyse von Zusammenhängen für die Beantwortung der Fragestellungen der Studie 2 und 3, beziehungsweise der Hypothesen 1 bis 8 (vgl. Kap. 2.2.5 und Kap. 2.3) wurden Korrelationen nach Spearman berechnet. Gemäss Cohen (1988) stehen dabei Korrelationen von $r = .10$ für einen kleinen, $r = .30$ für einen mittleren und $r = .50$ für einen grossen Effekt.

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Pilotstudie sowie der Studien 1 bis 3 vorgestellt. Die Stichprobenbeschreibung auf der Grundlage der Fragebogendaten gilt für alle vier Studien. In der Pilotstudie jedoch lediglich für die Prüfung der psychometrischen Qualität nicht aber für die Inhaltsanalyse, Item- und Konstruktentwicklung (vgl. Kapitel 3.4.3).

4. ERGEBNISSE

4.1 Beschreibung der Stichprobe

An der Befragung teilgenommen haben 247 wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der FHNW aus 30 Instituten, wobei 205 Personen die Befragung beendet haben (vgl. Tab. 3). Dies entspricht einer Beendigungsquote von 82.2%. In der Missing-Data Analyse wurden 74 Fälle aus dem Datensatz entfernt, da der Grenzwert von 30% fehlender Werten überschritten wurde (vgl. Wirtz, 2004). Im Rahmen der Ausreisseranalyse wurden keine Fälle aus dem Datensatz entfernt.

Tab. 3. Stichprobenbeschreibung

	N	Prozent (%)
Bruttobeteiligung	286	100
Stichprobenrelevante Ausfälle	39	13.6
Nettobeteiligung	247	100
Befragung beendet	205	82.9
Verwendbare Datensätze*	173	70.0

Anmerkung. Bruttobeteiligung = Personen, die den Link aktiviert haben; Stichprobenrelevante Ausfälle = Teilnehmende, die die Befragung nicht begonnen bzw. auf der ersten Seite abgebrochen haben; Nettobeteiligung = Teilnehmende, die die Befragung beendet haben sowie Teilnehmende, die die Befragung unterbrochen haben; *Nach der Datenbereinigung.

Die Institute mit den meisten Teilnahmen sind das ifk¹ (n = 18), MikS² (n = 13), das Institut für Automation³ (n = 11), das Institut für Ecopreneurship⁴ (n = 11), sowie das Institut Mobile Verteilte Systeme IMVS⁵ (n = 11). Von den Befragten sind 40.4% weiblich, 59.6% männlich. Das Alter der Befragten ist wie folgt verteilt: 60 Jahre oder älter sind 6.6%, 25.3% sind zwischen 50 und 59 Jahre alt, 28.9% zwischen 40 und 49 Jahre, 33.1% zwischen 30 und 39 Jahren und 6% sind 29 Jahre alt oder jünger. Eine Vollzeitstelle haben 42% der Befragten, 58% arbeiten im Teilzeitmodus. Das Pensum variiert zwischen 30% bis 100% Anstellung ($M = 82.59$, $SD = 18.69$). Mit einem 30-Prozent-Pensum arbeiten 1.2%, 3.6% haben ein Pensum von 40 Prozent, 7.9% haben eine Anstellung von 50 Prozent, 5.5% arbeiten zu 60 Prozent, 6.7% der Teilnehmenden haben eine 70 prozentige Anstellung, 24.8% haben ein Pensum von 80 Prozent und 0.6% von 85 Prozent, 10.9% der Befragten sind zu 90 Prozent an der FHNW angestellt und 38.8% haben ein Pensum von 100% an der FHNW. Eine Festanstellung haben 68.1% der Befragten, 31.9% einen befristeten Arbeitsvertrag.

Die Anzahl Jahre Erfahrung mit der Arbeit im HO variiert zwischen weniger als einem Jahr und mehr als 10 Jahren, die Nutzungshäufigkeit des HO pro Woche zwischen weniger als einem Tag pro Woche und mehr als 5 Tagen pro Woche (vgl. Graf. 1).

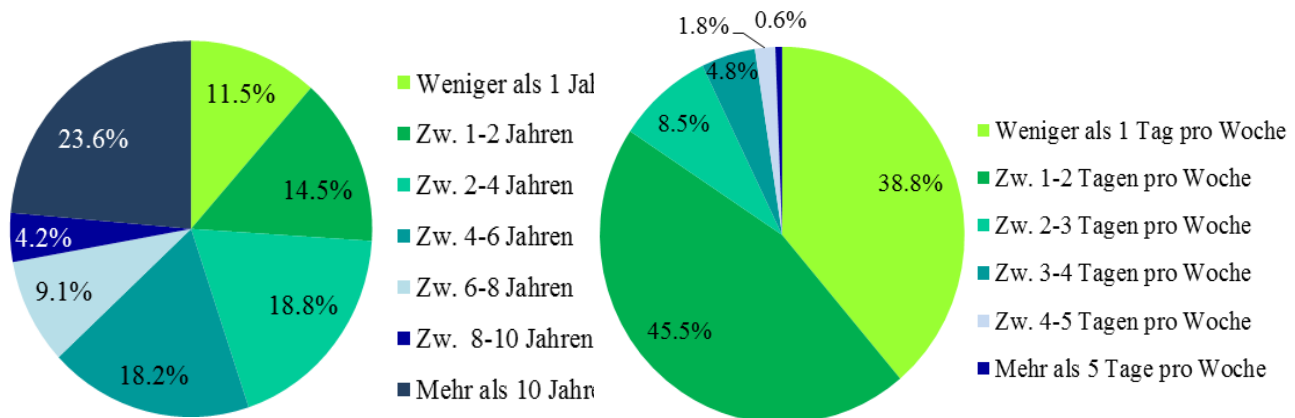
¹ Hochschule für Angewandte Psychologie

² Hochschule für Angewandte Psychologie

³ Hochschule für Technik

⁴ Hochschule für Life Sciences

⁵ Hochschule für Technik



Graf. 1: Erfahrung im HO

Graf. 2: Nutzungshäufigkeit HO

Schlussendlich leben 19.3% der Befragten in einem Einzelhaushalt, 43.4% in einem Zweipersonenhaushalt, 28.9% in einem Haushalt mit zwei bis drei Personen, 7.2% in einem Haushalt mit vier bis sechs Personen und 1.2% leben in einem Haushalt mit mehr als sechs Personen. Von den Befragten haben 14.5% Kinder im Vorschulalter, 23.5% schulpflichtige Kinder.

4.2 Pilotstudie: Skalenentwicklung

4.2.1 Inhaltsanalyse, Item-, und Konstruktentwicklung

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der qualitativen Voranalyse erläutert. Die detaillierten Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2003) sind in Anhang M ersichtlich. Insgesamt wurden die vorab definierten Kategorien der Inhaltsanalyse gemäss den zu entwickelnden Konstrukten „Erholungsförderliches Pausenverhalten“, „Erholungsförderliche Pausenkultur“ und „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“ bestätigt. Durch die in-vivo Kodierung ergaben sich weitere Kategorien, woraus eine Konstrukt-Struktur erster und zweiter Ordnung im Sinne der Mehrdimensionalität von Konstrukten⁶ entstand (vgl. Tab. 4).

⁶ Ein mehrdimensionales Konstrukt zeichnet sich dadurch aus, dass unterschiedliche, jedoch verwandte Dimensionen als ein einheitliches Konstrukt aufgefasst werden (Law, Wong & Mobley, 1998).

Tab. 4: Konstrukte erster und zweiter Ordnung aus der Inhaltsanalyse

Angenommenes Konstrukt zweiter Ordnung	Angenommene Konstrukte erster Ordnung
Erholungsförderliches Pausenverhalten:	- Pausenorganisation - Pausengestaltung
Erholungsförderliche Pausenkultur:	- Haltung der Organisation - Verhalten der Vorgesetzten - Verhalten der Mitarbeitenden - Pauseninfrastruktur (im Unternehmen)
Erholungsförderliche Umweltbedingungen:	- Äussere physische Umwelt - Innere physische Umwelt

Im Folgenden werden die entwickelten Items für die jeweiligen Konstrukte erster Ordnung vorgestellt, die anschliessend in die Onlineumfrage integriert wurden.

Erholungsförderliches Pausenverhalten

Aus der qualitativen Analyse ergibt sich, dass für Personen der Wissensarbeit im Hochschulbereich ein erholungsförderliches Pausenverhalten durch zwei Dimensionen repräsentiert wird; einer erholungsförderlichen Pausenorganisation und einer der Erholung dienlichen Pausengestaltung. Die entwickelten Items sind in Tabelle 5 und 6 aufgeführt.

Tab. 5: Entwickelte Items zu „Erholungsförderliches Pausenverhalten“: Pausenorganisation

Erholungsförderliche Pausenorganisation	
1	Arbeitspausen haben in meinem Arbeitsalltag einen festen Platz.
2	Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen.
3	Regelmässige Arbeitspausen sind ein fester Bestandteil in meinem Arbeitsalltag.
4	Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen.
5	Wenn ich eine Arbeitspause benötige, mache ich sie, egal was noch an Arbeit ansteht.
6	Ich mache Arbeitspausen, auch wenn dadurch Arbeit liegen bleibt.
7	Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst.
8	Ich mache Arbeitspausen frühzeitig, so dass ich nicht bis zur Erschöpfung arbeite.
9	Innerhalb eines Arbeitstages mache ich mindestens eine grössere Pause (z.B. Mittagspause).
10	Innerhalb eines Arbeitstages mache ich mehrere Kurzpausen.
11	Ich organisiere meine Pausen so, dass sie sich über den Tag verteilen.

Tab. 6: Entwickelte Items zu „Erholungsförderliches Pausenverhalten“: Pausengestaltung

Erholungsförderliche Pausengestaltung	
12	In meinen Arbeitspausen nehme ich mir die Zeit , um mich zu erholen
13	Ich den Arbeitspausen gehe kurz ich an die frische Luft
14	In den Arbeitspausen Sorge ich für Bewegung (z.B. durch bewusstes Gehen oder Bewegungsübungen)
15	In den Arbeitspausen suche ich die Nähe zur Natur
16	In den Pausen esse und/oder trinke ich etwas
17	Pausen verbringe ich zusammen mit anderen Personen
18	Wenn ich eine Pause mache, verlasse meinen Arbeitsplatz (meine Arbeitsecke / meinen Schreibtisch / mein Arbeitszimmer).
19	Was ich in den Pausen mache, bestimme ich selbst
20	In den Pausen erledige ich keine anderweitigen (privaten oder beruflichen) Verpflichtungen
21	In den Arbeitspausen denke ich bereits stark an meine nächsten Termine*
22	Während meiner Arbeitspause arbeite ich weiterhin an meinen Arbeitsaufgaben (z.B. informelle, arbeitsbezogene Besprechungen mit Kolleginnen oder Kollegen)*

Anmerkung. * = invers gepolte Items.

Erholungsförderliche Pausenkultur

Aus den qualitativen Ergebnissen geht hervor, dass für wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende im Hochschulbereich eine erholungsförderliche Pausenkultur durch die Haltung der Organisation, dem Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie im Sinne der Artefakte die (Pausen-)Infrastruktur repräsentiert wird. Die für dieses Konstrukt entwickelten Items sind in den Tabellen 7 bis 10 ersichtlich.

Tab. 7: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Haltung der Organisation

Haltung der Organisation	
1	Bei uns im Institut werden Arbeitspausen in erster Linie als Produktivitätseinbusse betrachtet*
2	Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen*
3	Bei uns im Institut herrscht die Meinung, dass regelmässige Arbeitspausen gut für die Arbeitsleistung sind
4	Bei uns im Institut werden Arbeitspausen als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltags betrachtet
5	In meinem Institut wird das Durcharbeiten ohne jegliche Arbeitspausen klar abgelehnt
6	Bei uns im Institut interessiert man sich dafür, wann und wie ich im Arbeitsalltag Pause mache.
7	In meinem Unternehmen hat die Einhaltung von Terminen einen höheren Wert als Arbeitspausen*

Anmerkung. * = Invers gepolte Items.

Tab. 8: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Verhalten Vorgesetzte

Verhalten der Vorgesetzten

8 Auch meine vorgesetzte Person nimmt sich Zeit für Arbeitspausen
 9 Meine vorgesetzte Person plant Termine so, dass zwischendurch Arbeitspausen möglich sind
 10 Meine vorgesetzte Person plant Termine über die Mittagszeit*
 11 Meiner vorgesetzten Person ist es wichtig, dass ich Arbeitspausen mache
 12 Meine vorgesetzte Person regt mich dazu an, regelmässig Arbeitspausen zu machen

Anmerkung. * = Invers gepolte Items.

Tab. 9: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Verhalten Mitarbeitende

Verhalten der Mitarbeitenden

13 Bei uns im Institut machen die meisten Mitarbeitenden regelmässig Arbeitspausen
 14 Die Mitarbeitenden bei uns im Institut regen sich gegenseitig an, Arbeitspausen zu machen
 15 Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verbringen die Arbeitspausen gemeinsamen mit anderen
 16 Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verlassen in den Arbeitspausen ihren Arbeitsplatz (z.B. Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatz)

Anmerkung. * = Invers gepolte Items.

Tab. 10: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Pausenkultur“: Pauseninfrastruktur

Pauseninfrastruktur im Unternehmen

17 Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden spontan zu treffen (z.B. in einer dafür eingerichteten Aufenthaltsbereich)
 18 Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich für die Arbeitspausen in geeignete Räumlichkeiten (z.B. Küche, Sofa-Ecke) zurückzuziehen
 19 Bei uns im Institut sind Räumlichkeiten, wo man die Pausen verbringen kann, schön gestaltet
 20 Bei uns im Institut gibt es Ruhe- und/oder Erholungsräume, wo man sich in Ruhe entspannen kann
 21 Bei uns im Institut gibt es die Möglichkeit, die Arbeitspause in einem dafür eingerichteten Aussenbereich zu verbringen (z.B. Terrasse mit Bestuhlung).

Anmerkung. * = Invers gepolte Items.

Erholungsförderliche Umweltbedingungen

Erholungsförderliche Umweltbedingungen werden gemäss den qualitativen Befragungsergebnissen von Wissensarbeitenden im Hochschulkontext durch zwei Dimensionen repräsentiert: durch erholungsförderliche physische *äussere* sowie *innere* Umweltbedingungen, wobei letztere sich

primär auf den heimischen (Büro-)Arbeitsplatz beziehen. Die für dieses Konstrukt entwickelten Items sind in den Tabellen 11 und 12 ersichtlich.

Tab. 11: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“: Äussere physische Umwelt

Äussere physische Umwelt

1	In der Umgebung meines Home Office habe ich die Möglichkeit, andere Menschen zu treffen. <i>(angelehnt an Degenhardt, Frick, Buchecker & Gutscher, 2011)</i>
2	Die Umgebung meines Home Office regt mich dazu an, nach draussen an die frische Luft zu gehen.
3	Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen).
4	In der Umgebung meines Home Office gibt es viel Natur (z.B. Wälder, Seen, Berge, Parks).
5	Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite.
6	Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel grau.*
7	Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viele Gebäude und/oder Häuser.*
8	In der Umgebung meines Home Office habe ich das Gefühl von sauberer Luft.
9	Die Umgebung Home Office ist gut geeignet für Bewegung (z.B. Spaziergänge, Walken, Joggen, Velofahren). <i>(angelehnt an „Nature-Related-Activity-Factors“; Kaplan, 2001)</i>
10	Die Gegend meines Home Office ist weitgehend geprägt von Ruhe.

Anmerkung. * = Invers gepolt.

Tab. 12: Entwickelte Items für „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“: Innere physische Umwelt

Innere physische Umwelt

12	An meinem heimischen Arbeitsplatz gibt es natürliches Sonnenlicht.
13	Mein heimischer Arbeitsplatz ist gut beleuchtet.
14	Von meinem heimischen Arbeitsplatz aus kann ich den Blick im Raum in die Weite schweifen lassen.
15	An meinem heimischen Arbeitsplatz habe ich die Möglichkeit, mich kurz auszuruhen (z.B. auf einem Liegestuhl, Sofa, o.Ä.).

Anmerkung. * = Invers gepolt

Nachdem die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse zur Pilotstudie vorgestellt wurden, werden im nächsten Kapitel die Ergebnisse der quantitativen Studie vorgestellt. Zunächst werden die Ergebnisse der psychometrischen Prüfung der Skalen vorgestellt, bevor anschliessend die Ergebnisse zu den in Kapitel 1.1 formulierten Fragestellungen beschrieben werden.

4.2.2 Psychometrische Qualität der neu entwickelten Skalen

Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der Ergebnisse gegeben, die detaillierten Ergebnisse, beziehungsweise alle Ergebnistabellen der psychometrischen Prüfung sind aus Platzgründen in Anhang J aufgeführt.

Insgesamt ergaben sich nach der EFA und KFA sowie der Prüfung der Reliabilität und Validität sieben Faktoren. Wie auf der Grundlage der qualitativen Voranalyse (vgl. Kapitel 4) erwartet, ergaben sich zwei Skalen im Hinblick auf das erholungsförderliche Pausenverhalten, sowie vier Dimensionen zur erholungsförderlichen Pausenkultur.

Bei der Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten" ergaben sich in der getrennten EFA für die Einzelkonstrukte zunächst drei anstelle der erwarteten zwei Dimensionen. Die Prüfung mittels KFA bestätigte diese dreifaktorielle Struktur zunächst, auch nach erneuter Itemselektion. In der anschliessenden, gemeinsamen EFA für alle Indikatoren ergab sich jedoch eine zweifaktorielle Struktur. Daraufhin wurden das zwei- und dreifaktorielle Modell in AMOS gegeneinander getestet und mittels Informationskriterien und Parsimony-korrigierte-Masse (vgl. Anhang J) evaluiert. Dort bestätigte sich die ursprünglich erwartete zweifaktorielle Struktur der Skala erneut und die zweifaktorielle wurde der dreifaktoriellen Lösung vorgezogen. Dasselbe Vorgehen wurde bei der Skala "Erholungsförderliche Umweltbedingungen" angewendet, wobei hier ein zwei- und ein einfaktorielles Modell gegeneinander getestet wurden. Nach der Evaluation der KFA-Ergebnisse wurde die einfaktorielle Lösung vorgezogen.

Alle Skalenparameter der neu entwickelten Skalen sind in den Tabellen 13 bis 15 aufgeführt. Wie aus der Tabelle erkenntlich ist, weisen alle neu entwickelten Skalen ein Cronbach's Alpha $\geq .70$ auf), womit die Skalen als reliabel zu bezeichnen sind (vgl. Nunally, 1987). Die Betrachtung der Schiefe-Koeffizienten zeigen, dass mit Ausnahme der Skala "Haltung Organisation" keine Skala einen betragsmässigen Wert grösser als 1 aufweist. Dies spricht dafür, dass keine substantielle Abweichung von der Normalverteilung vorliegt. Der Wert des Schiefe-Koeffizienten der Skala "Haltung Organisation" sind beide betragsmässig kleiner als 2, womit höchstens von einer moderaten Verletzung der Normalverteilung ausgegangen wird (vgl. West, Finch & Curran, 1995). Zudem weist Hirsig (2003) darauf hin, dass bei einem $N > 30/50$ davon ausgegangen werden kann, dass die Stichprobenmittelwerte von der Verteilung der Merkmalsausprägungen in der Population unabhängig und daher normalverteilt sind.

In den Tabellen 13 bis 15 sind die Skalenparameter der drei entwickelten Skalen mit den dazugehörigen Dimensionen und Items aufgeführt.

Tab. 13: Skalenparameter „Erholungsförderliche Pausenkultur“

Skala	Items	M	SD	Schiefe	α
1. Haltung der Organisation	2	4.31	.85	-1.47	.80
- Bei uns im Institut werden Arbeitspausen in erster Linie als Produktivitätseinbusse betrachtet.*		4.46	.86	-1.71	
- Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen.*		4.17	.99	-1.30	
2. Verhalten Vorgesetzte	3	3.33	.98	-.30	.78
- Auch meine vorgesetzte Person nimmt sich Zeit für Arbeitspausen.		3.39	1.18	-.32	
- Meine vorgesetzte Person plant Termine so, dass zwischendurch Arbeitspausen möglich sind.		3.33	1.13	-.36	
- Meiner vorgesetzten Person ist es wichtig, dass ich Arbeitspausen mache.		3.25	1.22	-.41	
3. Verhalten Mitarbeitende	4	3.82	.72	-.27	.84
- Bei uns im Institut machen die meisten Mitarbeitenden regelmässig Arbeitspausen.		3.86	.88	-.58	
- Die Mitarbeitenden bei uns im Institut regen sich gegenseitig an, Arbeitspausen zu machen.		3.50	.97	-.13	
- Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verbringen die Arbeitspausen gemeinsamen mit anderen.		3.83	.89	-.76	
- Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verlassen in den Arbeitspausen ihren Arbeitsplatz (z.B. Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatz).		4.06	.80	-.67	
4. Infrastruktur	3	3.57	1.03	-.63	.79
- Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden spontan zu treffen (z.B. in einem dafür eingerichteten Aufenthaltsbereich).		4.16	1.07	-1.14	
- Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich für die Arbeitspausen in geeignete Räumlichkeiten (z.B. Küche, Sofa-Ecke) zurückzuziehen.		3.73	1.41	-.78	
- Bei uns im Institut sind Räumlichkeiten, wo man die Pausen verbringen kann, schön gestaltet.		2.81	1.21	.05	

Anmerkung. N = 165-171; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft vollumfänglich zu*; * = invers gepolte Items.

Tab. 14: Skalenparameter „Erholungsförderliches Pausenverhalten“

Pausenverhalten	Items	M	SD	Schiefe	α
1. Pausenorganisation	5	3.21	.94	-.34	.91
- Arbeitspausen haben in meinem Arbeitsalltag einen festen Platz.		3.44	1.16	-.52	
- Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen.		3.48	1.04	-.49	
- Regelmässige Arbeitspausen sind ein fester Bestandteil in meinem Arbeitsalltag.		3.38	1.11	-.40	
- Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen.		3.04	1.16	-.02	
- Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst.		2.71	1.04	.11	
2. Pausengestaltung	3	2.82	.93	.17	.82
- In den Arbeitspausen gehe ich kurz an die frische Luft.		3.59	.887	-.80	
- In den Arbeitspausen Sorge ich für Bewegung (z.B. durch bewusstes Gehen oder Bewegungsübungen).		2.76	1.11	.15	
- In den Arbeitspausen suche ich die Nähe zur Natur.		2.53	1.14	.300	

Anmerkung. N = 165-171; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft vollumfänglich zu*; * = invers gepolte Items.

Tab. 15: Skalenparameter „Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen“

Äussere Umweltbedingungen	Items	M	SD	Schiefe	α
- Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen).	4	3.84	.99	-.68	.87
- In der Umgebung meines Home Office gibt es viel Natur (z.B. Wälder, Seen, Berge, Parks).		3.99	1.19	-1.0	
- Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite.		3.94	1.13	-.90	
- Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite.		3.42	1.31	-.37	
- Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel grau.*		4.02	1.04	.88	

Anmerkung. N = 165-171; 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft vollumfänglich zu*; * = invers gepolte Items.

Die Prüfung der hierarchischen Struktur mittels Second-Order-Faktorenanalyse konnte aufgrund der kleinen Stichprobe nicht vorgenommen werden. Zudem ist das Vorliegen von mindestens drei Faktoren erster Ordnung Voraussetzung für die Durchführung einer S-KFA (Weiber & Mühlhaus, 2010). Es kann somit nicht abschliessend beurteilt werden, ob wie angenommen, tatsächlich jeweils ein Faktor zweiter Ordnung (z.B. Pausenkultur) vorliegt. Deshalb wird in der

Folge auch kein Gesamt-Skalenmittelwert aus den Faktoren erster Ordnung (z.B. Haltung Organisation, Verhalten Vorgesetzte, Verhalten Mitarbeitende, Infrastruktur) gebildet.

Die Dimensionen wurden somit als Einzelskalen in die weiteren Analysen einbezogen. Die detaillierten Ergebnisse zur psychometrischen Qualität sind aus Platzgründen in Anhang J aufgeführt.

4.3 Exploration des Pausenverhaltens im HO (Studie 1)

Für die Beantwortung der Fragestellung 1a (*"Welche Unterschiede bestehen bezüglich Anzahl, Dauer und Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO?"*) und Fragestellung 1b (*"Welche Unterschiede bestehen bezüglich Pausentätigkeiten und Pausengründen im HO und MO?"*) wurden deskriptive Analysen zur Anzahl und Dauer von Arbeitspausen, dem Intervall zwischen Arbeitspausen, sowie der Dauer der Mittagspause und der Anzahl Arbeitsstunden im HO und MO sowie Pausentätigkeiten und -gründen mittels SPSS durchgeführt. Angaben aus den offenen Fragen wurden mittels Kategorisierung in MAXQDA analysiert. Die Anzahl Nennungen sind im Folgenden jeweils in Klammer angegeben. Wilcoxon-Tests für abhängige Stichproben zum Vergleich der zentralen Tendenzen wurden hinsichtlich Anzahl und Dauer von Arbeitspausen, dem Intervall zwischen Arbeitspausen, sowie der Dauer der Mittagspause und der Anzahl Arbeitsstunden im HO und MO berechnet.

4.3.1 Unterschiede zu Anzahl, Dauer und Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO

In Abbildung 3 sind die Anzahl Arbeitspausen während eines Arbeitstages im HO und MO ersichtlich. Ein bis zwei Arbeitspausen während des Arbeitstages werden häufiger im MO als im HO gemacht. Drei bis vier Arbeitspausen machen wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende demgegenüber häufiger im HO als im MO.

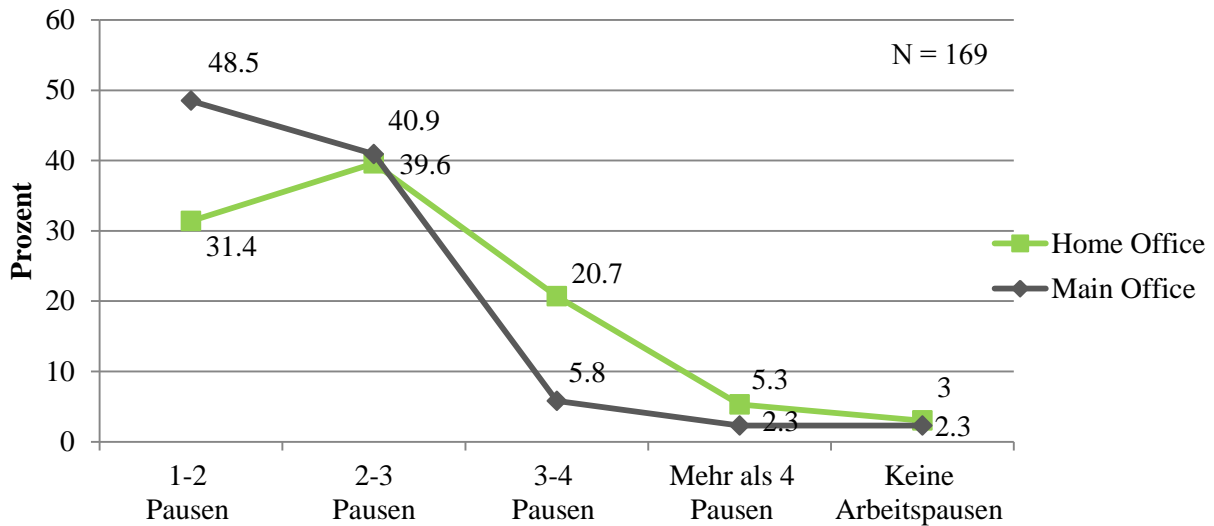


Abb. 3: Anzahl Arbeitspausen pro Tag im HO und MO

Der Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben zeigt, dass im HO ($Mdn = 3.00$) signifikant mehr Pausen gemacht werden als im MO ($Mdn = 2.00$), $T = 21$, $p < .000$, $r = -.27$. Dieser Effekt ist knapp unter dem von Cohen (1988) geforderten Wert von $r = .30$ für einen mittleren Effekt.

Aus der Abbildung 4 geht hervor, dass bei der Mehrheit der Befragten, sowohl im HO (29.4%) als auch im MO (32.3%) zwischen zwei bis zweieinhalb Stunden vergehen, bis eine Pause gemacht wird. Die Arbeit wird mit 23.5% häufiger im HO als im MO (14%) nach eineinhalb bis zwei Stunden unterbrochen. Ebenso ist der prozentuale Anteil der Personen, die nach einer bis eineinhalb Stunden eine Arbeitspause machen insgesamt (abgesehen von einigen wenigen Befragten 2.4% im HO und 1.8% im MO, die angaben, gar keine Arbeitspausen zu machen) am kleinsten. Schlussendlich fällt auf, dass über 20% der Befragten sowohl für das HO als auch für das MO häufig angeben, erst nach drei Stunden oder mehr eine Arbeitspause zu machen.

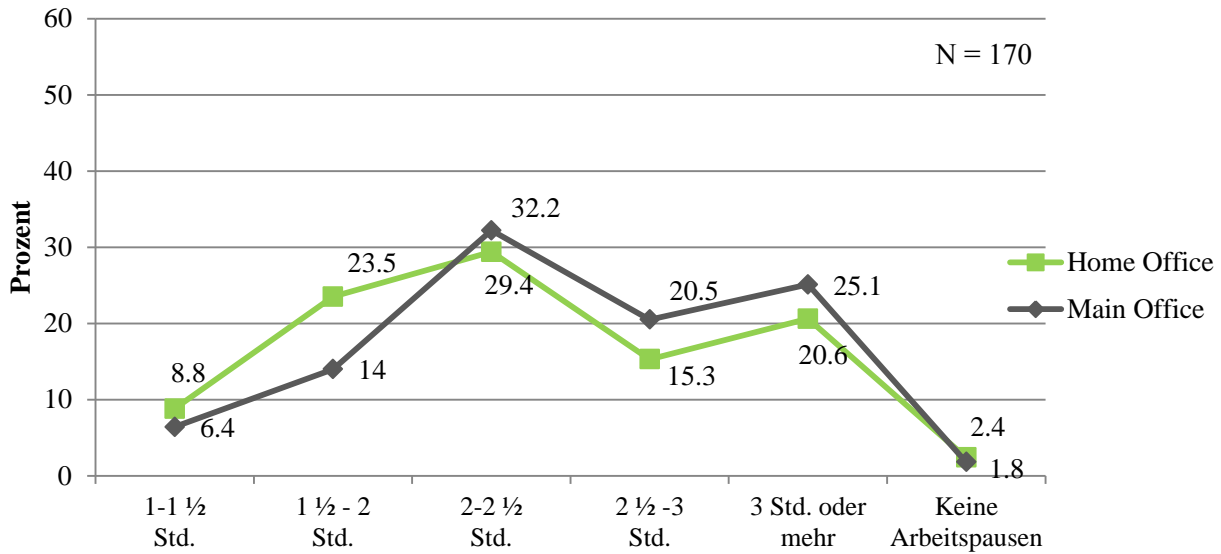


Abb. 4: Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO

Gemäss dem Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben zum Vergleich der zentralen Tendenz vergeht im MO ($Mdn = 3.00$) signifikant mehr Zeit ($T = 31, p = .006, r = -0.15$) bis eine Arbeitspause gemacht wird als im HO ($Mdn = 3.00$). Der Modus liegt ebenfalls sowohl für das HO als auch für das MO bei einem Wert von $Mdn = 3.00$. Die Richtung des Unterschiedes wird mit Blick auf die Anzahl positive und negative Ränge jedoch deutlich (vgl. Tab. 16). Der ausgewiesene Z-Wert basiert auf den positiven Rängen.

Tab. 16. Vergleich der zentralen Tendenzen zwischen der Dauer einer Arbeitspause im HO und MO

	$Rang^{neg}$	$Rang^{pos}$	Bindungen	MR^{neg}	MR^{pos}	Z
Intervall zw. Arbeitspausen	63 ^a	31 ^b	75 ^c	46.59	49.35	-2.745***

Anmerkung. ^aHO < MO; ^bHO > MO; ^cHO = MO; ***p (zweiseitig) < .001.

In Abbildung 5 ist die Dauer einer Arbeitspause ersichtlich. Arbeitspausen im MO und HO dauern am häufigsten zwischen 11 und 15 Minuten (MO = 43.3%; HO = 30.8%). Arbeitspausen mit einer Länge von sechs bis zehn Minuten finden häufiger im HO (29.6%; MO = 20.5%) statt. Eine etwas längere Arbeitspause von mehr als 20 Minuten machen wenige der Befragten aber dennoch etwas häufiger Personen im HO (8.9%) als im MO (5.3%). Ebenso geben für das MO (7%) und HO (9.5%) im Hinblick auf die Gesamtstichprobe nur wenige Personen an, sehr kurze Pausen zwischen einer bis fünf Minuten zu machen.

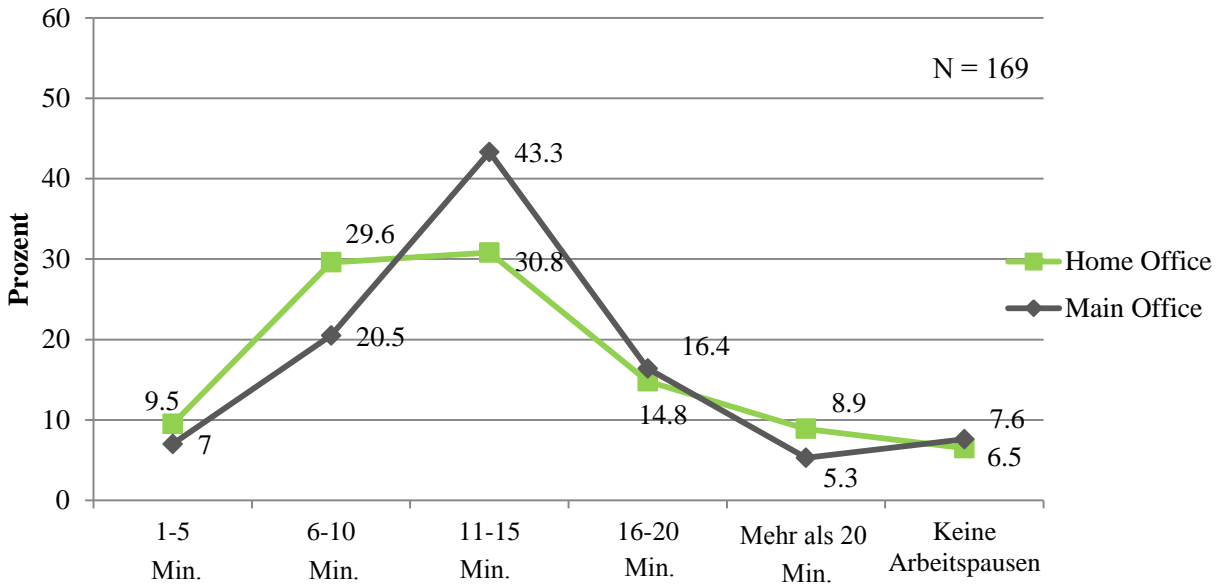


Abb. 5: Dauer einer Arbeitspause im HO und MO

Der zur Überprüfung der zentralen Tendenz durchgeführte Wilcoxon-Test zeigt keinen signifikanten Unterschied ($T = 44$, $p = .254$) zwischen der Dauer einer Arbeitspause im HO ($Mdn = 3.00$) und im MO ($Mdn = 3.00$).

Abbildung 6 zeigt die prozentuale Verteilung zur Dauer einer Mittagspause im HO und MO. Es fällt auf, dass prozentual zwar wenige aber dennoch mehr Personen für das HO (12.4%) als für das MO (1.8%) angeben, eine Mittagspause von mehr als 60 Minuten machen. Etwas häufiger als im MO (18.7%) finden Arbeitspausen im HO (26.6%) zwischen 16-30 Minuten statt. Zwischen 31-45 Minuten Mittagspause machen deutlich mehr Personen im MO (39.2%) als im HO (23.1%). Schlussendlich dauert eine Mittagspause sowohl im HO (33.7%) als auch im MO (36.3%) etwa gleich oft zwischen 46 und 60 Minuten.

Der Wilcoxon-Test für abhängige Stichproben zeigt keinen signifikanten Unterschied ($T = 47$, $p = .253$) in der Dauer einer Mittagspause im HO ($Mdn = 3.00$) und MO ($Mdn = 3.00$). Werden die Anzahl Arbeitsstunden im HO und MO miteinander verglichen zeigt sich, dass im MO ($Mdn = 6.00$) signifikant mehr Stunden pro Arbeitstag gearbeitet werden als im HO ($Mdn = 5.00$), $T = 42$, $p < .001$, $r = 0.21$. Der Effekt liegt unter dem von Cohen (1988) geforderten Wert von $r = .30$ für einen mittleren Effekt und ist somit als kleiner Effekt einzuordnen.

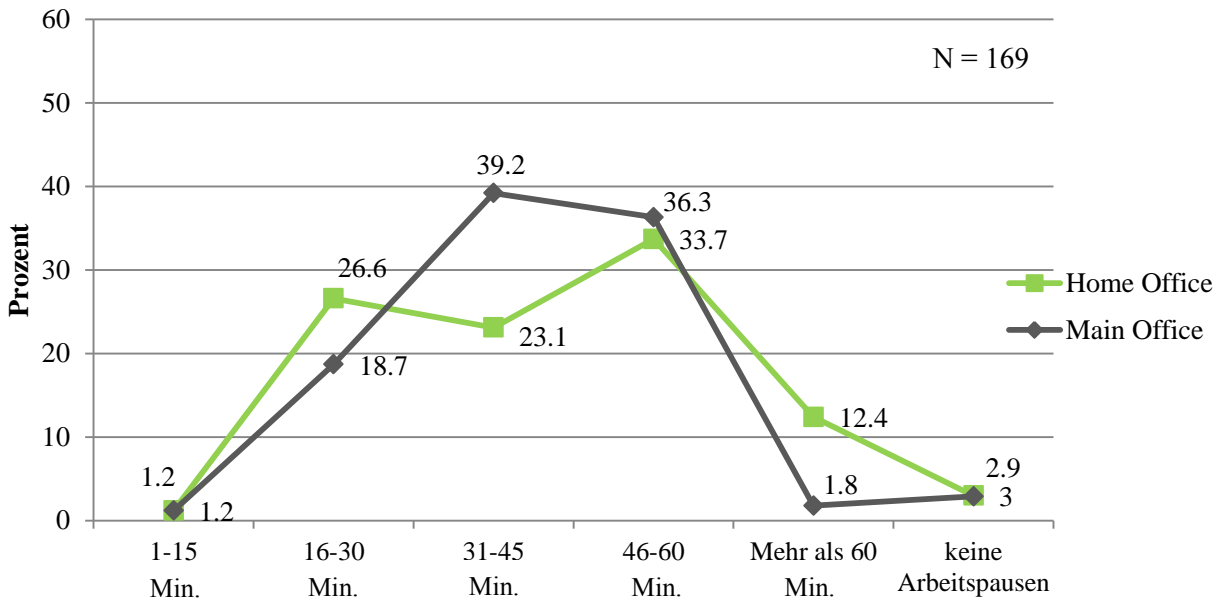


Abb. 6: Dauer der Mittagspause im HO und MO

Aus der offenen Frage zu Unterschieden im Pausenverhalten zwischen HO und MO gehen ebenfalls Unterschiede hinsichtlich Pausenhäufigkeit, -dauer und -regelmässigkeit hervor. In Klammern sind im Folgenden jeweils die Anzahl Nennungen angegeben. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende geben an, im HO mehr Kurzpausen zu machen (22). Diese sind dafür teilweise kürzer als im MO (9). Werden im HO weniger Arbeitspausen gemacht, dann sind diese jedoch länger als im MO (2). Längere Arbeitspausen im MO werden zum Teil auf den sozialen Austausch im MO zurückgeführt (3). Hinweise auf häufigere und längere Arbeitspausen im HO sind direkt verknüpft mit Hinweisen auf eine andere Verteilung der Arbeitszeit auf den Arbeitstag, längere Arbeitstage (4). Dennoch wird auch die Gefahr genannt, Arbeitspausen im HO "zu lang werden zu lassen (z.B. im Internet surfen...)" ("*Home Office: Häufigere und längere Pausen; schwieriger, wieder dran zu gehen*") (2). Einige wenige Hinweise deuten jedoch auch darauf hin, dass im HO weniger Arbeitspausen gemacht werden (6), beispielsweise aufgrund besserer Konzentration und Vertiefung durch ungestörtes Arbeiten. Eine bessere Konzentration im HO wurde von 10 wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden genannt. Generell wird das Pausenverhalten flexibler, beziehungsweise die Zeiteinteilung im HO als freier empfunden (10). Schlussendlich finden Arbeitspausen im HO eher spontan statt (10), während im MO eher implizite, ritualisierte Pausenzeiten existieren und Pausen daher organisierter stattfinden (8).

4.3.2 Unterschiede zwischen Pausentätigkeiten und -gründen im HO und MO

In Abbildung 7 ist die Häufigkeitsverteilung der Pausentätigkeiten für das HO und MO ersichtlich. Am häufigsten wird sowohl im HO (84.4%) als auch im MO (93.6%) in der Pause etwas gegessen und/oder getrunken. Das Erledigen von Arbeiten im Haushalt wurde im HO (62.4%) deutlich häufiger als Pausentätigkeit angegeben als im MO (2.3%). Ebenso ruhen sich Personen während der Arbeitspause im HO (42.8%) deutlich häufiger als im MO (29.5%) aus. Im Vergleich mit dem MO (5.2%) geben mehr Personen im HO (19.7%) an, in der Pause Musik zu hören. Demgegenüber geben im Vergleich zum HO (19.1%) deutlich mehr Personen im MO (77.5%) an, sich in der Arbeitspause zu unterhalten. Das Einkaufen wird im HO (27.7%) häufiger als im MO (17.9%) als Pausentätigkeit angegeben. Das Ausüben körperlicher und/oder mentaler Entspannungsübungen wird als Pausentätigkeit sowohl im HO (9.8%) als auch im MO (6.4%) wenig häufig genannt.

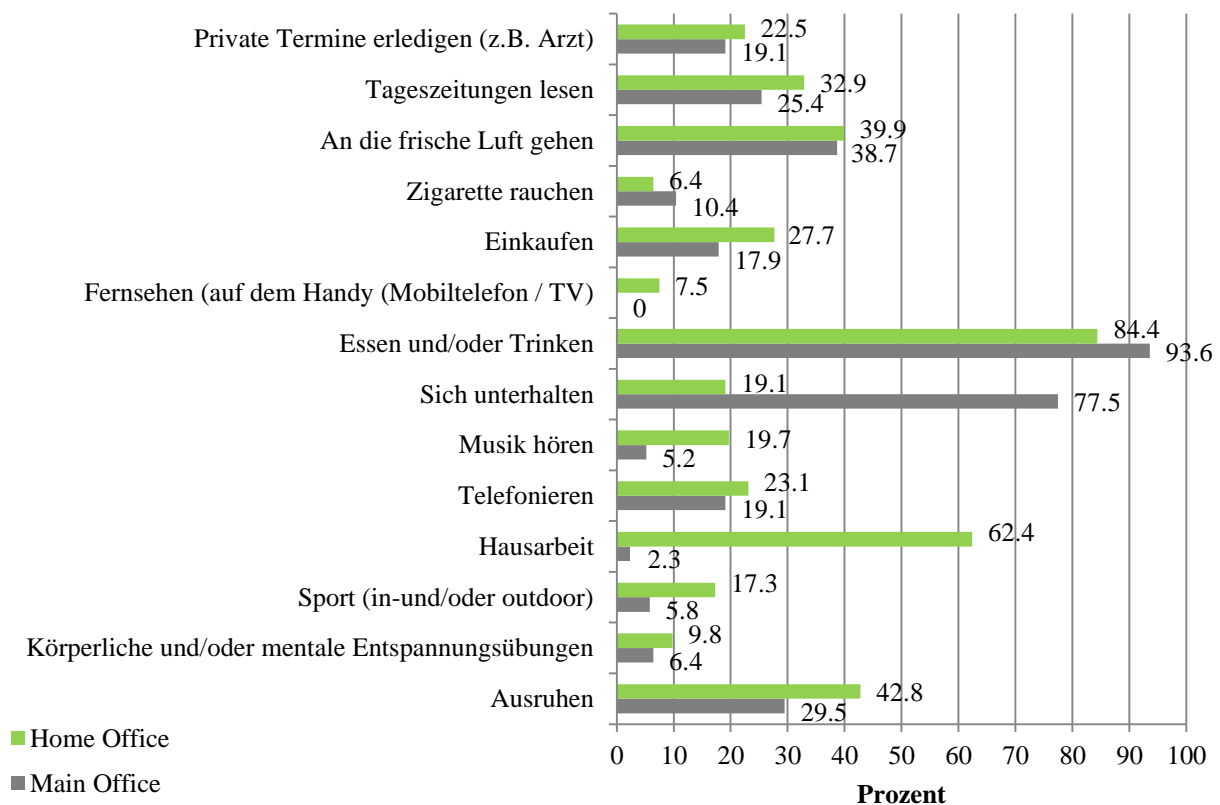


Abb. 7: Pausentätigkeiten im HO und MO

Sonstige Pausentätigkeiten im HO und MO, die von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden genannt wurden, werden im Folgenden kurz aufgeführt. In Klammer ist jeweils die Anzahl Nennungen ersichtlich. Am häufigsten wird nebst den in Abbildung 7 aufgeführten Pau-

sentätigkeiten sowohl im HO als auch im MO das Surfen im Internet /Social Networks/ E-Mails (12) genannt. Tätigkeiten, die im Hinblick auf das HO genannt wurden sind die Kinderbetreuung (2), ein kurzes Nickerchen/Mittagsschlaf (2), Musikinstrument üben (1), Gartenarbeit (1) und oder nach den Haustieren schauen (1). Pausentätigkeiten, die im Hinblick auf das MO genannt wurden sind informelle Gespräche (1), andere unterhalten (1), nach den Mitarbeitenden schauen (1), Fachtexte lesen (2), sowie ein kurzer Spaziergang mit Arbeitskollegen, um Essen zu holen (1). Die Verpflegung am Arbeitsplatz wurde im HO zweimal genannt, die Planung der nachfolgenden Tätigkeit sowie das Aufräumen des Arbeitsplatzes im MO jeweils einmal.

Auch aus der offenen Frage zu Unterschieden im Pausenverhalten im HO und MO gehen unterschiedliche Pausentätigkeiten hervor. Während die Arbeitspausen im MO überwiegend für den sozialen Austausch mit Arbeitskollegen genutzt werden (55), werden Arbeitspausen im HO häufig alleine verbracht (7). Zudem werden in Arbeitspausen im HO oft private Angelegenheiten, beziehungsweise Verpflichtungen und Hausarbeiten erledigt (13). Im HO wird auch besonders die Möglichkeit zum Ausruhen genutzt (Powernapping; 9), im MO werden hierzu keine Möglichkeiten wahrgenommen. Schlussendlich bestehen Hinweise, dass Personen im HO während Arbeitspausen öfters an die frische Luft gehen ("*...gehe eher mal raus an die frische Luft*"; "*...und die körperliche Bewegung an der frischen Luft*") (11). Aus der offenen Frage zu Unterschieden im Pausenverhalten im HO und MO gingen auch Hinweise auf das Erholungserleben in der Arbeitspause hervor (55). So geben wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende an, dass es in den Arbeitspausen im HO mehr Erholungs-, Entspannungs-, beziehungsweise Beschäftigungsmöglichkeiten gibt. Dadurch fällt das Abschalten von der Arbeit im HO leichter, die Trennung zwischen Arbeit und Pause wird klarer wahrgenommen (18). Im HO wird zudem die Ruhe (13) und Ungezwungenheit (7) während den Pausen als Unterschied und Vorteil genannt. Eine schönere Umgebung (wohltuendes Umfeld für Erholung, Natur, Garten, Terrasse, Ambiente, keine Arbeitsumgebung; 8) sowie eine teilweise bessere Infrastruktur (räumliche Nähe, bequeme häusliche Einrichtung wie beispielsweise Lieblingssessel; 8) für Arbeitspausen unterstützen es zusätzlich, in den Arbeitspausen Distanz zur Arbeit zu gewinnen. Schlussendlich ist es die Ungezwungenheit, mit der sich wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende im HO bewegen können, die das Erholungserleben stärken (z.B. entspannte Gespräche, freieres Bewegen, kein sozialer Druck sowie die Freiheit, Dinge zu tun, die man tun möchte; 7).

Die drei am häufigsten genannten Pausengründe sind sowohl für das HO als auch für das MO Hunger und/oder Durst (HO = 83.8%, MO = 75.7%), Abwechslung ("*Kopf durchlüften*") (HO = 76.3%, MO = 69.4%), sowie der Gang zur Toilette (HO = 61.8%, MO = 67.1%) (vgl. Abb. 8). Deutlich häufiger geben wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende an, im MO (42.8%) im

Vergleich zum HO (13.9%) aufgrund des Bedürfnisse nach sozialem Kontakt eine Arbeitspause einzulegen. Demgegenüber wird im HO (44.5%) häufiger eine Arbeitspause gemacht, um Abstand von der Arbeit zu nehmen als im MO (32.9%). Schlussendlich werden Pausen sowohl im HO als auch im MO häufig wegen Konzentrationsschwierigkeiten und/oder Müdigkeit eingelegt.

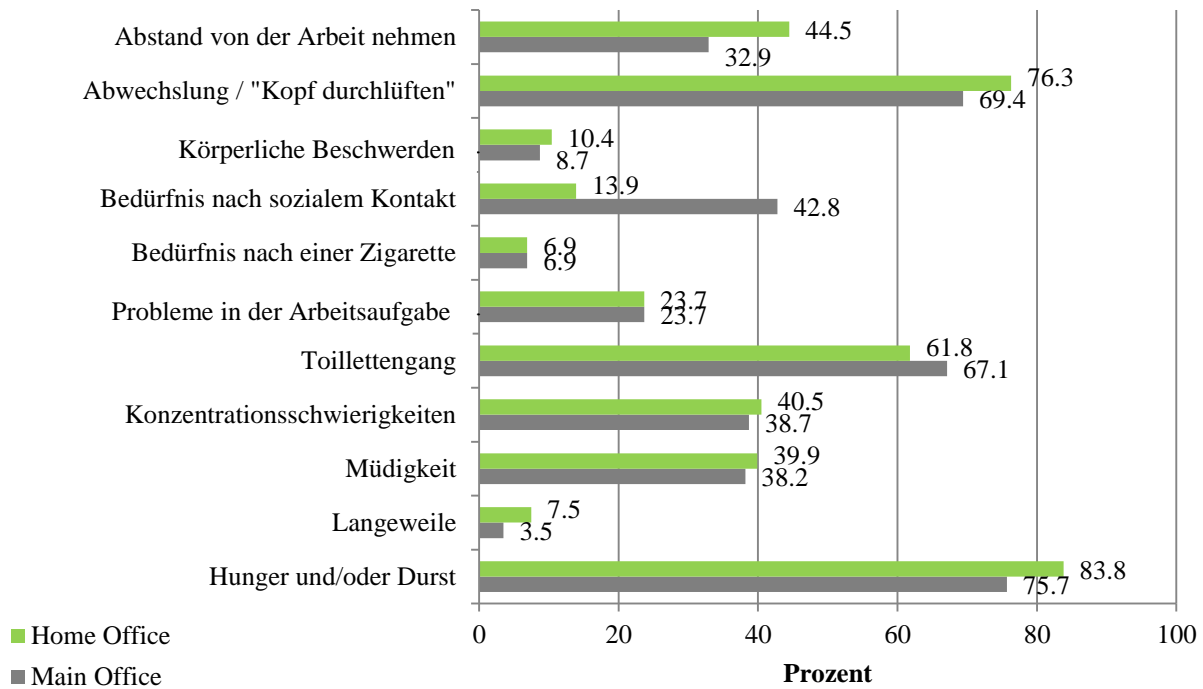


Abb. 8: Pausengründe im HO und MO

Sonstige Pausengründe im HO und MO, die von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden genannt wurden, sind für das HO Anforderungen der Familie (z.B. Kinderbetreuung) (3), Arbeiten im Haushalt (3), sowie das Üben auf dem Musikinstrument (1). Im Weiteren wurden in Bezug auf das HO das Bedürfnis nach körperlicher Bewegung (1), Sport (1) sowie die Routine, d.h. die Pausenzeit als Teil der groben Zeitstruktur (1) genannt. Pausengründe für das MO sind die Störung durch Arbeitskollegen (2), Aufforderungen zu einer Arbeitspause durch Arbeitskollegen (1), Unterrichtspausen (1), sowie die reguläre Mittagspause (2). Sowohl im HO als auch im MO sind mit jeweils einer Nennung Besprechungen mit Arbeitskollegen sowie das Bedürfnis nach frischer Luft Gründe für eine Pause. Der Beginn/Abschluss einer neuen Aufgabe ist ebenfalls ein genannter Pausengrund im HO (2) und MO (1) und das Erledigen sonstiger privater Angelegenheiten (2).

Aus der offenen Frage zu Unterschieden im Pausenverhalten im HO und MO ergaben sich auch Hinweise darauf, dass der Rhythmus der Arbeitspausen im MO eher auch durch die Arbeitskollegen mitbestimmt wird (z.B. durch gegenseitiges ermuntern oder auch Unterbrechungen) (8).

Nebst dem häufig genannten spontanen Pausenverhalten sind es im HO auch familiäre Erfordernisse die beeinflussen, wann eine Pause gemacht wird (z.B. Kinderbetreuung) (1).

Abschliessend existieren auch einige Nennungen dazu, dass sich das Pausenverhalten im HO und MO nur sehr wenig bis gar nicht voneinander unterscheidet (8).

4.3.3 Erleichterungen und Herausforderungen im HO

Für die Beantwortung der Fragestellung 1c („*Welche Herausforderungen und Erleichterungen nehmen alternierende Telearbeitende im Hinblick auf Arbeitspausen im Home Office wahr?*“) wurden Angaben aus den offenen Fragen im Fragebogen mittels Kategorisierung in MAXQDA analysiert. Die Anzahl Nennungen einer Kategorie sind im Folgenden jeweils in Klammer angegeben.

Bei der Frage nach Herausforderungen bezüglich Arbeitspausen im HO wurde am häufigsten die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben genannt (38). Hier stellen sich unterschiedliche und teilweise konkurrierende Anforderungen, die den Wiedereinstieg in die Arbeit erschweren oder die Gefahr birgt, sich von privaten Dingen, wie beispielsweise dem Haushalt, ablenken zu lassen. Als Herausforderung wird auch die Einhaltung, beziehungsweise das rechtzeitige Einlegen von Arbeitspausen betrachtet (33). Hierzu wurden beispielsweise die bewusste Planung von Arbeitspausen (bzw. des Arbeitstages) genannt oder die Herausforderung, den Zeitpunkt der Müdigkeit, beispielsweise aufgrund des Flows⁷, nicht zu überschreiten/zu verpassen. Quantitative Anforderungen und Zeitdruck (18) sind im Weiteren Herausforderungen, wenn es darum geht, Arbeitspausen im HO zu machen (z.B. Arbeitsmenge, Terminvorgaben). Die Tendenz, zu lange und/oder zu viele Arbeitspausen (9) im HO zu machen wird als herausfordernd betrachtet, ebenso wie der Wiedereinstieg in die Arbeit nach einer Arbeitspause (15).

Während einer Arbeitspause gelingt das Abschalten von der Arbeit nicht immer mühelos (12), zum Beispiel aufgrund von Aufgaben im Haushalt, unerledigter Arbeit oder fehlendem sozialem Kontakt. Der Austausch mit Arbeitskollegen sowie Arbeitskollegen, die besonders in stressigen Arbeitsphasen zu Pausen ermuntern, fehlen im HO (8). Die Infrastruktur (z.B. genügend Platz, kein Pausenraum, keine Mensa) wird im Hinblick auf Arbeitspausen im HO ebenfalls als Her-

⁷ Flow bezeichnet eine Art Absorption die dann auftritt, wenn sowohl die Herausforderung durch eine Arbeitsaufgabe als auch die Fähigkeiten zu deren Bewältigung vorhanden sind. Die Absorption ist verbunden mit Freude an der Ausführung einer Arbeit und intrinsischer Motivation (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Bakker, 2005; Rheinberg, Vollmeyer & Engeser, 2003). Das Flow-Erleben beschreibt auch Situationen, in denen die Beendigung einer Aufgabe so verlockend ist, dass die Zeit wie „im Fluge“ vergeht (vgl. Tucker, 2003).

ausforderungen wahrgenommen (7). Schlussendlich sind weitere Herausforderungen bezüglich Arbeitspausen im HO Störungen und/oder Unterbrechungen (4) sowie fehlende oder weniger Bewegung in Arbeitspausen (2). Keine Herausforderungen nennen 13 wissenschaftliche Mitarbeitende und/oder Dozierende.

Als Erleichterungen im Hinblick auf Arbeitspausen wurden allgemeine und spezifische, bessere Erholungsmöglichkeiten genannt (21), beispielsweise die Möglichkeit, sich kurz hinzulegen, sich auszuruhen (z.B. Powernaps) sowie die freie Pausengestaltung (7). Eine schöne, angenehme Umgebung (26), in der sich Personen wohlfühlen, gehört ebenfalls zu den Dingen, die es erleichtern, im HO eine Pause zu machen (z.B. Garten, Natur, Privatsphäre, Ruhe). Eine gute Infrastruktur (20), also beispielsweise Räume zum Zurückziehen, ein leichter Zugang zu einem Garten / einer Terrasse oder auch eine vorhandene Kaffeemaschine, wird als Erleichterung hinsichtlich Arbeitspausen im HO angesehen. Die Lust auf einen Kaffee und/oder Hunger erleichtert das Einlegen einer Arbeitspause ebenfalls (6). Im Weiteren wurde die zeitliche Komponente bezüglich Arbeitspausen im HO als wichtig genannt. So ist es die Flexibilität (8), die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden Arbeitspausen erleichtern (z.B. freie Zeiteinteilung der Arbeitsstunden, eigener Rhythmus, eigene Planbarkeit). Ebenso abgeschlossene Arbeiten (3) sowie eine klare Arbeitsstruktur (7), beispielsweise durch klare Arbeitseinheiten, die Unterteilung der Arbeit in kleinere Arbeitsaufgaben oder die Definition von Meilensteinen. In der Natur der Arbeitsaufgabe (6) liegt im Weiteren eine potenzielle Erleichterung für Arbeitspausen, insbesondere wenn Arbeitsaufgaben normal schwierig und Ziele erreichbar sind. In diesem Zusammenhang wurden uninteressante Arbeitsaufgaben ebenfalls genannt. Familie und/oder Freunde (17) erleichtern das Einlegen einer Pause ebenfalls, wie auch feste (sonstige) Verabredungen und/oder Termine (7). Die Erledigung privater Angelegenheiten (13) bietet einerseits eine Abwechslung, wodurch beispielsweise viel noch zu erledigende Hausarbeit zu mehr Pausen führt, andererseits werden Pausen aber auch erleichtert, wenn eben keine Tätigkeiten im Haushalt anstehen. Haustiere (6) werden als Erleichterung für Arbeitspausen wahrgenommen (z.B. Hund ausführen), ebenso schönes Wetter als Anreiz, nach draussen zu gehen (5) und zum Sport (3). Schlussendlich ist es die Abwesenheit jeglicher Art von Druck (11) – Gruppendruck, Arbeits- und Zeitdruck – die das Einlegen einer Arbeitspause im HO leichter macht. Es fällt auch leichter, eine Arbeitspause zu machen, wenn und weil im HO produktiver gearbeitet werden kann und die Arbeitspause dann als „verdient“ betrachtet wird (5).

4.4 Zusammenhänge zwischen personalen, (arbeits-)organisationalen und umweltbezogenen Faktoren mit der Erholungsplanung (Studie 2)

Zur Beantwortung der Fragestellung 2a („Wie hängen persönliche, (arbeits-)organisationale und physisch umweltbezogene Bedingungen mit der Erholungsplanung zusammen?“), beziehungsweise der im Folgenden nochmals aufgelisteten Hypothesen 1 bis 3 und 6 bis 8 (vgl. Kap. 2.2.5), wurden bivariate Korrelationen nach Pearson berechnet und auf dem 5%-Signifikanzniveau evaluiert.

H1: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Erholungsbereitschaft und der Erholungsplanung*

H2: *Es besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der Verausgabungsbereitschaft und der Erholungsplanung*

H3: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Zeitmanagementkompetenz von Telearbeitenden und der Erholungsplanung*

H6: *Es besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Erholungsplanung*

H7: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen einer erholungsförderlichen Pausenkultur und der Erholungsplanung*

H8: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen erholungsförderlichen physischen Umweltbedingungen und der Erholungsplanung*

Tabelle 17 gibt einen Überblick über Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationen zwischen den Studienvariablen.

Wie aus der Tabelle 17 ersichtlich ist, besteht ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen der personalen Variable Erholungsbereitschaft und der Erholungsplanung ($r = -.34$, $p \leq .001$), ebenso mit der Verausgabungsbereitschaft ($r = -.47$, $p \leq .001$). Damit können die Hypothesen 1 und 2 bestätigt werden. Als letzte personale Variable hängt die Zeitmanagementkompetenz, Hypothese 3 unterstützend, signifikant positiv mit der Erholungsplanung zusammen ($r = .27$, $p \leq .001$). Gemäss Hypothese 6 wird ein signifikant negativer Zusammenhang zwischen dem Zeitdruck und der Erholungsplanung erwartet. Aus Tabelle 17 ist ersichtlich, dass zwischen der als organisational kategorisierten Variablen Zeitdruck und der Erholungsplanung ein signifikant positiver Zusammenhang besteht ($r = .17$, $p \leq .05$), wodurch Hypothese 6 verworfen werden muss. Je mehr Zeitdruck wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende demnach wahrneh-

men, umso mehr Pausen planen sie zur Erholung im Arbeitsalltag ein. Hypothese 7 besagt, dass ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen einer erholungsförderlichen Pausenkultur und der Erholungsplanung besteht.

Wie in Kapitel 4.2.2 erwähnt, werden aufgrund der kleinen Stichprobe und der dadurch nicht komplett abgeschlossenen Prüfung der psychometrischen Qualität der Gesamtskala "Pausenkultur" die Dimensionen "Haltung Organisation", "Verhalten Vorgesetzte", Verhalten Mitarbeitende" und "Pauseninfrastruktur" als Einzelskalen in die Analyse einbezogen. Bei allen Einzelskalen wird - wie in Hypothese 7 formuliert - ein signifikant positiver Zusammenhang mit der Erholungsplanung postuliert. Gemäss Tabelle 17 besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Haltung der Organisation und der Erholungsplanung ($r = -.03, p = .675$) sowie der Pauseninfrastruktur und Erholungsplanung ($r = .05, p = .492$). Signifikant positive Zusammenhänge ergaben sich für das (erholungsförderliche) Verhalten von Vorgesetzten mit der Erholungsplanung ($r = .24, p \leq .001$) und dem (erholungsförderlichen) Verhalten von Mitarbeitenden (bzw. Arbeitskollegen) und der Erholungsplanung ($r = .22, p \leq .001$). Hypothese 7 - wie sie ursprünglich formuliert wurde - wird demnach nur teilweise bestätigt. Hypothese 8, wonach ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen erholungsförderlichen (äusseren) Umweltbedingungen und der Erholungsplanung besteht, muss schlussendlich ebenfalls verworfen werden ($r = -.04, p = .576$).

Zusammenfassend haben sich die Hypothesen 1 bis 3 zu den personalen Variablen bestätigt, Hypothese 6 zur arbeitsorganisationalen Variable Zeitdruck und Hypothese 8 zu den umweltbezogene Bedingungen wurden verworfen. Teilweise bestätigt wurde Hypothese 7 zur Pausenkultur (Verhalten von Vorgesetzten und von Mitarbeitenden).

Tab. 17. Mittelwerte, Standardabweichung und Korrelationen zwischen den Studienvariablen

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Erholungsplanung	2.95	.77	.89												
2. Erholungsbereitschaft	3.22	.53	-.34**	.79											
3. Verausgabungsbereitschaft	2.83	.82	-.47**	.66**	.80										
4. Zeitmanagementkompetenz	3.68	.64	.27**	.10	.05	.78									
5. Zeitdruck	2.95	.77	.17*	-.43**	-.50**	-.14	.80								
Pausenkultur															
6. Haltung Organisation	4.32	.85	-.03	-.12	-.06	.01	.12	.80							
7. Verhalten Vorgesetzte	3.33	.98	.24**	-.09	-.21**	.21**	.15	.31**	.78						
8. Verhalten Mitarbeitende	3.82	.72	.22**	-.14	-.18*	.12	.11	.17*	.45**	.84					
9. Pauseninfrastruktur	3.57	1.03	.05	-.07	-.10	.04	.03	.13	.26**	.05	.79				
Umweltbedingungen															
10. Umweltbedingungen (A)	3.84	.99	-.04	.03	-.03	.11	-.08	.07	.14	.02	-.07	.87			
Pausenverhalten															
11. Pausengestaltung	2.82	.93	.43**	-.05	-.25**	.28**	.09	-.12	.21**	.18*	.01	.10	.82		
12. Pausenorganisation	3.21	.94	.51**	-.37**	-.51**	.13	.32**	.01	.24**	.29**	.02	.04	.42**	.91	
13. Erholungserleben	2.77	.89	.22**	-.31**	-.30**	.18*	.21**	.03	.25**	.15	.19*	.11	.22**	.28**	.91

Anmerkung. N = 166-172; * $p < .05$ ** $p < .01$ (zweiseitig); Cronbach's Alpha in der Diagonalen.

Vor diesem Hintergrund wurde zusätzlich exploriert, inwieweit die unterschiedlichen, in den Hypothesen bestätigten personalen und (arbeits-)organisationalen Bedingungen, die Erholungsplanung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden *erklären*. Dazu wurde eine hierarchische Regression berechnet, wobei zunächst die Kontrollvariablen und anschliessend die personalen Faktoren, die organisationalen und schlussendlich die umweltbezogene Variable in die Analyse einbezogen wurden. Gemäss Cohen (1988) steht ein R^2 von 0.13 für einen kleinen, $R^2 = 0.20$ für einen mittleren und $R^2 = 0.35$ für einen grossen Effekt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 18 aufgeführt.

Tab. 18: Hierarchische Regression der personalen, organisationalen und umweltbezogenen Variablen für "Erholungsplanung"

Prädiktoren	Erholungsplanung		
	B	SE(B)	β
Kontrollvariablen ($R^2 = .06$)			
Alter	.13	.06	.17*
Erfahrung HO	-.05	.03	-.11
Häufigkeit HO	.04	.06	.05
Personale Faktoren ($\Delta R^2 = .31^{***}$)			
Erholungsbereitschaft	-.09	.13	.06
Verausgabungsbereitschaft	-.41	.08	-.43***
Zeitmanagementkompetenz	.34	.08	.27***
Organisationale Faktoren ($\Delta R^2 = .01$)			
Verhalten Vorgesetzte	.04	.06	.05
Verhalten Mitarbeitende	.09	.08	.08

Anmerkung. N = 152; Total $R^2 = .36^{***}$; $^\dagger p \leq .10$, $*p \leq .05$, $**p \leq .01$, $***p \leq .001$.

Das gesamte hierarchische Modell erklärt die hochsignifikante Varianz in der Erholungsplanung bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden. Die erklärte Varianz hat mit 36% eine grosse Effektstärke (Cohen, 1988). Zwei (personale) der insgesamt fünf integrierten Faktoren beeinflussen die Erholungsplanung signifikant. Die intendierte Richtung der Beziehung können sowohl für die Verausgabungsbereitschaft als auch die Zeitmanagementkompetenz bestätigt werden. Die Verausgabungsbereitschaft hat den grössten Einfluss auf die Erholungsplanung, d.h. je höher die Bereitschaft von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden ist, sich bei der Arbeit stark zu verausgaben, desto weniger planen sie Erholung in ihren Arbeitsalltag ein.

4.5 Zusammenhänge Erholungsplanung, Pausenverhalten und Erholungserleben (Studie 3)

Zur Beantwortung der Fragestellung 3a („Wie hängt die Erholungsplanung mit dem erholungsförderlichen Pausenverhalten zusammen?“) und der Fragestellung 3b („Wie hängt das erholungsförderliche Pausenverhalten mit dem Erholungserleben zusammen?“), beziehungsweise der im Folgenden nochmals aufgeführten Hypothesen 4 und 5 wurden bivariate Korrelationen nach Pearson berechnet und auf dem 5%-Signifikanzniveau evaluiert.

H4: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen der Erholungsplanung und dem erholungsförderlichen Pausenverhalten*

H5: *Es besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen dem erholungsförderlichen Pausenverhalten und dem Erholungserleben*

Zur Beantwortung der Hypothese 4 wurden, wie bereits an früherer Stelle bei der Pausenkultur, die Dimensionen der Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten" als Einzelskalen in die Analyse einbezogen. Es wird, gemäss Hypothese 4, jeweils eine positive Beziehung zwischen der Erholungsplanung und der erholungsförderlichen Pausenorganisation und Pausengestaltung postuliert. Gemäss Tabelle 17 besteht ein signifikant positiver Zusammenhang sowohl zwischen der Erholungsplanung und der erholungsförderlichen Pausengestaltung ($r = .43, p \leq .001$) als auch der erholungsförderlichen Pausenorganisation ($r = .51, p \leq .001$), womit Hypothese 4 angenommen werden kann. Die Beziehung zwischen der erholungsförderlichen Pausenorganisation und dem Erholungserleben ($r = .28, p \leq .01$) sowie der erholungsförderlichen Pausengestaltung und dem Erholungserleben ($r = .22, p \leq .01$) ist ebenfalls signifikant, womit die Hypothese 5 bestätigt wird.

Zusammenfassend wurden alle Hypothesen der Studie 3 bestätigt. Vor diesem Hintergrund wurde auch hier zusätzlich exploriert, inwieweit die Erholungsplanung das erholungsförderliche Pausenverhalten, beziehungsweise das erholungsförderliche Pausenverhalten, das Erholungserleben *erklärt*. Im ersten Fall wurde eine einfache Regression mit der unabhängigen Variablen der Erholungsplanung und der abhängigen Variablen Pausenorganisation und -gestaltung berechnet. Im zweiten Fall wurde eine hierarchische Regression berechnet, wobei zunächst die Kontrollvariablen und anschliessend die zwei Dimensionen eines erholungsförderlichen Pausenverhaltens, d.h. die Pausenorganisation und -gestaltung, in die Analyse einbezogen wurden.

Die Erholungsplanung beeinflusst die Pausenorganisation signifikant ($\beta = .51, t(168) = 7.72, p \leq .001$) und erklärt einen hochsignifikanten Anteil der Varianz in der Pausenorganisation ($R^2 = .26, F(1, 168) = 59.55, p \leq .001$). Ebenso beeinflusst die Erholungsplanung die Pausengestaltung

signifikant ($\beta = .43$, $t(168) = 6.13$, $p \leq .001$) und erklärt einen hochsignifikanten Anteil der Varianz in der Pausengestaltung ($R^2 = .18$, $F(1, 168) = 26.82$, $p \leq .001$). Die aufgeklärte Varianz hat mit 26% für die Pausenorganisation und 18% für die Pausengestaltung eine mittlere, beziehungsweise kleine Effektstärke (Cohen, 1988).

Die Ergebnisse der hierarchischen Regression mit der abhängigen Variablen „Erholungserleben“ sind in Tabelle 19 aufgeführt. Das Gesamtmodell erklärt die sehr signifikante Varianz im Erholungserleben. Die erklärte Varianz hat mit 8.9% jedoch eine (sehr) kleine Effektstärke (Cohen, 1988). Nach Einbezug der Variable der erholungsförderlichen Pausenorganisation beeinflusst die erholungsförderliche Pausengestaltung die Erholungsplanung nicht mehr signifikant. Die intendierte Richtung der Beziehung kann für die erholungsförderliche Pausenorganisation bestätigt werden, d.h. je erholungsförderlicher wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende ihre Pausen organisieren (z.B. sich genügend Möglichkeiten für Pausen verschaffen und/oder regelmäßig Pause machen), desto mehr erleben sie in der Pause auch Erholung.

Tab. 19: Hierarchische Regression des erholungsförderlichen Pausenverhaltens für die Variable "Erholungserleben"

Prädiktoren	Erholungsplanung		
	B	SE(B)	β
Kontrollvariablen ($R^2 = .036$)			
Alter	-.108	.073	-.125
Erfahrung HO	-.074	.039	-.168 [†]
Häufigkeit HO	.085	.073	.090
Erholungsförderliches Pausenverhalten			
Erholungsförderliche Pausengestaltung ($\Delta R^2 = .032^*$)	.106	.082	.109
Erholungsförderliche Pausenorganisation ($\Delta R^2 = .031^*$)	.188	.080	.195*

Anmerkung. N = 163; Total $R^2 = .089^{**}$; [†] $p \leq .10$, * $p \leq .05$.

5. INTERPRETATION UND DISKUSSION

Im Rahmen der Pilotstudie wurde ein erster Schritt zur Entwicklung von drei Konstrukten (erholungsförderliche Pausenkultur, erholungsförderliches Pausenverhalten und erholungsförderliche Umweltbedingungen) unternommen. Ziel der Studie 1 war die Exploration des (allgemeinen) Pausenverhaltens von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO. Im Rahmen der Studien 2 wurden im Hinblick auf personale, (arbeits-)organisationale und physische Kontextbedingungen Zusammenhänge und Einflussfaktoren mit und auf die Erholungsplanung hypothesengeleitet untersucht. In Studie 3 wurden Zusammenhänge und Einflussfaktoren mit und auf das erholungsförderliche Pausenverhalten und das Erholungserleben, ebenfalls hypothesengeleitet, analysiert.

Die Diskussion und Interpretation der Untersuchungsergebnisse erfolgt im Folgenden entlang der verschiedenen Haupt- und Teilfragestellungen (vgl. Kap. 2.3).

5.1 Skalenentwicklung (Pilotstudie)

Gemäss dem Kulturebenen-Modell von Schein (2004) wurde die *erholungsförderliche Pausenkultur* in den Interviews anhand von (beobachtbaren) Artefakten und geteilten Werten operationalisiert (vgl. Anhang L). Dadurch entstand ein Mehrebenen-Modell der Pausenkultur, bestehend aus Annahmen/Werten der Organisation, dem Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie im Sinne der Artefakte die (Pausen-)Infrastruktur. Dieses vorab definierte Kodierschema bestätigte sich auch in den Expertenbefragungen. Die Ergebnisse der quantitativen Analyse deuten, auf der Basis der qualitativen Inhaltsanalyse, erwartungsgemäss auf eine vierfaktorielle Lösung hin. Die Ergebnisse sprechen somit für ein Mehrebenen-Modell der Pausenkultur, wie es Schein (2004) in seinem Kulturebenen-Modell beschrieben hat. Auch Krajewski (2009) wies darauf hin, dass die pausenkulturellen Komponenten sowohl erholungsförderliche, beziehungsweise -widrige Erwartungshaltungen bedeutsamer Personen im betrieblichen Umfeld beinhalten (pausenkulturelle Normen). Beispielsweise heben Tegtmeier und Hellert (2012) die Wichtigkeit der Aussenwirkung von Vorgesetzten und von deren Verhalten hervor und fordern, dass unter anderem Erholungszeiten für die Mitarbeitenden sichtbar und erreichbar vorgelebt werden sollten.

Die Ergebnisse zur Skala *erholungsförderliches Pausenverhaltens* deuten auf eine, gemäss den Ergebnissen der qualitativen Inhaltsanalyse erwartete, zweidimensionale Lösung hin. Dabei ist zu beachten, dass sowohl die Dimension Pausenorganisation wie auch die Dimension Pausenge-

staltung Ähnlichkeiten zu Items validierter Skalen aufweisen. Allmer (1996) entwickelte im Rahmen des Erholungs-Belastungs-Fragebogens (EFB) den Faktor „Erholungsorganisation“ (*„Ich mache meine Erholungsmassnahmen davon abhängig, welche Arbeitsbelastungen vorangingen“*, *„Ich plane Erholung als wichtigen Bestandteil in meinen Tagesablauf ein“*, *„Ich überlege schon während der Arbeit, was ich danach zur Erholung machen könnte“*). Inhaltlich zeigen sich jedoch keine Überschneidungen mit dem hier definierten Konstrukt der erholungsförderlichen Pausenorganisation, zumal Allmer (1996, S. 95) die Erholungsorganisation definiert als *„bewusste Planung des Erholungsgeschehens (...) dass Erholung als unerlässliche Massnahme der Anforderungsbewältigung antizipiert wird und durch eigenes Zutun erreicht werden kann“*. Lediglich das Item *„Ich plane Erholung als wichtigen Bestandteil in meinen Tagesablauf ein“* weist Ähnlichkeiten zu Items des Konstrukts „Erholungsplanung“ von Gnau (2009, adaptiert nach Hoederrath, 2010) in der vorliegenden Studie auf. Insgesamt ist jedoch zu erwähnen, dass die Konstrukte Erholungsplanung von Gnau (2009) das hier entwickelte Konstrukt der Pausenorganisation, inhaltlich nicht immer trennscharf ist. Eine weitere inhaltliche Überschneidung zeigt sich zwischen dem Faktor „Erholungsgestaltung“ bei Allmer (1996; *„Ich verschaffe mir genügend Möglichkeiten zur Erholung“*) und der erholungsförderlichen Pausengestaltung der vorliegenden Studie (*„Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen“*). Allmer (1996, S. 95) definiert die Erholungsgestaltung wiederum unterschiedlich zur erholungsförderlichen Pausengestaltung in der vorliegenden Studie, nämlich als *„Möglichkeit einer Person, sich die für den Erholungsprozess förderlichen Bedingungen selbst zu schaffen“*. Dementsprechend formuliert er Items, die auf die Selbstwirksamkeit und die Realisierung erholungsbezogener Vorsätze abzielen (z.B. *„Ich habe es in der Hand, ob ich mich gut oder schlecht erhole“*) gegenüber Items der vorliegenden Studie, die auf die der Erholung dienlichen Gestaltung (z.B. durch erholungsförderliche Aktivitäten) der Erholungssituation an sich fokussieren. Weitere Überschneidungen zeigen sich in der Dimension erholungsförderliche Pausenorganisation zu folgenden validierten Konstrukten, beziehungsweise Items: *„Ich mache Arbeitspausen, auch wenn dadurch Arbeit liegen bleibt“* zum Faktor „Erholungsbereitschaft“ (Allmer, 1996; *„Erholung kommt bei mir zu kurz, weil dann Arbeit liegen bleibt“*) und *„Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst“* zum Faktor „Erholungsplanung“ (Hoederath, 2010; *„Meine Erholung überlasse ich nicht dem Zufall sondern plane sie ganz bewusst“*).

Die Ergebnisse zur Skala *erholungsförderlicher Umweltbedingungen* deuten auf eine eindimensionale Lösung hin. Dieses Ergebnis ist unerwartet, zumal in einigen Studien auch Einflussfaktoren auf die Erholung in gebauten Umwelten und somit auch in Innenräumen diskutiert werden

(z.B. Naturelemente in gebauten Umwelten (vgl. z.B. Pigram, 1993). Es kristallisierte sich in der Inhaltsanalyse nebst einem Faktor, der die äussere physische Umwelt betrifft, auch ein Faktor heraus, der auf die die innere physische Umwelt (z.B. Wohnraum, Büro, HO) abzielt. Die inhaltsanalytischen Ergebnisse konnten faktorenanalytisch jedoch nicht bestätigt werden. Dennoch zeigten sich die im Rahmen der qualitativen Analyse als erholungsförderlich erwähnten Aspekte auch in anderen Studien als erholungsdienlich, wie beispielsweise das Gefühl von Weite, eine grüne Umgebung (z.B. durch Pflanzen oder Wiesen) oder auch Bäume und Wälder (vgl. z.B. Hartig, Evans, Jamner, Davis & Gärling, 2003; Kaplan & Kaplan, 1993; Lottrup, Grahn & Stigsdotter, 2013).

Die Prüfung der psychometrischen Qualität der neu entwickelten Skalen deutet auf eine gute Reliabilität und Validität der Skalen hin. Die Testung mittels KFA ergab ebenfalls einen guten Modell Fit. Aufgrund der zu kleinen Stichprobe konnte keine Prüfung der hierarchischen Struktur der entwickelten Skalen mittels S-KFA vorgenommen werden.

Abschliessend muss darauf hingewiesen werden, dass die im Rahmen der Pilotstudie entwickelten Items die drei Konstrukte (beziehungsweise sieben Dimensionen) inhaltlich vermutlich noch nicht vollständig abzudecken vermögen. Dies wird insbesondere bei der Skala Haltung der Organisation deutlich, wo lediglich zwei Items übrig blieben. Dasselbe gilt auch für die Skala erholungsförderliche Pausengestaltung. Auch hier nannte Sonnentag (2001) beispielsweise drei verschiedene Typen von Erholungsaktivitäten (low-effort-, social und physical activities), wovon in der vorliegenden Studie auf der Basis der psychometrischen Auswertungen lediglich der Typ der physischen Aktivität mit zwei Items und die Natur als potenziell erholungsförderliche Komponente berücksichtigt werden konnte.

5.2 Exploration des Pausenverhaltens (Studie 1)

Pausenanzahl, -intervall, und -länge

Die Ergebnisse zu Unterschieden bezüglich Anzahl, Dauer und Intervall zwischen Arbeitspausen im HO und MO sprechen dafür, dass im HO mehr Pausen und diese in kürzeren Abständen gemacht werden als im MO. Nur sehr wenige Befragte gaben an, gar keine Arbeitspausen innerhalb eines Arbeitstages zu machen, sowohl im HO als auch im MO. Dies widerspricht, zumindest für das HO, der von Ulich und Wülser (2012) erwähnten Gefahr, dass Mitarbeitende mit viel Zeitautonomie und Handlungsspielraum dazu neigen, zu selten Arbeitspausen zu machen. Somit kann dieses Ergebnis durchaus als positiv bewertet werden, zumal mehrere kurze Pausen effekti-

ver sind als wenige aber dafür lange (Boucsein & Thum, 1997). Denn die Erholung ist zu Beginn einer Arbeitspause hoch und nimmt mit zunehmender Zeitdauer wieder ab (Altmann & Hacker, 1968, zitiert nach Ammon-Glassl, 2003).

Häufigere Arbeitspausen im HO könnten darin begründet sein, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende die Arbeit im HO aufgrund von besserer Konzentration und ungestörtem Arbeiten schneller bewältigen können (beispielsweise aufgrund von weniger Arbeitsunterbrechungen durch Arbeitskollegen). Dafür sprechen, einige offene Angaben aus der Befragung, wonach die Konzentration im HO besser ist. Tatsächlich werden weniger Ablenkung und/oder weniger häufigere Unterbrechungen durch Arbeitskollegen oft als Vorteile von Telearbeit genannt (Olson & Primps, 1984). Tucker (2003) weist darauf hin, dass häufigere Arbeitspausen jedoch auch durch eine fehlende Balance zwischen der Aufgabenschwierigkeit und Bewältigungsmöglichkeiten, sprich fehlendem "Flow", auftreten können. Ist die Aufgabe zu schwer ist dies belastend, ist sie zu einfach resultiert Langeweile. Es ist somit auch denkbar, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende entweder sehr einfache und somit potenziell langweilige Aufgaben (z.B. Korrektur von Prüfungen) oder eher herausfordernde, schwierigere Aufgaben, die Stillarbeit und Konzentration benötigen (z.B. Problemlösungsaufgabe), im HO bearbeiten und dabei schlussendlich längere Arbeitspausen entstehen. Auch bei Strongman & Burt (2000) war Langeweile mit längeren Arbeitspausen assoziiert.

Im Zusammenhang damit, dass Pausen im HO in kürzeren Abständen erfolgen, bleibt jedoch anzumerken, dass sowohl im HO als auch im MO bei der Mehrheit der Befragten zwischen zwei bis zweieinhalb Stunden vergehen, bis eine Arbeitspause gemacht wird. Bereits Ulich und Wülser (2012) erwähnten, dass Mitarbeitende dazu neigen, selbst gewählte Pausen zu spät einzulegen. Aus den Daten geht, diese Sichtweise unterstützend, hervor, dass das rechtzeitige Einlegen einer Arbeitspause im HO als Herausforderung wahrgenommen wird, sprich auch den Zeitpunkt der Müdigkeit beispielsweise aufgrund des Flows nicht zu verpassen. Das Flow-Erleben kann somit auch als mögliche Erklärung für lange Intervalle zwischen Arbeitspausen hinzugezogen werden. So beschreibt das Flow-Erleben auch Situationen, in denen die Beendigung einer Aufgabe so verlockend ist, dass die Zeit wie „im Fluge“ vergeht (vgl. Tucker, 2003). Diese Absorption ist verbunden mit Freude an der Ausführung einer Arbeit und intrinsischer Motivation (Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Bakker, 2005; Rheinberg, Vollmeyer & Engeser, 2003). Ein längeres Intervall zwischen Arbeitspausen ist somit auch bei Freude an der Arbeit und intrinsischer Motivation zu erwarten.

Möglicherweise ist es jedoch auch die Natur der Arbeitsaufgaben selbst, die dazu führt, dass relativ viel Zeit bis zu einer Arbeitspause vergeht und wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende es als Herausforderung empfinden, rechtzeitig eine Pause einzulegen. Denn bei besonders variantenreicher Denkarbeit können viele einzelne Arbeitspausen auch hinderlich sein, da Pausen mit Unterbrechungen des zuvor weit geöffneten Denkfeldes und der damit verbundenen Aktualisierungsbereitschaft verbunden sind (Krause, 1993, zitiert nach Franke, 1998). So schlug auch NIOSH (Dooley, 1981, zitiert nach Tucker, 2003) vor, das Pausenintervall bei Computerarbeit an die jeweilige Aufgabe anzupassen. Dementsprechend wurde unter moderaten Anforderungen eine Pause von 15 Minuten alle zwei Stunden empfohlen und unter hohen (visuellen) Anforderungen, hohem Workload und auch für repetitive Arbeiten eine Pause nach jeder Stunde. Auch wenn solche Empfehlungen gemäss Kopardekar und Mital (1994) nicht auf systematischen Untersuchungen basieren, erscheint ein solches Vorgehen grundsätzlich nicht abwegig.

Einige wenige Anmerkungen aus den offenen Angaben weisen schlussendlich auch auf einen "task-based approach" der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden hin, der teilweise auch mit einem längeren (durch-)arbeiten ohne Arbeitspausen zusammenhängt (vgl. Tietze & Musson, 2003).

Im Hinblick auf die Länge einer Arbeits- und Mittagspause zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen HO und MO. Eine Arbeitspause (exkl. Mittagspause) dauert sowohl im HO als auch im MO am häufigsten 11 bis 15 Minuten, mehr als 15 Minuten Pause machen nur wenige. Die Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass die Mehrheit wissenschaftlicher Mitarbeitender und Dozierender der FHNW im HO sogenannte "eigentliche Pausen" (Rudow, 2011) von mehr als neun Minuten machen. Mikropausen (≤ 1 Minute) und Kurzpausen (1-8 Minuten) finden dagegen weniger häufig statt. Arbeitsablaufbedingte Pausen, beispielsweise durch Unterbrechungen, scheinen im HO weniger ein Problem zu sein. Dies ist nachvollziehbar, da Unterbrechungen mehrheitlich durch Arbeitskollegen und somit im MO stattfinden. Auch Büssing und Drodowsky (2000) nennen das störungsfreie Arbeiten als Vorteil bei Telearbeit. Die Mittagspause dauert bei der Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden zwischen 31 und 60 Minuten. Greandjean (1969, S. 82) führte hierzu aus, dass „*from a medical point of view, for the majority a mid-day break of 45-60 minutes is sufficient for recovery from fatigue*“. Damit wurde auch deutlich, dass die Erholung in Arbeitspausen (inkl. Mittagspause) vor allem auf der Meso-Ebene stattfinden, also zwischen 10 Minuten und einer Stunde dauern (vgl. Sluiter et al., 2000).

Zusammenfassend zur Häufigkeit von Arbeitspausen, zum Pausenintervall und der Dauer einer Pause kann an dieser Stelle Folgendes festgehalten werden. Wissenschaftliche Mitarbeitende und

Dozierende im HO machen häufiger Arbeitspausen und dies in kürzeren Intervallen als im MO. Die Intervalle zwischen Arbeitspausen sind mit zwei bis zweieinhalb Stunden dennoch eher gross. Kurzpausen werden seltener gemacht als eigentliche Arbeitspausen und dauern daher gegebenenfalls zu lange. Zu lange Arbeitspausen im HO erschweren als dann den Wiedereinstieg in die Arbeit. Die Einhaltung von Arbeitspausen im HO ist für die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden also eher nicht unproblematisch. Die Herausforderung besteht eher darin, ein geeignetes Pausenintervall zu finden und eine Arbeitspause genügend lange zu machen, damit einerseits Erholung stattfinden kann und der Wiedereinstieg durch zu lange Pausen aber nicht erschwert wird. Wenn dennoch keine Arbeitspausen gemacht werden, dann scheinen vor allem die Arbeitsmenge und Terminvorgaben Gründe dafür zu sein (vgl. Kapitel 4.3.3). Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen in der Studie von Strongman und Burt (2000). Dort waren Gründe, keine Arbeitspause zu machen, keine Zeit dafür zu haben, Termine einzuhalten oder hohes Arbeitsaufkommen (-belastung) und Stress. Im Stressreport Deutschland (Lohmann-Haislah, 2012) gab jede vierte Person an, die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitspausen ausfallen zu lassen. Die häufigsten Argumente waren auch hier zu viel Arbeit, hoher Termin- und Zeitdruck oder zu viele Arbeiten gleichzeitig bewältigen zu müssen.

Arbeitsstunden pro Tag

Bei den geleisteten Arbeitsstunden pro Tag hat sich gezeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende im MO signifikant mehr Stunden pro Tag arbeiten. Dieses Ergebnis weicht von bisherigen Untersuchungsergebnissen im Zusammenhang mit Telearbeit und geleisteten Arbeitsstunden pro Tag ab. In der Studie von Steward (2000) zur Bedeutung, dem Umgang und der Nutzung der Zeit bei Telearbeit berichteten die meisten Telearbeitenden, im HO länger (als ursprünglich im MO) zu arbeiten. Diese längeren Arbeitstage kamen jedoch deshalb zustande, weil Pausenzeiten klar von der Arbeitszeit getrennt und die Pausenzeiten mit längeren Arbeitstagen kompensiert wurden. Dementsprechend glaubte die Mehrheit der Telearbeitenden auch, im HO generell weniger Freizeit zu haben als im MO. Auch Hill, Ferris und Märtinson (2003) stellten bei Telearbeitenden von IBM fest, dass im HO im Durchschnitt signifikant mehr Stunden pro Woche gearbeitet wurde. Lundberg & Lindfors (2002, zitiert nach Ng, 2010) erwähnten in diesem Zusammenhang, dass wohl auch das konstante Vorhandensein von Arbeit im HO die Arbeitsstunden im HO verlängern. Die Gefahr der Entkoppelung sozialer Zeiten, die ebenfalls mit längeren Arbeitstagen verbunden sein kann, scheint somit auf die Arbeit im HO von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW nicht oder nur wenig zuzutreffen (vgl. Büssing & Drodowsky, 2000). Längere (wenn auch nicht signifikant) und häufigere Arbeitspau-

sen im HO sind jedoch nicht primär mit zu wenig engagierten Mitarbeitenden gleichzusetzen. Vielmehr können häufigere und längere Arbeitspausen beispielsweise auf eine Art Kompensation („off-day“) nach intensiver Arbeit im MO (u.a. signifikant längere Arbeitstage und weniger Arbeitspausen) hinweisen, um verbrauchte Ressourcen zu erhalten oder wieder aufzubauen (vgl. Hobfoll, 1989, 2001). Diese Kompensation bezieht sich zudem weniger auf die Arbeitsleistung als auf die Häufigkeit und Länge von Arbeitspausen. Auch Bakker und Kollegen (2008, S. 194) merken an, dass auch sehr engagierte Mitarbeitende *„may have their off-days“*, weshalb die Forschung sich mittlerweile auch vermehrt auf tägliche Veränderungen des Work Engagement fokussiert.

Schlussendlich scheinen Arbeitspausen im HO spontaner stattzufinden, während im MO eher ritualisierte Pausenzeiten existieren (z.B. Mittagspause um 12 Uhr). Diese Hinweise aus den offenen Angaben würden gegen den sogenannten Spillover-Effekt sprechen (vgl. Kapitel 2.2.5.2). Womöglich liegt der Grund jedoch lediglich im Fehlen der Arbeitskollegen, wodurch das eigene Pausenverhalten nicht mehr an den Rhythmus der Arbeitskollegen angepasst wird (z.B. durch gegenseitiges ermuntern oder durch Unterbrechungen) und weniger implizit ritualisierte Pausenzeiten. Schlussendlich wird diesbezüglich auch die Flexibilität im Hinblick auf Arbeitspausen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO geschätzt. Diese Spontanität weist wiederum darauf hin, dass vermutlich die Strukturierung der Arbeitspausen herausfordernd ist, weniger das Pause machen an sich.

Pausentätigkeiten

In der vorliegenden Studie hat sich gezeigt, dass sowohl im HO als auch im MO die Nahrungsaufnahme die häufigste Pausentätigkeit ist. Im HO werden häufig Hausarbeiten erledigt oder Musik gehört. Dies entspräche dem vielfach genannten Vorteil der Vereinbarkeit von Berufs- und Familien- beziehungsweise Privatleben (z.B. Büssing & Drodowsky, 2000). Im MO dominiert der soziale Austausch mit Arbeitskollegen, was aus den offenen Angaben auch deutlich hervorgeht. Wenn sozialer Austausch im HO stattfindet, dann überwiegend mit Familienmitgliedern. Im Unterschied zum MO scheint im HO auch die Möglichkeit zum Ausruhen, beispielsweise durch Powernaps, genutzt zu werden.

Ein kurzer Nap (<15 Minuten) zeigte sich auch in der Studie von Horne und Reyner (1996) als effektivere Massnahme gegen Schläfrigkeit als eine Arbeitspause, in der entweder keine Pausenaktivität („doing nothing“) oder körperliche Betätigung erfolgte. Auch Krajewski (2009) weist in seinen Ausführungen zur Verhinderung von müdigkeitsbedingten Motivationsverlusten durch

betriebliches Pausenmanagement auf die Effektivität des Napping hin. Er führt auf der Basis bisheriger Untersuchungen unter anderem das zirkadiane Mittagstief als Determinante für (u.a.) Konzentrationsschwierigkeiten oder die Antriebsreduktion auf. Dieses kann gemäss Krajewski (2009) entweder durch erhöhte Stimulation (z.B. volitionale Selbstaktivierung, Substanzen wie Koffein), reduzierte Tätigkeitsanforderungen (z.B. Anspruchsniveau senken, Handlungsvereinfachung) oder durch Erholungstätigkeiten (beziehungsweise Napping) bewältigt werden. Die Erholungstätigkeit kann dabei als präventiver Ansatzpunkt verstanden werden. In einem Interview zum Thema Mittagsschlaf im Jahr 2013 erklärt der Schlafforscher Prof. Dr. Hajak, dass der Mittagsschlaf (als Powernap von nicht mehr als 20 Minuten interpretiert) im Tagesrhythmus eines Menschen wichtig ist, beispielsweise auch, um Stress abzubauen. Zum einen gibt es in der westlichen Kultur jedoch noch eher wenige Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden eine Napping-Infrastruktur anbieten, zum anderen werden diese teilweise auch nicht genutzt (vgl. Krajewski, 2009; Hajak, 2013). Unter diesem Gesichtspunkt kann angenommen werden, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende zum einen aufgrund der Privatheit im HO und der gebotenen Handlungsmöglichkeiten sich die Zeit für kurze Naps nehmen als im MO. Diese vermehrten Handlungsmöglichkeiten decken sich auch mit vielen offenen Angaben, wonach im HO mehr Erholungs-, Entspannungs-, beziehungsweise Beschäftigungsmöglichkeiten in den Arbeitspausen wahrgenommen werden. Auch wird die Privatsphäre im HO geschätzt. In der Folge steigt möglicherweise auch das wahrgenommene, erhöhte Erholungserleben in Arbeitspausen im HO.

Mit einem besseren Erholungserleben im HO im Einklang stehen auch Hinweise, dass das Abschalten von der Arbeit im HO leichter fällt und die Trennung zwischen Arbeit und Erholung (beziehungsweise Pause) klarer wahrgenommen wird. Das Abschalten im HO wird womöglich auch dadurch erleichtert, dass die Arbeitsumgebung und damit der Arbeitsbezug im HO nicht weiterhin in so starkem Ausmass besteht, wie dies beispielsweise im MO der Fall ist. So geht mit dem Verlassen des häuslichen Büros der Arbeitskontext über zu einem Wohnkontext. Dieser ist dann geprägt durch die heimische Einrichtung und ein häusliches Ambiente, wodurch möglicherweise eine klarere Abgrenzung zwischen Arbeit und Erholung (bzw. Pause) im HO unterstützt wird. Diese Nähe von Berufs- und Wohnkontext könnte allenfalls als weiterer Aspekt des oft aufgeführten Vorteils der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben, als Vorteil in Bezug auf das Erholungserleben im HO (z.B. Drodowsky & Büssing, 2000) interpretiert werden. Schlussendlich werden auch die Ruhe und Ungezwungenheit als Unterschied und Vorteil hinsichtlich Stärkung des Erholungserlebens im HO genannt (z.B. kein sozialer Druck sowie die Freiheit, Dinge zu tun, die man tun möchte.)

Offene Angaben weisen indes auch darauf hin, dass die äussere Umgebung wie beispielsweise die Nähe zu Natur, Garten, Terrasse sowie die Infrastruktur (z.B. Räume zum Zurückziehen, Zugang zu Garten/Terrasse, Einrichtung wie z.B. der Lieblingssessel) dazu beitragen, dass Erholung sowie Distanz zur Arbeit im HO während Arbeitspausen unterstützt werden. Auch im Arbeits-Erholungs-Zyklus (vgl. Allmer, 1996; Wieland-Eckelmann & Baggen, 1994) wird beschrieben, dass die von der Umwelt angebotenen Möglichkeiten, wie das Bereitstellen günstiger Handlungsmöglichkeiten, für das Gelingen der Erholung von Bedeutung sind. Eine schöne und angenehme Umgebung scheint es wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden somit zu erleichtern, sich in Arbeitspausen zu erholen.

Trotz der wahrgenommenen, besseren Trennung zwischen Arbeit und Erholung und besserem Erholungserleben ist die am häufigsten genannte Herausforderung die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben. Diese beiden Ergebnisse stehen jedoch nicht zwingend im Widerspruch zueinander. Die Herausforderung hinsichtlich Trennung zwischen Arbeit und Privatleben scheint (in Bezug auf Arbeitspausen) besonders beim Wiedereinstieg in die Arbeit zum Tragen zu kommen (beispielsweise infolge Ablenkungen durch private Dinge). Dies könnte zusätzlich die Tendenz erklären, dass wissenschaftliche Mitarbeitende im HO häufiger Arbeitspausen machen und teilweise auch längere (wenn auch nicht signifikant). Ebenso wird ein Wiedereinstieg vermutlich durch lange Pausenintervalle erschwert; je länger eine Pause hinausgezögert wird, desto länger wird sie angesetzt, damit Erholung stattfinden kann (vgl. Franke, 1998).

Die Herausforderung hinsichtlich Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben kommt teilweise jedoch auch im Hinblick auf das Erholungserleben zum Vorschein. Das Arbeiten von zu Hause aus erlaubt zwar die Flexibilität, häuslichen Anforderungen zu begegnen (vgl. auch Ammons & Markham, 2004, zitiert nach Ng, 2010), daraus ergeben sich aber teilweise wiederum neue Herausforderungen. So gibt es auch einige wenige Hinweise darauf, dass das Abschalten von der Arbeit im HO beispielsweise aufgrund von zu erledigenden Aufgaben im Haushalt nicht immer mühelos gelingt. Es ist tatsächlich so, dass Hausarbeiten andere Ressourcen beanspruchen als Arbeiten im HO und somit davon ausgegangen werden kann, dass sich Personen durch Hausarbeiten von arbeitsbezogenen Anforderungen erholen können (Sonntag, 2001). Allerdings ist die Hausarbeit an sich ebenfalls anstrengend, benötigt Aufwand und zehrt so an den eigenen Ressourcen (Grandey & Cropanzo, 1999). Hausarbeit ist mit einem Pflichtgefühl verbunden und kann oft nicht ohne unerfreuliche Konsequenzen ignoriert werden. Sonntag (2001) fand in ihrer Studie jedoch keinen Effekt von der Erledigung von Hausarbeit nach Feierabend auf das Wohlbefinden von Lehrkräften. Das Erholungserleben von wissenschaftlichen Mitarbeitenden

und Dozierenden im HO wird durch Hausarbeit somit vermutlich dann gestört, wenn ein starkes Verpflichtungsgefühl vorhanden, sie also das Gefühl haben, die Hausarbeit erledigen zu *müssen*. Aus der Perspektive der COR Theorie (Hobfoll, 1998) bedeutet die Notwendigkeit, eine Aufgabe auch bei Müdigkeit und erledigen eine Bedrohung der eigenen Ressourcen. Tietze und Musson (2003, S. 448) beschrieben in ihrer Studie mit alternierend telearbeitenden Managern auch, dass sich häusliche und arbeitsbezogene Aufgaben bei manchen Telearbeitenden so vermischten, dass *"some of the days came to resemble assembly of "a shrapnel of tasks"* oder der Tag wurde beschrieben *"as being "in bits and pieces" with tasks being "started, interrupted, semi-completed"*. Dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende Pausen im HO dennoch häufig als erholsamer erleben könnte somit vor allem mit den vorteilhaften Infrastruktur- und Kontextbedingungen in Zusammenhang stehen.

Zusammenfassend scheint es so zu sein, dass eine weniger klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben besonders im Hinblick auf Haushaltstätigkeiten in und beim Wiedereinstieg in die Arbeit nach einer Arbeitspause besteht. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende mögen also eine weniger klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben im Hinblick auf den Wiedereinstieg und bestimmte Pausenaktivitäten wahrnehmen, gleichzeitig ermöglicht ihnen diese weniger klare Trennung ein höheres Erholungserleben während der Arbeitspause. Dies beispielsweise durch die bereits erwähnten vorteilhaften Infrastruktur- und Kontextbedingungen im HO. Der von Büssung und Drodowsky (2000) im speziellen genannte Vorteil der persönlichen Arbeitsatmosphäre bei Telearbeit im häuslichen Umfeld lässt möglicherweise auch auf die Erholung übertragen, indem die Atmosphäre im häuslichen Umfeld für das Erholungserleben von Vorteil zu sein scheint. Inwiefern Haushaltsarbeiten in Arbeitspausen das Erholungserleben positiv oder negativ beeinflussen ist vermutlich individuell unterschiedlich. Im Hinblick auf Arbeitspausen zeigen sich sowohl Potenziale als auch Gefahren. Hausarbeit bietet Abwechslung, andererseits können sie den Erholungsprozess auch behindern, wenn sie als Pflicht wahrgenommen wird.

Bisher wurde in vielen Studien vielfach argumentiert, dass die Pausenaktivität entscheidend für die Bestimmung des erreichten Erholungsumgangs ist. Insgesamt hat sich gezeigt, dass eine passive (z.B. Ausruhen, Tageszeitung lesen, Musik hören) und aktive Pausengestaltung (Hausarbeit, Einkaufen, an die frische Luft gehen) im HO etwa gleich häufig vorkommen. Körperliche und/oder mentale Entspannungsübungen während Arbeitspausen werden jedoch sowohl im HO als auch im MO nur sehr wenig durchgeführt. In der Studie von Kühlmann (1982) wurde das Anforderungsniveau vor allem nach geistiger Arbeit verringert (z.B. durch Musik hören, sich

unterhalten, Zeitung lesen), was mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie grundsätzlich übereinstimmt. Im Unterschied zu Kühlmann's Ergebnissen zeigte sich in der vorliegenden Studie jedoch auch, dass in Arbeitspausen auch körperliche Anforderungen reduziert werden (z.B. Ausruhen, Dösen, Essen, Trinken), die eher nach körperlicher Beanspruchung zu erwarten sind. Eine solche Reduzierung körperlicher Anforderungen findet häufiger im HO statt. Möglicherweise gibt es im HO diesbezüglich mehr von der Umwelt angebotene Möglichkeiten, beziehungsweise günstigere Handlungsmöglichkeiten (z.B. Vorhandensein eines Sofas, Privatsphäre etc.). Die subjektiv wahrgenommenen Eigenschaften der (Wohn-)Umwelt bieten somit einen möglichen Erklärungsansatz. Dies könnte ebenfalls erklären, weshalb wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende im Vergleich zum MO aktive Pausen eher im HO durchführen (z.B. häufiger an die frische Luft gehen).

Zusammenfassend kann an dieser Stelle Folgendes festgehalten werden. Dadurch, dass im HO einerseits häufiger als im MO aktive Pausen stattfinden gleichzeitig aber auch häufiger körperliche Anforderungen reduziert werden, lässt vermuten, dass das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO individuell unterschiedlich ist. Auch Strongman und Burt (2000, S. 239) resümieren, dass "*perhaps break behaviours are subject to considerable individual differences*". Kauffeld und Hoppe (2011) erwähnten in Bezug auf die Gestaltung der Arbeits- und Erholungsphasen, dass diese so gestaltet sein sollten, dass sie im individuellen Fall als ausgeglichen erlebt werden. Dasselbe kann wohl auch für die Pausengestaltung (Pausenaktivitäten) angenommen werden: die Erholungsphase ist idealerweise so gestaltet, dass sie im individuellen Fall als ausgeglichen erlebt wird.

Pausengründe

Die häufigsten Pausengründe sind sowohl für das HO als auch für das MO Hunger und/oder Durst sowie die Abwechslung ("Kopf durchlüften") zur Arbeit. Ebenso werden Pausen sowohl im HO als auch im MO häufig aufgrund von Konzentrationsschwierigkeiten und/oder Müdigkeit eingelegt. Auch Strongman und Burt (2000) berichten in ihrer explorativen Tagebuchstudie zum Pausenverhalten von Studenten, dass Hauptgründe für Pausen entweder durch physiologische Bedürfnisse (Hunger oder Durst, Müdigkeit, Erfordernis zur Ruhe) oder mentale Zustände (z.B. Konzentrationsschwierigkeiten, mentale Erschöpfung oder Langeweile) charakterisiert waren. Konzentrationsschwierigkeiten und/oder Müdigkeit als Pausengrund werden in der vorliegenden Studie insbesondere auch dann nachvollziehbar, wenn berücksichtigt wird, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende häufig erst nach zwei bis zweieinhalb Stunden eine Arbeits-

pause einlegen, beispielsweise aufgrund des Flows. Dass das Flow-Erleben im Hinblick auf Arbeitspausen auch mit einem erhöhten Erholungsbedürfnis verbunden sein kann, zeigte sich ebenfalls in der Studie von Strongman und Burt (2000). Personen, die zuvor im Flow gearbeitet haben, gaben häufiger an, eine Pause aufgrund eines Ausruh- und Erholungsbedürfnisses zu machen. Die Autoren erklären das erhöhte Bedürfnis nach Erholung durch die stärkere Absorption während dem Flow-Erleben.

Aus den Daten wurde schlussendlich ersichtlich, dass sich Pausengründe im HO und MO weitgehend ähnlich sind. Gleichwohl sollen an dieser Stelle einige kleine Unterschiede beleuchtet werden. So ist das Bedürfnis nach sozialem Kontakt im MO deutlich häufiger ein Grund für eine Pause, im HO wird dafür häufiger eine Pause eingelegt, um Abstand von der Arbeit zu gewinnen. Letzteres könnte auch damit zusammenhängen, dass es wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO grundsätzlich einfacher fällt, Distanz zur Arbeit zu gewinnen. Eine solche Argumentation entspräche auch den obigen Ausführungen zum Erholungserleben und zur Trennung zwischen Arbeit und Erholung im HO.

5.3 Zusammenhänge und Einflussfaktoren Erholungsplanung (Studie 2)

Zusammenhänge: Personale Variablen

Alle postulierten Zusammenhänge zwischen den personalen Variablen (Erholungsbereitschaft, Verausgabungsbereitschaft, Zeitmanagementkompetenz) mit der Erholungsplanung wurden bestätigt. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende, die in der Befragung einer Pause eine niedrige subjektive Bedeutsamkeit einräumten (z.B. vor der Erholung eine begonnene Arbeit zuerst abschliessen zu müssen), gaben auch an, weniger Arbeitspausen im Alltag einzuplanen. Die Ergebnisse unterstützen die Annahme von Allmer (1996), wonach der Erholungsprozess durch eine hohe subjektive Bedeutsamkeit einer Arbeitspause (Erholungsbereitschaft) unterstützt wird. Auch in der Studie von Gnau (2009) wurde ein positiver Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit der Erholung und der Erholungsplanung festgestellt. Die Loslösung von der Arbeit und Zuwendung zur Erholungstätigkeit scheint somit besser zu gelingen, wenn die subjektive Bedeutsamkeitszuschreibung einer Arbeitspause hoch ist (vgl. Allmer, 1996).

Die Bereitschaft, sich bei der Arbeit zu verausgaben wird von Krajewski (2009) zu den negativen Komponenten der Erholungsbereitschaft gezählt. In der vorliegenden Studie hat sich gezeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeitende, die in der Befragung die Bereitschaft angaben, beispielsweise bis zur Erschöpfung oder über ihre Kräfte hinaus zu arbeiten und auch angaben, weniger

Pausen in ihrem Arbeitsalltag einzuplanen. Dies ist kritisch zu betrachten, zumal ein hohes Arbeitsengagement oder eine hohe Verausgabungsbereitschaft zu negativen Folgen wie beispielsweise Burnout führen kann (vgl. Bakker et al., 2008). Auch Blasche (2008) erwähnt, dass ein übersteigertes Arbeitsengagement dazu führen kann, dass Erholungsaktivitäten nicht oder in einem zu geringen Ausmass berücksichtigt werden.

Schlussendlich wurde deutlich, dass die Kompetenz von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden, Ziele und Prioritäten zu setzen, mit einer stärkeren Erholungsplanung zusammenhängt. Die Fähigkeit zum Zeitmanagement scheint somit nicht nur den Erfolg des mobilen Arbeitens durch eine eigenständige Arbeitsstrukturierung zu fördern (vgl. Meissner, 2011), sondern auch die Erholung im Arbeitsalltag durch eine bessere Erholungsplanung. König und Kleinmann (2006) argumentieren, dass die Anwendung von Zeitmanagement-Techniken zu einer höher wahrgenommenen Kontrolle über die Zeit und dies wiederum zu höherer Leistung, beziehungsweise weniger Stress führt. Es ist demnach denkbar, dass wissenschaftliche Mitarbeitende durch eine höher wahrgenommene Kontrolle über die Zeit ein effektives Zeitmanagement betreiben können, dies in der Folge zu weniger Stress und zu einer verstärkten Möglichkeit führt, Erholung im Arbeitsalltag einzuplanen.

Zusammenhänge: (Arbeits-)organisationale Variablen

Im Hinblick auf die Pausenkultur im MO hat sich bestätigt, dass ein (erholungsförderliches) Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Unternehmen mit einer erhöhten Erholungsplanung im HO in Zusammenhang steht. Je mehr wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende das Gefühl haben, dass auch ihre vorgesetzte Person sich Zeit für Arbeitspausen nimmt und Termine so plant, dass Erholung möglich ist, desto eher planen auch sie Arbeitspausen im Alltag ein. Dasselbe gilt auch auf der Ebene der Arbeitskollegen: Je mehr wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende wahrnehmen, dass Arbeitskollegen beispielsweise regelmässig Arbeitspausen machen und sich gegenseitig dazu anregen, desto eher planen sie Arbeitspausen im Alltag ein. Dieses Ergebnis spricht für die verhaltenssteuernde Kraft pausenkultureller Vorstellungen und Aktivitäten (vgl. Krajewski, 2009). Insbesondere die Vorbildfunktion von Vorgesetzten und die Beeinflussung des eigenen Verhaltens durch andere erscheinen wichtig für die Planung von Erholung im Arbeitsalltag zu sein. Auch Tegtmeier und Hellert (2012) weisen auf die Aussenwirkung des Verhaltens von Vorgesetzten hin und heben hervor, dass unter anderem Erholungszeiten für die Mitarbeitenden sichtbar und erreichbar vorgelebt werden sollten. Die Ergebnisse würden zusammenfassend auch für die Spillover-Hypothese sprechen, wonach Merk-

male der Arbeit (in diesem Fall das Verhalten der Vorgesetzten und Arbeitskollegen) mit psychischen Reaktionen assoziiert sind, die dann als Einstellung und Verhalten (Erholungsplanung) in den anderen Lebensbereich (HO) übertragen wird. Erfahrungen und Werte im Hinblick auf das Pausenverhalten von Vorgesetzten und Arbeitskollegen werden im HO somit nicht abgelegt, sondern mitgenommen und zum Ausdruck gebracht (vgl. Kauffeld & Hoppe, 2011). Obwohl eine solche Argumentation auf der Basis von Korrelationsergebnissen sicherlich mit Vorsicht zu interpretieren ist, erscheint sie an dieser Stelle dennoch spannend.

Kein signifikanter Zusammenhang zeigte sich bei der (erholungsförderlichen) Einstellung der Organisation und der (erholungsförderlichen) Pauseninfrastruktur im Unternehmen mit der Erholungsplanung. Im Falle der Pauseninfrastruktur ist das Ergebnis durchaus nachvollziehbar, wenn bedacht wird, dass die Infrastruktur im Gegensatz zu Werten, Einstellungen oder Verhaltensweisen etwas Materielles ist, das nicht eins zu eins ins HO übertragen werden kann. Denn Kauffeld und Hoppe (2011) beschreiben im Sinne der Spillover-Hypothese, dass insbesondere Erfahrungen, wie eben beispielsweise die Stimmung sowie Werte und Verhaltensweisen vom Arbeits- in den Freizeitbereich mitgenommen werden. Es kann also auf der Basis sachlogischer Überlegungen bezweifelt werden, dass beispielsweise aufgrund einer sehr erholungsförderlichen Pauseninfrastruktur im MO, direkte Auswirkungen im Verhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden in der Erholungsplanung im HO zu beobachten sind. Es wird angenommen, dass die Erholungsplanung im HO stärker mit der dortigen Infrastruktur zusammenhängt (oder auch beeinflusst wird), nicht aber von der Infrastruktur im MO.

Einen Erklärungsansatz des nicht vorhandenen Zusammenhangs der Einstellung der Organisation mit der Erholungsplanung im HO bietet die Sozialpsychologie. Aus der Sozialpsychologie ist seit Langem bekannt, dass Menschen sich am Verhalten anderer orientieren, sei dies am Verhalten einzelner oder am Verhalten von Gruppen (z.B. eines Arbeitsteams). Gemäss der Theorie zum sozialen Einfluss (Latané, 1981) ist die Wahrscheinlichkeit, dass auf sozialen Einfluss durch andere Menschen reagiert wird von drei Variablen abhängig: a) der Stärke (wie wichtig ist die Gruppe), b) der Unmittelbarkeit (wie nahe ist die Gruppe räumlich und zeitlich) und c) Anzahl der Menschen in der Gruppe. Nun wird an der FHNW häufig in Arbeitsteams gearbeitet, die auch als Gruppe betrachtet werden können. Im Gegensatz zur (Einstellung der) Organisation, sind Einstellungen, Werte und Normen in der Gruppe direkter erlebbar. So wird eine Normverletzung in der Gruppe aufgrund der räumlichen und zeitlichen Nähe stärker wahrgenommen als von der Organisation. Damit sind bei einer Normverletzung eher Konsequenzen von dieser Gruppe zu erwarten. Es kann angenommen werden, dass die Wichtigkeit der näher erlebbaren

Gruppe (das eigene Arbeitsteam) höher eingestuft wird als die grössere, weniger erlebbare Gruppe "Organisation". Je wichtiger nun eine Gruppe für den Einzelnen ist und je häufiger Personen mit dieser Gruppe zusammen sind, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass das eigene Verhalten nach dieser Gruppe ausgerichtet wird. Dies würde möglicherweise auch erklären, weshalb signifikante Zusammenhänge zwischen dem (erholungsförderliches) Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Unternehmen mit der Erholungsplanung bestehen, nicht aber mit der Einstellung der Organisation. Wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten im Arbeitsalltag häufiger mit den eigenen Teammitgliedern (Arbeitskollegen und direkte Vorgesetzte) zusammen als mit der Organisation als Gesamtes. Verhalten, Einstellungen, Normen und Normverletzungen von Vorgesetzten und Mitarbeitenden als Teammitglieder sind somit räumlich und zeitlich näher und damit auch erlebbarer. So wird wahrscheinlich auch das Verhalten eher am Verhalten, den Einstellungen und Normen des Arbeitsteams ausgerichtet als an der Organisation als Gesamtes. Dies unterstreicht unter anderem erneut die Vorbildfunktion von Vorgesetzten.

Zusammenfassend können Arbeitspausen von der Organisation als Gesamtes als Notwendigkeit des produktiven Arbeitens betrachtet werden, die Arbeitskollegen und Vorgesetzten erachten diese jedoch als Produktivitätseinbusse (oder umgekehrt). Die Einstellung des Arbeitsteams ist direkter erlebbar und vermutlich wichtiger als jene der Organisation, weil auch eine allfällige Kritik am persönlichen Verhalten eher vom eigenen Arbeitsteam (Vorgesetzte oder Arbeitskollegen) als von der Organisation als Gesamtes zu erwarten ist. Angelehnt an das von Weber (1985) beschriebene „soziale Handeln“, wird hierbei von der sinnhaften Orientierung am Verhalten anderer und nicht von der reinen Beeinflussung durch andere ausgegangen.

Nicht bestätigt wurde der negative Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Erholungsplanung. Obwohl der Zusammenhang signifikant war, konnte die postulierte Richtung des Zusammenhangs nicht bestätigt werden. Dies ist überraschend, zumal viele theoretische Ausführungen und/oder Forschungsarbeiten von einem negativen Zusammenhang zwischen Zeitdruck und Erholung ausgehen oder diesen bestätigen. Beispielsweise beschreibt Allmer (1996), dass das Arbeiten unter Zeitdruck das Aufschieben aktueller Bedürfnisse, wie beispielsweise die Erholung, begünstigt. Ebenso kommen auch Kallus und Eibel (o.J) zum Schluss, dass bei höherem Stress die Tendenz besteht, weniger Arbeitspausen zu machen. Schlussendlich hat sich auch bei Udris und Kaufmann (1982) gezeigt, dass Zeitdruck mit einer erhöhten Konzentration und dem Verzicht auf Pausen kompensiert wird. Eine mögliche Erklärung für den positiven Zusammenhang zwischen Zeitdruck und der Erholungsplanung liefert die COR Theorie von Hobfoll (1989). Gemäss der COR Theorie (vgl. Kapitel 2.2.3) streben Menschen danach, den Verlust von Res-

ourcen zu minimieren. Dieser Wunsch ist insbesondere in stressigen Situationen präsent. Es könnte somit angenommen werden, dass gerade in Zeiten von hohem Zeitdruck eine Arbeitspause als Unterstützungsfaktor betrachtet wird, die verlorenen Ressourcen wiederzugewinnen und über bestimmte Pausenaktivitäten zusätzlich zu erhöhen, um schlussendlich dem Zeitdruck besser begegnen zu können. Dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende die Erholung umso mehr planen, als der der Zeitdruck zunimmt, könnte also mit der erhöhten *Notwendigkeit* der (Erholungs-)Planung in Zeiten hohen Zeitdrucks zusammenhängen. Die erhöhte Planung von Erholung im Arbeitsalltag in Zeiten hohen Zeitdrucks sorgt möglicherweise dafür, dass sich wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende überhaupt die Zeit für Arbeitspausen nehmen, sie nicht vernachlässigen oder aufschieben.

Zusammenhänge: Physische Umweltbedingungen

Auf der Ebene der physischen Kontextbedingungen und der erholungsförderlichen Umweltbedingungen, zeigte sich kein signifikanter Zusammenhang mit der Erholungsplanung. Ob die heimische Umgebung (z.B. das Wohnquartier) begrünt ist, viel Natur und/oder das Gefühl von Weite bietet hängt demnach nicht mit der Planung von Arbeitspausen im Arbeitsalltag von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO zusammen. Natürliche Elemente in der (Arbeits-)umgebung werden seit längerer Zeit als positiv für die Erholung, das Wohlbefinden, die Konzentration, die Reduzierung von Stress und die Zufriedenheit diskutiert (z.B. Kaplan & Kaplan, 1993; Kaplan, 2001; Kaplan, 2007; Lottrup, Grahn & Stigsdotter, 2007; Franke, 1998; Pigram, 1993). Trotz mangelnden Zusammenhangs schliessen die Ergebnisse der vorliegenden Studie 2 nicht aus, dass natürliche äussere Umweltbedingungen (auch in Arbeitspausen) erholungsförderlich wirken. In Studie 3 hatte die erholungsförderliche Pausengestaltung einen signifikanten Einfluss auf das Erholungserleben. Die Pausengestaltung ist in der vorliegenden Studie unter anderem operationalisiert durch Aktivitäten, die mit der Natur verbunden sind (an die frische Luft gehen, Nähe zur Natur suchen). Eine positive, beziehungsweise erleichternde Wirkung und verschiedene Erholungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit physischen Kontextbedingungen im HO wurden zudem auch in den offenen Angaben genannt (vgl. Kapitel 4.3.3 und Kapitel 5.2). Daraus könnte abgeleitet werden, dass eine erholungsförderliche Umwelt keinen direkten Aufforderungscharakter (vgl. Gibson, 1982) für die Planung von Arbeitspausen aufweist. Es kann jedoch auch angenommen werden, dass gegebenenfalls als angenehm und schön empfundene Umweltbedingungen eine Erleichterung im Hinblick auf Arbeitspausen darstellen.

Einflussfaktoren: Persönliche, (arbeits-)organisationale und umweltbezogene Variablen

Bezüglich Wichtigkeit persönlicher und (arbeits-)organisationaler Faktoren für die Erholungsplanung haben sich zwei personale Variablen als wichtigste Prädiktoren der Erholungsplanung gezeigt, wobei die Verausgabungsbereitschaft den stärksten Einfluss auf die Erholungsplanung hat. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass je höher die Verausgabungsbereitschaft (bis zur Erschöpfung arbeiten, keine Schonung kennen bei der Arbeit, mehr arbeiten als man sollte, über die eigenen Kräfte hinaus arbeiten), desto weniger wird Erholung als fester Bestandteil der Arbeitstages im HO eingeplant. Dieses Ergebnis hebt nochmals die von Blasche (2008) erwähnte Tendenz hervor, dass ein übersteigertes Arbeitsengagement dazu führen kann, dass Erholungsaktivitäten nicht oder in einem zu geringen Ausmass berücksichtigt werden. Es scheint somit wichtig zu sein, dass sich wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende über die persönliche Bedeutung von Arbeit und Erholung im Klaren sind und diese gegebenenfalls hinterfragen. Die Daten haben zudem gezeigt, dass die Zeitmanagementkompetenz, das heisst die Fähigkeit, Ziele und Prioritäten zu setzen, einen positiven Einfluss auf die Erholungsplanung hat. Dies wird durch die häufig genannte Anforderung an Kompetenzen der Selbstorganisation als Ressource im Umgang mit Arbeitsanforderungen (vgl. Büssing & Drodowsky, 2000) unterstrichen. Auch Flüter-Hoffmann (2012) betont, dass Telearbeitende mit der Anforderung konfrontiert sind, die eigene Arbeit (im HO) selbst einzuteilen, sich selbst zu organisieren und über ein gutes Selbst- und Zeitmanagement zu verfügen.

Keinen signifikanten Einfluss hatten die (arbeits-)organisationalen Variablen. Dieses Ergebnis unterstützt die Idee, dass auf der Basis der Zusammenhangshypothesen die (arbeits-)organisationalen Variablen des Verhaltens von Vorgesetzten und Mitarbeitenden die Erholungsplanung womöglich erleichtern, es zeigt aber auch, dass ein Effekt in Relation zu den personalen Faktoren nicht signifikant ist. Unter Berücksichtigung von personalen Variablen scheinen diese demnach wichtiger für die Erholungsplanung zu sein als die (arbeits-)organisationalen. Auch in der Studie von Degenhardt und Kollegen (2011) zu persönlichen, sozialen und umweltbezogenen Einflussfaktoren auf die Nutzung nahegelegener Erholungsgebiete während der Arbeitswoche hat sich gezeigt, dass unter anderem persönliche Faktoren (z.B. fehlende Energie, Umgebungskenntnis) die wichtigsten Prädiktoren sind.

Abschliessend kann aus den Befunden geschlossen werden, dass ein erheblicher Teil der Varianz (37%) in der Erholungsplanung durch die Verausgabungsbereitschaft und die Zeitmanagementkompetenz erklärt werden können, doch muss an dieser Stelle auch festgehalten werden, dass ein beachtlicher Teil der Varianz noch unerklärt bleibt. Dies ist ein klarer Hinweis darauf, dass noch

weitere, in dieser Studie jedoch nicht berücksichtigte, Einflussfaktoren zur Erklärung der Erholungsplanung wichtig sind. Die Ergebnisse mögen die Realität zu reflektieren, dennoch könnte auch die Stichprobengrösse ein begünstigender Faktor gewesen sein, dass möglicherweise sehr kleine aber dennoch vorhandene Effekte nicht entdeckt wurden (vgl. Cohen, 1988).

5.4 Zusammenhänge und Einflussfaktoren Pausenverhalten und Erholungserleben (Studie 3)

Alle postulierten Zusammenhänge wurden bestätigt, ebenfalls zeigten sich signifikante Effekte der Erholungsplanung auf die Pausenorganisation und -gestaltung wie auch von der Pausenorganisation und -gestaltung auf das Erholungserleben. Ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Erholungsplanung und dem Erholungsverhalten, beziehungsweise von erholsamen Aktivitäten wurden auch bei Hoederath (2010) und Gnau (2009) festgestellt. Wird demnach das Pausenverhalten in hohem Ausmass geplant, wird auch häufiger danach gehandelt. In der Studie von Schmenn (2014) zu Erholungsverhalten, Erholungserleben und Depressivität von Lehrkräften zeigte sich ebenfalls ein hoher und signifikanter Zusammenhang zwischen dem Erholungsverhalten (angelehnt an Hoederath, 2010) und Erholungserleben (angelehnt an Hoederath, 2010). Auch bei Hoederath (2010) und Gnau (2009) zeigten sich signifikante Zusammenhänge und Effekte zwischen dem Erholungsverhalten und Erholungserleben, beziehungsweise vom Erholungsverhalten auf das Erholungserleben.

Durch den signifikanten Einfluss der erholungsförderlichen Pausengestaltung auf das Erholungserleben scheint das Erholungserleben durch bestimmte Pausenaktivitäten, in diesem Fall die Konzentration auf non-work-Aktivitäten wie an die frische Luft gehen, für Bewegung sorgen und die Nähe zur Natur suchen, unterstützt zu werden. Diese Ergebnisse sprechen auch im Hinblick auf die Studie 1 und 2 für die Wichtigkeit des erholungsförderlichen Effekts der Natur in Arbeitspausen.

Abschliessend kann aus den Ergebnissen geschlossen werden, dass ein, zwar nicht erheblicher aber immerhin ein signifikanter, Teil der Varianz in der Pausenorganisation (26%) und Pausengestaltung (18%) durch die Erholungsplanung erklärt werden kann. Ebenso wird ein hochsignifikanter aber kleiner Teil der Varianz im Erholungserleben (8.9%) durch die Pausenorganisation und -gestaltung erklärt. Die Ergebnisse machen jedoch auch deutlich, dass ein erheblicher Teil der Varianz unerklärt bleibt, was klar darauf hinweist, dass noch weitere, in dieser Studie jedoch nicht berücksichtigte Einflussfaktoren wichtig sind. Dies zum einen für die Pausenorganisation

und -gestaltung als auch für das Erholungserleben. Die Höhe der Varianzaufklärung im Erholungserleben ist auch im Vergleich zu den Ergebnissen von Hoederath (2010) sehr gering, zumal in ihrer Studie 35% der Varianz im Erholungserleben durch das Erholungsverhalten aufgeklärt werden konnte. Eine Ursache der vergleichsweise geringen Varianzaufklärung ist vermutlich in der Operationalisierung der Konstrukte von Hoederath (2010) und der vorliegenden Studie zu sehen. Hoederaths (2010) Operationalisierung des Erholungsverhaltens bezieht deutlich mehr erholungsbezogene Verhaltensweisen mit ein als die Einzelskalen dieser Untersuchung.

6. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Ziel der Untersuchung war es, das Thema Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW im HO innovativ zu beleuchten. Die Ergebnisse der Pilotstudie sollten neue theoretische Ansatzpunkte zur Operationalisierung eines gesundheitsförderlichen Pausenverhaltens, einer erholungsförderlichen Pausenkultur sowie gesundheitsförderlichen Umweltbedingungen liefern. Aus den Studien 1 bis 3 sollten für die Praxis wichtige Erkenntnisse zur gezielten Unterstützung von Telearbeitenden im Hinblick auf die Entwicklung einer individuell optimalen Erholungs- beziehungsweise Pausenstrategie im HO resultieren.

Im Rahmen der Pilotstudie wurden sieben Skalen entwickelt, die den drei Konstrukten „Erholungsförderliches Pausenverhalten“, „Erholungsförderliche Pausenkultur“ und „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“ zugeordnet wurden. Reliabilität und Validität weisen auf eine gute Eignung der Skalen hin. Aufgrund der kleinen Stichprobe konnte keine S-KFA vorgenommen werden, weshalb die hierarchische Struktur der Konstrukte nicht abschliessend beurteilbar bleibt. Die Dimensionen wurden daher als Einzelskalen in die weiteren Analysen einbezogen.

Die Ergebnisse der Studie 1 zeigen einen signifikanten Unterschied in der Häufigkeit von und dem Intervall zwischen Arbeitspausen zwischen MO und HO. Im HO werden häufiger und in kürzeren Abständen Arbeitspausen gemacht. Vermutlich besteht im HO weniger Ablenkung durch Arbeitskollegen, wodurch sich wissenschaftliche Mitarbeitende besser konzentrieren und effizienter arbeiten können. Fehlender Flow aufgrund schwieriger oder zu einfacher Aufgaben ist ein weiterer Erklärungsansatz. Auf Arbeitspausen verzichtet wird aufgrund von Zeitdruck und/oder hohen quantitativen Anforderungen. Kurzpausen machen wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende nur selten.

Das Intervall zwischen Arbeitspausen beträgt am häufigsten zwei bis zweieinhalb Stunden. Wissenschaftliche Mitarbeitende erleben es als Herausforderung, eine Arbeitspause rechtzeitig ein-

zulegen. Flow-Erleben, verbunden mit Freude an der Arbeitsaufgabe und intrinsischer Motivation kann zu längeren Arbeitsphasen ohne Arbeitspausen führen. Zudem können viele einzelne Arbeitspausen bei variantenreicher Denkarbeit hinderlich sein, besonders wenn zuvor ein weites Denkfeld geöffnet wurde. Es wird angenommen, dass das Einlegen von Arbeitspausen an sich nicht problematisch ist, eher aber die bewusste Strukturierung und Planung von Arbeitspausen im Arbeitsalltag. So finden Pausen im HO auch spontaner statt als im MO.

Kein signifikanter Unterschied zeigte sich in der Länge einer Arbeits- und Mittagspause zwischen MO und HO. Arbeitspausen sind hinsichtlich ihrer Dauer mehrheitliche sogenannte „eigentliche Pausen“ (≥ 9 Minuten), Kurzpausen werden weniger häufig gemacht. Arbeitspausen dauern daher gegebenenfalls zu lange, was den Wiedereinstieg in die Arbeit nach der Pause erschwert. Die Länge der Mittagspause ist mit 31-60 Minuten genügend lang für die Erholung von Ermüdungszuständen. Auch hier wird angenommen, dass die grundsätzliche Einhaltung von Arbeitspausen im HO für die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden unproblematisch ist. Die Herausforderung besteht eher darin, ein geeignetes Pausenintervall zu finden und eine Arbeitspause genügend lange zu machen, damit einerseits Erholung stattfinden kann, andererseits aber der Wiedereinstieg durch zu lange Pausen nicht erschwert wird.

Hinsichtlich geleisteter Arbeitsstunden pro Tag zeigte sich ein signifikanter Unterschied zwischen MO und HO. Im MO werden mehr Stunden pro Tag gearbeitet als im HO. Dies wird jedoch nicht mit weniger engagierten Mitarbeitenden im HO in Verbindung gebracht. Vielmehr wird angenommen, dass im HO eine Kompensation der längeren Arbeitstage vom MO vorgenommen wird. Im Weiteren scheint es möglich, dass die Teilzeitarbeit möglicherweise mit einer anderen Verteilung der Arbeitszeit auf die Arbeitstage verbunden ist und dadurch weniger Stunden pro Tag im HO gearbeitet wird.

Die Arbeitspause dient wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden hauptsächlich zur Nahrungsaufnahme. Aktive Pausen werden im HO etwas häufiger als im MO, Bewegungsübungen im HO als auch im MO sehr selten bis nie durchgeführt. Im HO wird die Möglichkeit zur Entspannung (z.B. Powernapping) häufig genutzt, vermutlich aufgrund einer günstigen Infrastruktur sowie der Atmosphäre der Privatheit und Ungestörtheit im HO. Dementsprechend können wissenschaftliche Mitarbeitende während Arbeitspausen im HO vermutlich auch besser abschalten. Das Erledigen von Hausarbeit wird teilweise als entspannend, teilweise jedoch auch als belastend empfunden. Womöglich wird das Erholungserleben durch Hausarbeit jedoch nur dann gestört, wenn ein starkes Verpflichtungsgefühl damit verbunden ist. Im MO werden Arbeitspausen häufiger für den sozialen Austausch genutzt.

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende nehmen teilweise eine weniger klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben wahr. Dies im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in die Arbeit nach der Arbeitspause und im Hinblick auf bestimmte Pausenaktivitäten wie zum Beispiel Hausarbeit. Gleichzeitig ermöglicht ihnen diese weniger klare Trennung von Arbeit und Privatleben eine klarere Trennung von Arbeit und Erholung, was vermutlich mit einem höheren Erholungserleben zusammenhängt.

Aufgrund der Ergebnisse wird angenommen, dass das Pausenverhalten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im HO individuell unterschiedlich ist. Dasselbe wird für die Pausengestaltung angenommen. Die Erholungsphase ist demnach idealerweise so gestaltet, dass sie im individuellen Fall als ausgeglichen erlebt wird. Verbindliche und verallgemeinernde Regeln hinsichtlich Pausenhäufigkeit, Pausendauer und Pausentätigkeit scheinen daher auch wenig sinnvoll.

Gründe für eine Arbeitspause sind entweder durch physiologische Bedürfnisse (Hunger oder Durst, Müdigkeit, Erfordernis zur Ruhe) oder mentale Zustände (z.B. Konzentrationsschwierigkeiten, mentale Erschöpfung oder Langeweile) charakterisiert. Konzentrationsschwierigkeiten und/oder Müdigkeit sind insbesondere in Anbetracht der Grösse des Pausenintervalls nachvollziehbar. Im HO werden Pausen besonders genutzt, um Abstand von der Arbeit zu gewinnen, im MO steht das Bedürfnis nach sozialem Kontakt im Vordergrund.

Im Hinblick auf Zusammenhänge und Einflussfaktoren mit und auf die Erholungsplanung in Studie 2 hat sich gezeigt, dass zum einen die subjektive Bedeutsamkeit von Arbeit und Erholung sowie die Fähigkeit zum Zeitmanagement mit der Erholungsplanung zusammenhängen. Zum anderen hängen das Verhalten von Mitarbeitenden und Vorgesetzten, nicht aber die Haltung der Organisation und die Pauseninfrastruktur im Unternehmen, mit der Erholungsplanung zusammen. Das Ergebnis hebt unter anderem die Bedeutung der Vorbildfunktion von Vorgesetzten hervor. Keinen Zusammenhang zeigte sich zwischen einer erholungsförderlichen Umwelt und der Erholungsplanung. Dennoch wird die Wichtigkeit der Umweltgestaltung aufgrund der Ergebnisse aus den offenen Angaben und der Studie 3 anerkannt. Dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende die Erholung umso mehr planen, als der Zeitdruck höher ist, hat möglicherweise mit der erhöhten *Notwendigkeit* der (Erholungs-)Planung in Zeiten hohen Zeitdrucks zu tun. Insgesamt hat sich gezeigt, dass (arbeits-)organisationale Variablen (Zeitdruck, Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden) die Erholungsplanung womöglich erleichtern, der Effekt in Relation zu den personalen Faktoren jedoch nicht signifikant ist. Unter Berücksichtigung von

personalen Variablen scheinen diese demnach wichtiger für die Erholungsplanung zu sein als (arbeits-)organisationale, beziehungsweise umweltbezogene.

Alle postulierten Zusammenhänge zwischen der Erholungsplanung, dem erholungsförderlichen Pausenverhalten und dem Erholungserleben wurden in Studie 3 bestätigt. Die Erholungsplanung hat zudem einen signifikanten Einfluss auf die Pausenorganisation und -gestaltung und diese wiederum auf das Erholungserleben. Die bewusste Planung von Arbeitspausen scheint somit wichtig im Hinblick darauf, ob Arbeitspausen gesundheitsförderlich organisiert und gestaltet werden. Eine gesundheitsförderliche Pausenorganisation und -gestaltung ist schlussendlich wichtig für das Erleben von Erholung in Pausen.

Im Folgenden werden die aus den Studienergebnissen abgeleiteten theoretischen und praktischen Implikationen vorgestellt.

7. IMPLIKATIONEN

7.1 Methodische und theoretische Implikationen

Im Rahmen der Pilotstudie wurde ein erster Schritt zur Entwicklung von drei Konstrukten unternommen. Ein erster Einblick und erste Erkenntnisse zur Natur der interessierenden Konstrukte wurden gewonnen. Die Resultate zeigten eine gute Eignung der Skalen im Hinblick auf Reliabilität und Validität. Dennoch sind die Resultate, auch aufgrund der kleinen Stichprobe, zunächst als vorläufig zu betrachten und können und sollten nicht generalisiert werden. Die Repräsentativität der Konstrukte durch die Items ist eingeschränkt, die Komplexität der Konstrukte in der Realität hoch, insbesondere jene der erholungsförderlichen Pausenkultur. Eine Hauptimplikation dieser Studie ist daher, die Ergebnisse der Pilotstudie als konzeptioneller Bezugsrahmen für weitere, vertiefende Studien zu nutzen.

Obwohl die eingesetzten methodischen Instrumente und die grundsätzliche Vorgehensweise zur Skalenentwicklung nicht neu waren, wurden im Rahmen der interaktiven Item-Generierung, der Auswertung der Interviews sowie der Befragungsergebnisse bestimmte methodische Vorgehensweisen aus vielen möglichen bewusst ausgewählt und kombiniert. Die Critical Incident Technique eignete sich besonders gut zur Exploration von Teilaspekten der Konstrukte und deren Beschreibung auf der Beobachtungsebene. Die Auswertung der Interviewtranskripte erfolgte durch eine Kombination der von Mayring (2003) beschriebenen Vorgehensweisen der Zusammenfassung und inhaltlichen Strukturierung. Damit konnten viele Einzelaspekte systematisch und effizient aus dem Datenmaterial herausgefiltert und den zu entwickelnden Konstrukten zu-

geordnet werden. Im Rahmen der Reliabilitäts- und Validitätsprüfung wurde eine interaktive Vorgehensweise und unterschiedliche Analysemethoden gewählt. Besonders die Validitätsprüfung erfolgte unter anderem auch auf der Basis zahlenbasierter Indikatoren. Durch die Kombination der explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalyse konnte die explorativ ermittelte Faktorenstruktur anschliessend überprüft werden. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich die gewählte Vorgehensweise als effektive und effiziente Vorgehensweise zur Skalenentwicklung eignet. Im Rahmen grösserer Studien ist es jedoch angebracht, die hier verwendete methodische Vorgehensweise allenfalls noch mit weiteren methodischen Schritten anzureichern (z.B. mit Methoden der Validitätsprüfung).

Aus theoretischer Sicht wurde in der vorliegenden Arbeit ein erster Schritt zur Entwicklung eines Wirkungsmodells vorgenommen (vgl. Abbildung 1). Damit liefert die Arbeit die Grundlage für vertiefte theoretische Analysen. Aus einem erklärungsstarken Wirkmodell erwachsen zudem ein neuer Bezugsrahmen sowie Implikationen für die Forschung und Praxis im Hinblick auf das erholungsförderliche Pausenverhalten von wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich.

7.2 Praktische Implikationen

Die Arbeit vom HO ermöglicht Telearbeitenden der FHNW ein hohes Mass an Autonomie, auch zur Bestimmung der individuell optimalen Erholungsstrategie während eines Arbeitstages. Die Selbstregulation bezüglich Arbeitspausen ist jedoch kein trivialer Entscheidungsprozess, da Arbeitspausen sowohl mit positiven als auch potenziell negativ wahrgenommenen Konsequenzen verbunden sind (z.B. Unterbrechung der Arbeitsaufgabe).

Im Folgenden werden auf der Basis der Studienergebnisse und in Verbindung mit Erkenntnissen aus der Literatur, Implikationen für die Praxis vorgestellt. Diese sollten als Handlungsmöglichkeiten zur Optimierung der individuellen Erholungsstrategie aufgefasst werden. Sie stellen keine übergreifenden und verallgemeinernden Handlungsempfehlungen dar, zumal der Pausenbedarf von unterschiedlichen Variablen wie beispielsweise der vorangegangenen Beanspruchung abhängig ist und eine allgemeingültige Pausenstrategie nicht anhand fester Regeln ausgemacht werden kann. Das Ziel ist es, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende auf der Basis der vorgestellten praktischen Implikationen eine individuell optimale Pausenstrategie entwickeln und Erholungs- und Arbeitsphasen anschliessend so gestalten, dass sie im individuellen Fall als ausgeglichen erlebt werden (vgl. Kauffeld & Hoppe, 2011).

Aus den Studienergebnissen erwachsen nebst Implikationen für Arbeitspausen im HO auch Handlungsmöglichkeiten für Arbeitspausen im MO. Letztere werden, obwohl der Fokus der vorliegenden Arbeit auf Arbeitspausen im HO liegt, im Folgenden dennoch berücksichtigt. Dies ermöglicht es wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden, auch im MO eine erholungsförderliche Arbeits- und Pausenstrategie umzusetzen.

Bewusstsein über die Bedeutung von Arbeit und Erholung

Es hat sich gezeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende, die in der Befragung angaben, beispielsweise Mühe zu haben, sich von interessanter Arbeit zu lösen oder vor der Erholung eine begonnene Arbeit zuerst abzuschliessen zu müssen, auch angaben, weniger Arbeitspausen in den Alltag einzuplanen. Zudem wurde deutlich, dass je höher die Verausgabungsbereitschaft ist, desto weniger wird Erholung als fester Bestandteil des Arbeitstages im HO eingeplant.

Die Loslösung von der Arbeit und die Zuwendung zur Erholungstätigkeit gelingen umso besser, je höher die subjektive Bedeutsamkeitszuschreibung der Arbeitspause ist (vgl. Allmer, 1996). Für die Entwicklung einer optimalen Erholungsstrategie im Arbeitsalltag erscheint es somit wichtig zu sein, sich über die Bedeutung und die Zusammenhänge von Arbeit und Erholung sowie über die persönliche Einstellung in diesem Zusammenhang bewusst zu sein oder zu werden. Dabei hilft beispielsweise die Auseinandersetzung mit aus der Forschung bekannten Konsequenzen, die mit dem Einhalten und Nichteinhalten von Arbeitspausen verbunden sind. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Personen, die Arbeitspausen aufschieben oder ausfallen lassen nicht effizienter oder effektiver bei der Arbeit sind und mit der Zeit mit Beeinträchtigungen rechnen müssen. So haben arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeits- und Pausenzeiten beispielsweise bisher vielfach belegt, dass:

- *fehlende Arbeitspausen* mit Leistungseinbussen, (psychischer) Ermüdung sowie emotionalen (Hastigkeit, Ungeduld) und motivationalen Veränderungen verbunden sind (Richter & Hacker, 1998; Semmer, Grebner & Elfering, 2010; Graf, 1970; Rudow, 2011; Udriș & Frese, 1999, zitiert nach Kauffeld & Hoppe, 2011) und sich auf längere Sicht u.a. psychosomatische Beschwerden ergeben und im Extremfall zu Burnout oder chronischer Ermüdung führen (Kallus, 2002; Sluiter, Van der Beek & Frings-Dresen, 1999)
- *das Einhalten von Arbeitspausen* mit einer Reduzierung der Erschöpfung und Beschwerden sowie einer Beanspruchungsoptimierung (körperliche Beschwerden, mentale Bean-

spruchung) und einer Optimierung der Arbeitsleistung einhergehen (Dababneh, Swanson & Shell, 2001; Faucett, Meyers, Miles, Janowitz & Fathallah, 2007; Galinsky, Swanson, Sauter, Hurrell & Schleifer, 2000; Wendsche & Wegge, 2012).

Aus den Überlegungen zur Bedeutung von Arbeit und Erholung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden ergeben sich auch Implikationen für das MO, beziehungsweise für die Organisation. Organisationen können Bewusstseinsarbeit leisten und so die Entwicklung der individuellen Pausenstrategie von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden unterstützen. Denkbar sind hierbei "Pausen lohnen sich"-Kampagnen, in welchen die Organisation, oder in diesem Fall die Institute, eine klare Stellung zum Wert der Erholung im Arbeitsalltag beziehen und das Thema so explizit machen. Die Umsetzung einer individuellen Pausenstrategie liegt anschliessend dennoch in der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden.

Vorbild sein für andere – besonders in der Vorgesetztenfunktion

Im Hinblick auf die Pausenkultur im MO hat sich bestätigt, dass ein (erholungsförderliches) Verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Unternehmen mit einer erhöhter Erholungsplanung im HO in Zusammenhang steht. Die Aussenwirkung von Vorgesetzten und die Beeinflussung des eigenen Verhaltens durch andere erscheinen für die Planung von Erholung im Arbeitsalltag somit wichtig zu sein.

Als Person mit Vorgesetztenfunktion ist es daher wichtig, sich über die eigene Vorbildwirkung für Mitarbeitende hinsichtlich des eigenen Gesundheits- und Erholungsverhaltens bewusst zu sein. Ein erholungsförderliches Pausenverhalten sollte daher für Mitarbeitende sichtbar vorgelebt werden. Dies ermöglicht es Mitarbeitenden, besonders auch bei Zeitdruck und hohen quantitativen Anforderungen, Pausen ohne schlechtes Gewissen, Unbehagen sowie Gruppen- oder Konformitätsdruck in Anspruch zu nehmen. Auch Mitarbeitende ohne Vorgesetztenfunktion können mit ihrem Verhalten Arbeitskollegen positiv oder negativ im Sinne eines erholungsförderlichen Verhaltens beeinflussen. Daher ist es auch hier sinnvoll, die Aussenwirkung des eigenen Erholungsverhaltens zu reflektieren.

Die Vorbildfunktion kann hauptsächlich im MO vorgelebt werden, zumal im HO in der Regel keine Arbeitskollegen anwesend sind. Dennoch gibt es auch im HO einige wenige Möglichkeiten, das eigene Erholungsverhalten transparent zu machen. Dies beispielsweise indem über die Mittagszeit und in den späten Nachtstunden keine E-Mails versendet oder beantwortet werden

oder das Telefon über die Mittagszeit ausgeschaltet wird. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Outlook-Kalender bestimmte Pausenzeiten kenntlich zu machen.

Die konsequente Berücksichtigung der Vorbildfunktion hilft auch mit, im Unternehmen eine erholungsförderliche Pausenkultur zu entwickeln.

Zeitmanagementkompetenz im Hinblick auf Arbeitspausen (weiter-)entwickeln

Die Daten haben gezeigt, dass die Zeitmanagementkompetenz einen positiven Einfluss auf die Erholungsplanung hat. Dies unterstreicht die häufig genannte Anforderung an Kompetenzen der Selbstorganisation als Ressource im Umgang mit Arbeitsanforderungen (vgl. Büssing & Drowsky, 2000).

Ausschlaggebend für eine erholungsförderliche Zeitkompetenz sind unter anderem individuell genutzte Zeitstrategien und die Fähigkeit, zu priorisieren (vgl. Tegtmeier & Hellert, 2012; König & Kleinmann, 2006). Gegenstand der Priorisierung sind dabei oftmals die Arbeit versus die Erholung, beziehungsweise das Erholungsbedürfnis. Durch ein effektives Zeitmanagement können, insbesondere auch unter Zeitdruck und hohen quantitativen Anforderungen, Arbeitspausen bewusst eingeplant und Erholung im Arbeitsalltag stattfinden. Die Zeitmanagementkompetenz kann gefördert werden, indem beispielsweise Zeitmanagementtechniken angewendet werden. Dazu gehört beispielsweise, grosse Aufgaben in kleine Teilaufgaben aufzuspalten, Aufgaben zu delegieren oder sich einen Tagesplan (inklusive Erholungszeiten) anzufertigen.

Grundsätzlich sind auch adaptive Pausenmanagementsysteme zur Unterstützung und Weiterentwicklung der individuellen Zeitmanagement- und Erholungskompetenz möglich. Ein solches System verordnet kurze Arbeitspausen dann, wenn die von der arbeitenden Person eigens bestimmten Arbeitspausen inadäquat sind (vgl. Henning, Kissel & Mynard, 1994; Henning, Callaghan, Ortega, Kissel, Guttman & Braun, 1996). In einer weiterentwickelten Version des Systems erhält die arbeitende Person kontinuierliches Feedback zum individuellen, spontanen Pausenverhalten im Vergleich zu definierten Zielstandards (z.B. Level für das Durchführen einer Arbeitspause unter welchem der Computer verpflichtende Pausen vorgeschrieben hat). Durch ein solches System werden Nutzer in die Lage versetzt, ihr Pausenverhalten effektiv zu handhaben. Im Internet gibt es sind auch kostenlose Tools zugänglich, die Personen darin unterstützen, das Pausenverhalten besser zu strukturieren. Diese können zum Beispiel als Erinnerungshilfe für Arbeitspausen verwendet werden, indem an anstehende Unterbrechungen der Arbeit erinnert wird. Als Beispiel für ein solches Programm sei „Workrave“ genannt, welches zusätzlich auch

Übungsvorschläge zur Entspannung und Tipps gegen Rückenschmerzen gibt (<http://www.workrave.org/>).

Die Organisation kann hierbei unterstützend wirken, indem Schulungen zum Zeit- und Pausenmanagement angeboten werden, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden wertvolle Ideen für die Entwicklung einer optimalen Pausenstrategie liefern.

Arbeitspausen bewusst in den Arbeitsalltag einplanen

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung haben gezeigt, dass die erholungsförderliche Pausenorganisation und -gestaltung (Pausenverhalten) durch die Erholungsplanung beeinflusst wird.

Aus der Forschung ist bekannt, dass selbstgewählte Arbeitspausen in einem besseren Management der eigenen Müdigkeit resultiert (vgl. Tucker, 2003). Dennoch wird immer wieder angemerkt, dass Mitarbeitende dazu tendieren, selbstgewählte Pausen zu spät einzulegen, um beispielsweise die Arbeit nicht zu unterbrechen. Das bewusste Einplanen von Arbeitspausen, sowohl im HO als auch im MO, hilft der Tendenz entgegenzuwirken, dass Arbeitspausen zu spät eingelegt werden und der Zeitpunkt der Müdigkeit überschritten wird. Durch das eigenständige Einplanen bleibt die Handlungsfreiheit erhalten und die Entwicklung der optimalen, individuellen Erholungs-, beziehungsweise Pausenstrategie wird unterstützt. Das Einplanen und Einlegen von Arbeitspausen hilft grundsätzlich auch, den Arbeitstag zu strukturieren (vgl. Abschnitt *Zeitmanagementkompetenz im Hinblick auf Arbeitspausen*).

Das bewusste Einplanen von Arbeitspausen ist besonders dann wichtig, wenn die Aufgabe Freude macht und eine Absorption im Sinne des Flow-Erlebens wahrscheinlich ist. Beim Flow-Erleben ist die Wahrscheinlichkeit höher, den Zeitpunkt der Müdigkeit zu verpassen, da die Aufgabe mit Freude und intrinsischer Motivation verbunden ist und die Beendigung der Aufgabe so verlockend ist, dass die Zeit wie „im Fluge“ vergeht (vgl. Tucker, 2003; Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989; Bakker, 2005; Rheinberg, Vollmeyer & Engeser, 2003). Die Intervalle zwischen den Arbeitspausen werden somit ebenfalls länger.

Genau so wichtig erscheint es jedoch, Pausen auch bei fehlendem Flow bewusst einzuplanen. Die fehlende Balance zwischen der Aufgabenschwierigkeit und Bewältigungsmöglichkeiten ist zwar mit häufigeren Unterbrechungen bei der Arbeit verbunden (vgl. Tucker, 2003) und dies könnte auch als positiv betrachtet werden. Im Hinblick auf die Erholungsfunktion einer Pause ist dies aber nicht immer förderlich. So wird angenommen, dass solche Pausen nicht gewollte und

daher unstrukturierte Unterbrechungen, beziehungsweise Arbeitspausen sind. Der Erholungseffekt solcher unstrukturierter Pausen ist geringer als derjenige von sinnvoll und gezielt geplanten Arbeitspausen (vgl. Richter & Hacker, 1998; Ulich, 1998).

Es bietet sich daher an, sehr schwierige, beziehungsweise denkintensive oder sehr einfache Aufgaben in eine angemessene Anzahl kleinerer Einheiten zu unterteilen (vgl. Abschnitt *Zeitmanagementkompetenz im Hinblick auf Arbeitspausen*). Ist dies aufgrund der Aufgabenstellung nicht sinnvoll, sollten häufige Kurzpausen umso eher als festen Teil des Arbeitstages eingeplant werden. Es wird an dieser Stelle davon ausgegangen, dass häufige aber bewusst geplante Arbeitspausen einen höheren Erholungswert haben als häufige aber ungeplante, beziehungsweise erzwungene und/oder zufällige Arbeitspausen (vgl. Besser-Scholz, 2007). Vorgeplante Arbeitspausen mit einer definierten Länge helfen ausserdem dabei, nicht zu lange Pause zu machen und kein schlechtes Gewissen zu haben, überhaupt eine Pause einzulegen. Eine Unterteilung der Aufgaben in kleinere Einheiten bietet sich auch bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden an, die „task-based“ arbeiten (vgl. Tietze & Musson, 2003). Dies wirkt der Gefahr entgegen, eine Arbeitspause bei einer sehr umfangreichen Aufgabe erst nach deren Beendigung und somit tendenziell zu spät durchzuführen.

Zur Unterstützung der Pausenplanung können auch hier die im Abschnitt *Zeitmanagementkompetenz im Hinblick auf Arbeitspausen* erwähnten Erinnerungssoftwares hilfreich sein.

Mehrere Kurzpausen anstelle von wenigen und längeren Arbeitspausen

In der vorliegenden Untersuchung hat sich gezeigt, dass eine Herausforderung darin besteht, ein geeignetes Pausenintervall zu finden und eine Arbeitspause genügend lange zu machen, damit einerseits Erholung stattfinden kann, andererseits aber der Wiedereinstieg durch zu lange Pausen nicht erschwert wird. Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende tendieren eher zu längeren Pausen im HO, Kurzpausen werden (sowohl im HO als auch im MO) nur sehr selten gemacht. Arbeitspausen dauern gegebenenfalls zu lange, was den Wiedereinstieg in die Arbeit nach der Pause erschwert.

Allgemein gültige Empfehlungen für die Häufigkeit und Länge einer Arbeitspause gibt es vor allem für schwere körperliche Arbeit (vgl. Tucker, 2003). Untersuchungen zu Pausenhäufigkeit und -längen bei Wissens- und/oder Computerarbeit sind dagegen weniger verbreitet und liefern sehr unterschiedliche Ergebnisse und Empfehlungen (z.B. Boucsein & Thum, 1997; Dababneh,

Swanson & Shell, 2001; Hurell und Schleifer, 2000; Jones, 1919; Wyatt & Fraser, 1925; Bathia & Murell, 1969, zitiert nach Tucker, 2003).

Über alle Empfehlungen hinweg ist es zentral, dass Arbeitspausen eingehalten und nicht aufgeschoben oder weggelassen werden. Lange Pausen sind dabei nicht zwingend notwendig, denn häufigere *Kurzpausen* sind effektiver und haben einen höheren Erholungseffekt als weniger aber dafür lange mit derselben Gesamtdauer (z.B. Boucsein & Thum, 1997; Jones, 1919; Wyatt & Fraser, 1925; Bathia & Murell, 1969, zitiert nach Tucker, 2003; Quaas, 1997). Eine solch positive Wirkung ist bereits bei sehr kurzen Unterbrechungen zu erwarten, da der Erholungseffekt zu Beginn einer Arbeitspause höher ist und mit zunehmender Länge abnimmt (Altmann & Hacker, 1968, zitiert nach Ammon-Glassl, 2003). Kurzpausen, und dies ist für viele entscheidend, bedeuten keinen realen Zeitverlust oder Verschlechterung der Produktivität, weil die Arbeit nach der Pause aufgrund geringer Ermüdung beispielsweise in schnellerem Tempo erfolgen kann (Richter & Hacker, 1998; Ulich, 1998; Sauter, Hurell & Schleifer, 2000). Dennoch sind zu häufige Kurzpausen besonders bei variantenreicher Denkarbeit problematisch, weil ein weites Denkfeld anfangs in eine Aktualisierungsbereitschaft gebracht werden muss, die dann durch häufige Unterbrechungen gestört wird (Krause, 1993, zitiert nach Franke, 1998). Kurzpausen, die häufiger als einmal pro Stunde stattfinden sind daher weniger empfehlenswert, weil sie den Arbeits-Flow (zu) stark stören (vgl. auch Abschnitt Kurzpausen unter *Berücksichtigung der Aufgabenkomplexität und Variation der psychophysischen Variation*).

Mehrere kurze Pausen sind auch deshalb empfehlenswerter als wenige längere Pausen (mit gleicher Gesamtlänge) (vgl. Ulich, 1998), weil Arbeitspausen umso länger angesetzt werden sollten, je später sie eingelegt werden (Franke, 1998). Zu lange Arbeitspausen erschweren zudem den Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess. Besonders im HO besteht die Tendenz, zu lange Arbeitspausen aufgrund des langen Pausenintervalls und vorteilhafter Erholungsbedingungen sowie stärkerer Ablenkung zu machen.

Schlussendlich scheinen Kurzpausen auch die Erreichung der Leistungsziele positiv zu beeinflussen. Kleine Unterbrechungen wirken dadurch motivierend, dass sich Mitarbeitende - bewusst oder unbewusst – auf die Arbeitspause freuen und dadurch etwas effektiver arbeiten (Wendsche, 2011).

Berücksichtigung der Aufgabenkomplexität und Variation der psychophysischen Variation

Die Häufigkeit und Länge einer (Kurz-)Pause kann unter anderem von der zuvor ausgeführten Arbeitsausgabe und den damit verbundenen Anforderungen abhängig gemacht werden. Dabei erscheinen häufigere Kurzpausen bei hohen visuellen Anforderungen, hohem Workload und repetitiven Arbeiten sinnvoll. Unter moderaten Anforderungen und bei genügend grosser Variationsbreite der psychophysischen Funktionen können weniger Pausen eingelegt werden (vgl. Dooley, 1981, zitiert nach Tucker, 2003). Wichtig zu beachten bleibt in jedem Fall, dass insbesondere bei Kurzpausen dennoch genügend Zeit für die Beendigung der Pausenaktivität zur Verfügung steht, d.h. Mitarbeitende Kurzpausen nicht zu früh beenden (vgl. Brown, 1994) und dennoch mindestens alle zwei bis zweieinhalb Stunden eine Pausen einlegen. Das bewusste Einplanen von Arbeitspausen (vgl. Abschnitt *Arbeitspausen bewusst in den Arbeitsalltag einplanen*) beinhaltet somit auch, dass genügend Zeit für die Erholung während der Pause eingeplant wird.

Ebenso kann in der Planung berücksichtigt werden, inwiefern eine Variation der psychophysischen Funktionen bei der Aufgabenbearbeitung stattfindet. Je enger der Variationsbereich ist, desto häufiger sollten Pausen eingelegt werden. Insgesamt ist also eine individualisierte, auf die spezifische Beanspruchungssituation abgestimmte Pausenstrategie anzustreben (vgl. Franke, 1998; Tucker, 2003). Nicht unerwähnt bleiben sollte an dieser Stelle, dass Erholungseffekte durch den Wechsel von Arbeitsaufgaben bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden eher nicht erwartet werden, zumal sich die Arbeit von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden überwiegend durch geistige Arbeit (beziehungsweise Wissensarbeit) auszeichnet. Damit ist der Variationsbereich der psychophysischen Funktionen auch beim Wechsel zwischen Arbeitsaufgaben eher gering. Somit kann davon ausgegangen werden, dass auch häufig wechselnde Aufgaben nicht über viele Stunden ohne spürbare negative Folgen ausgeübt werden können.

Mindestens eine grössere Arbeitspause am Tag - die Mittagspause

Die Mittagspause bei wissenschaftliche Mitarbeitende im HO dauert bereits oft genügend lange, um sich aus medizinischer Sicht von arbeitsbedingter Ermüdung zu erholen (vgl. Grandjean, 1969). Dies sollte beibehalten werden.

Durch den Umstand, dass die Arbeit wissenschaftlicher Mitarbeitender und Dozierender im HO hauptsächlich sitzend stattfindet bietet sich eine grössere Bewegungspause während der Mittagszeit an. Ein Spaziergang an der frischen Luft ist gut für die geistige und psychische Regenerierung. Diese Annahme unterstützen unter anderem auch die Studienergebnisse von Thompson und Kollegen (2012), wonach durch die Erholung in der Natur mit Parks und Wäldern Stress

gemindert wird und Grünflächen positiv auf die Psyche wirkt (siehe auch Abschnitt *Arbeitspausen unter Zeitdruck und hohen quantitativen Anforderungen*).

Aktive Entspannung und bei Bedarf passive Pausen durch kurze körperliche Rast

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende machen im HO häufiger aktive Pausen als passive, wobei diese relativ selten durchgeführt werden. Bewegungsübungen werden sowohl im HO als auch im MO sehr selten bis nie durchgeführt. Im HO wird in Pausen häufig die Möglichkeit zur Entspannung (z.B. durch Powernapping) genutzt und Hausarbeit erledigt. Letztere ist vermutlich dann belastend, wenn ein starkes Pflichtgefühl damit verbunden ist.

Im Hinblick auf Pausenaktivitäten sollte die Arbeitspause dazu genutzt werden, um einen Kontrast zum Arbeitsalltag zu schaffen. Arbeitspausen mit aktiver Entspannung besitzen einen hohen Erholungswert (vgl. Allmer, 1996). Solche aktiven Pausen sind vor allem bei vorangehender psychischer Beanspruchung aus geistiger Arbeit und sitzender Tätigkeit sinnvoll und wirksam (z.B. Franke, 1998). Dennoch sollte auf passive Tätigkeiten wie beispielsweise Entspannung/Ausruhen bei Bedarf nicht verzichtet werden (siehe dazu weiter unten).

Aktive Arbeitspausen können ganz unterschiedliche Tätigkeiten beinhalten, wovon im Folgenden eine Auswahl getroffen wird:

- *Körperliche Übungen mithilfe einer Pausensoftware:* Solche Programme und Übungen eignen sich besonders fürs HO, da die Übungen ungestört und ohne Beobachtung der Arbeitskollegen durchgeführt werden können. Die SUVA bietet hierzu beispielsweise ein hilfreiches Onlinetool an, das für jeden Wochentag verschiedene Übungen vorsieht, um kurz- und längerfristigen Beschwerden durch Bewegungsmangel vorzubeugen (Programm verfügbar unter: http://www.su-va.ch/suva_pultst-eller_de.swf). „Workrave“ ist eine Pausenmanagementsoftware, die zusätzlich auch Übungsvorschläge zur Entspannung und Tipps gegen Rückenschmerzen gibt (Programm verfügbar unter: <http://www.workrave.org/>).
- *Sport* ermöglicht es ebenfalls, von der Arbeit und allfälligen Belastungen Abstand zu gewinnen. Im HO bietet sich zum Beispiel Joggen oder Walken als sportliche Pausenaktivität an, auch weil dazu kein Fitnessstudio notwendig ist und die Infrastruktur zu Hause mit Bad und Dusche ein rasches Zurückkehren an den Arbeitsplatz ohne grossen Zusatzaufwand möglich ist. Zudem ermöglicht Outdoor-Sport, wie es der Name bereits sagt, auch, einmal am Tag raus aus dem HO zu kommen und frische Luft einzuatmen. Weitere Vorteile sind auch von der Outdoor-Umgebung zu erwarten (vgl. dazu Abschnitt zu umwelt-

bezogenen Empfehlungen). Um den Vorteil der Outdoor-Umgebung zu nutzen, ohne dabei Sport treiben zu müssen, kann auch eine kurzer Spaziergang im Quartier oder in einem Naherholungsgebiet (z.B. Wald, Parks) unternommen. Ein Spaziergang in der Landschaft ist erholsam, weil das natürliche Bedürfnis, die Aufmerksamkeit frei schweifen zu lassen und sich nicht willentlich konzentrieren zu müssen, berücksichtigt wird (vgl. Attention-Restoration-Theorie, Kaplan, 1995).

- *Hausarbeit* im HO kann die Erholung in Arbeitspausen teilweise auch behindern, wenn diese als Pflicht („lästiges Übel“) oder Belastung wahrgenommen wird, das zusätzlich zur Arbeit noch erledigt werden muss. Routineaufgaben können jedoch auch als Möglichkeit betrachtet werden, durch geringe Anforderungen „den Kopf frei zu bekommen“ und Bewegung in die Arbeitspause – wenn sonst nicht vorgesehen – einzubringen. Das Erledigen von Hausarbeit in Arbeitspausen hat zudem den Vorteil, dass diese am Ende des Arbeitstages teilweise bereits erledigt ist und der Feierabend dadurch länger wird. Dasselbe gilt für das Erledigen von Einkäufen in Arbeitspausen.
- *Einkäufe* eignen sich gemäss Wieland (2014) auch als Pausenaktivität besonders gut, weil das Einkaufen damit verbunden ist, etwas gezielt zu tun. Dadurch fällt das Abschalten von der Arbeit leichter, d.h es wird der Tendenz entgegengewirkt, dass während der (aktiven) Pause (z.B. auch beim Erledigen des Haushalts) weiterhin über die Arbeit „gegrübelt“ wird. Einkäufe erledigen in der Arbeitspause hat zudem den Vorteil, dass dies, wenn Einkaufsmöglichkeit in der Nähe des Arbeitsortes vorhanden sind, mit Bewegung, einem Spaziergang an der frischen Luft verbunden werden kann. Wenn möglich sollten (kleinere) Einkäufe demnach zu Fuss (oder auch mit dem Fahrrad) erledigt werden.

Obwohl passive Arbeitspausen (z.B. körperliche Rast) meist nach körperlicher Beanspruchung empfohlen werden, sind sie nicht per negativ, wenn ihnen vorher keine körperliche Beanspruchung vorausging (vgl. Sonnentag, 2001). Hajak (2013) erklärt in diesem Zusammenhang beispielsweise, dass der Körper – unabhängig davon, ob zuvor körperliche oder geistige Arbeit ausgeführt wurde – nach einem sogenannten zwei-phasischen Aktivitäts- und Ruherhythmus funktioniert. Demnach hat der Körper eine Ruhephase in der Nacht und eine nach dem Mittag. Bekannt ist diese tageszeittypische Müdigkeit auch unter dem Namen „Mittagstief“. Hajak (2013) rät daher, den individuellen subjektiven Tiefpunkt zu finden und ihm nachzugeben, auch, um innerlicher Stress zu vermeiden.

- *Powernapping* eignet sich im HO besonders aufgrund der Infrastruktur und der privaten Atmosphäre. Wichtig zu beachten ist auch hier, dass der Powernap nicht zu lange dauert, da der Organismus nach einem langen Schlaf nur schwer wieder zu aktivieren ist und dadurch der Wiedereinstieg in die Arbeit erschwert wird (Hajak, 2013). Das rechtzeitige Aufwachen kann beispielsweise unterstützt werden, indem ein Wecker gestellt wird. Hajak (2013) empfiehlt eine Länge von 15 bis maximal 30 Minuten. Der energiesparende Kurzschlaf kann mit Übung gelernt und trainiert werden, so kann ein Powernapping mit der Zeit bereits ab zwei bis fünf Minuten erholsam sein (z.B. wenn Zeitdruck besteht). Wenn ein Kurzschlaf nicht möglich oder gewollt ist, kann bereits das Dösen erholsam sein, indem beispielsweise im Arbeitssessel die Augen kurz geschlossen werden und die Entspannung zugelassen wird.

An dieser Stelle ergibt sich auch für das MO eine Möglichkeit, die kurzzeitige Erholung von Mitarbeitenden zu unterstützen. Institute können wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden Ruheräume anbieten, in denen entweder auf Sesseln oder Liegen kurz entspannt werden kann. Die Einrichtung solcher Räume (z.B. wo diese eingerichtet werden) sollte jedoch wohl bedacht sein, da in der westlich geprägten Kultur Schlaf und Ruhe während des Tages tabuisiert sind und vorhandene Ruheräume daher oft nicht genutzt wurden (Hajak, 2013). Sportangebote bilden eine weitere Möglichkeit, aktive Arbeitspausen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden auch im MO zu fördern. Schlussendlich kann auch das Angebot gemeinsamer aktiver Arbeitspausen mit freiwilliger Teilnahme angestrebt werden.

Arbeitspausen unter Zeitdruck und hohen quantitativen Anforderungen

Zeitdruck und hohe quantitative Anforderungen waren in der vorliegenden Untersuchung Gründe dafür, dass auf Arbeitspausen im Alltag verzichtet wurde. Pausen werden dann oft als reiner Arbeitsausfall oder verlorene Zeit verstanden. Es sind jedoch gerade diese „Verschnaufpausen“, die Körper und Geist braucht, damit die Arbeitsleistung ohne vermehrte Anstrengung aufrechterhalten werden kann (vgl. Meijman & Mulder, 1998). Die durch Arbeitspausen vermeintlich verlorene Zeit wird danach oft mit einer gesteigerten Leistung kompensiert, um die durch die Arbeitspause verlorene Leistungsfähigkeit auszugleichen. Das Einplanen von Arbeitspausen wird somit besonders in Zeiten von hohem Zeitdruck und hohen quantitativen Anforderungen empfohlen.

Im HO ist im Gegensatz zum MO die Bürogemeinschaft nicht vorhanden, die das Einlegen von Arbeitspausen, beispielsweise durch gegenseitiges Auffordern, erleichtern könnten. Im HO kön-

nen hierzu feste Verabredungen mit Familie oder Freunden hilfreich sind, beispielsweise zur Mittagspause. Eine Implikation, die daraus für das MO, beziehungsweise die Organisation erwächst bezieht sich auf Kommunikationsmöglichkeiten im MO und HO. Potenzial haben beispielsweise sogenannte virtuelle Cafés. Im Rahmen der strategischen Initiative „virtuelle.begegnungsräume@fhnw“ der FHNW wurde beispielsweise unter anderem mit einem virtuellen Café experimentiert. Dabei wurden die Cafeterias Brugg-Windisch und Muttenz über die virtuelle Café-Technologie von CISCO verbunden (mehr Informationen unter http://www.fhnw.ch/aps/ifk/projekte/abgeschlossene-projekte/copy_of_virtuelle-begegnungsräume). Der Zugang zu einem virtuellen Café im HO würde es wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden erlauben, bei Bedarf von zu Hause aus (virtuelle) Begegnungen in Arbeitspausen zu haben. Nebst festen Verabredungen mit Familienmitgliedern oder Freunden in Arbeitspausen könnten so auch Verabredungen mit Arbeitskollegen (z.B. für eine Pause zwischendurch) stattfinden. Eine derartige Möglichkeit könnte allenfalls auch die Pausenplanung (vgl. Abschnitt *Arbeitspausen bewusst in den Arbeitsalltag einplanen*) erleichtern und dem vielfach in der Literatur genannten Nachteil der sozialen Isolation bei Telearbeit (z.B. Büssing & Drodowsky, 2000) entgegenwirken. Im MO bieten speziell eingerichtete Social Zones oder Kommunikationsinseln Kommunikationsmöglichkeiten in Arbeitspausen.

Wenn die Zeit aus subjektiver Sicht für eine Kurzpause zwischendurch dennoch nicht reicht, dann können kleine aber effektive Regeln sowie eine erholungsförderliche Büroraumgestaltung die benötigte Erholung unterstützen. Bei einer Nahrungspause, wie sie bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden der FHNW oft stattfindet, wäre eine Regel beispielsweise das Essverbot am Schreibtisch. Der Gang in die Küche wird dann für eine kurze Bewegungspause genutzt. Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz wird die ohnehin bereits stattgefundenen Arbeitsunterbrechung für eine kurze Bewegungsübung im Arbeitszimmer oder dem Arbeitssessel genutzt (z.B. mit Hilfe des Pausenmanagers der SUVA oder Workrave). Unterstützend wirken demnach auch hier verschiedene Zeitmanagementtechniken oder Unterstützungstools.

Der signifikante Einfluss der erholungsförderlichen Pausengestaltung (u.a. an die frische Luft gehen, für Bewegung sorgen und die Nähe zur Natur suchen) auf das Erholungserleben spricht für den erholungsförderlichen Effekt der Natur in Arbeitspausen. Verschiedene umweltbezogene Massnahmen können die Möglichkeiten zur Mikroerholung erhöhen, beispielsweise ein bewusst erholungsförderlich gestaltetes HO. Orte und dazu kann auch das heimische Büro gehören, an denen sich Personen ruhig und ausgeglichen fühlen, beeinflussen gemäss Hellbrück & Kals (2012) die Erholung positiv. Besonders das Vorhandensein einer natürlichen Umgebung be-

günstigt das Wohlbefinden (Kaplan, 1993) und Naturelemente in gebauten Umwelten tragen zur Erholung bei (Pigram, 1993). Daher ist es naheliegend, dass gebaute Umwelten mit Naturelementen bereichert werden. Folgende Empfehlungen werden auf der Grundlage einschlägiger Literatur für die Büroraumgestaltung empfohlen:

- *Sicht auf eine natürliche Umgebung:* Es wird empfohlen, den Bürotisch so im Raum zu platzieren, dass der Blick aus dem Fenster, bestenfalls in die Natur, möglich ist. Ein Ausblick in die Natur kann das Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitenden steigern (Ulrich et al., 1991; Kaplan, 2001). Ist kein Fenster im HO vorhanden oder der Ausblick geprägt durch viel grau (v.a. Beton, Häuserblocks etc.) ist es empfehlenswert, Naturbilder aufzuhängen (vgl. Heerwagen & Orians, 1986; Lohr, 1996). In einer Studie von Brown, Barton und Gladwell (2013) zur Erholung von akutem Stress durch das Betrachten einer natürlichen Szenerie (z.B. Bilder mit Bäumen, Gras und Feldern) hat sich gezeigt, dass eben diese Betrachtung von Naturbildern die Erholung von akutem Stress positiv beeinflusst. Auch Ulrich (1983) postuliert eine Unterstützung der psychophysiologischen (Stress-)Erholung durch die Wahrnehmung bestimmter Qualitäten und Inhalte in einer (natürlichen) Szene.
- *Pflanzen im Büro:* Grünpflanzen im Büro haben positive psychologische Effekte wie beispielweise eine Stressreduktion (Bringslimark, Hartig & Patil, 2009). Natürliche Inhalte in der Umgebung können positive Emotionen hervorrufen, negative Gefühle einschränken und das Arousal so auf ein moderates Niveau senken (vgl. Ulrich et al., 1991; Fredrickson & Levenson, 1998; Shapiro, Jamner, Goldstein, & Delfino, 2001).
- *Naturgeräusche in Mikropausen:* Naturgeräusche erleichtern die Erholung nach psychologischem Stress (Alvarsson, Wiens & Nilsson, 2010). Eine Möglichkeit, am Computer für kurze Zeit abzuschalten besteht darin, die Augen für zwei Minuten kurz zu schliessen und einem natürlichen Geräusch zu lauschen. Dazu bieten sich beispielsweise verschiedene Webseiten an (z.B. Das Geräusch von Regen unter <http://rainfor.me/>; Meeresrauschen unter <http://www.donothing-for2minutes.com/>).

Physiologische Bedürfnisse (z.B. Toilettengang) sollten dann auch dazu genutzt werden, um beispielweise unterwegs für eine Minute kurz aus dem Fenster in die Ferne und besten Falls in eine natürliche Umgebung zu blicken. Oder bei Wiederhinsetzen die Augen für eine Minute schliessen, sich zurücklehnen.. Der Zugang zu einem Garten bietet schlussendlich Ablenkung während des Arbeitstages (vgl. Hernandez, 2007). Ein kurzer Gang auf den Balkon, die Terrasse oder in den Garten kann insbesondere dann zur geistigen und psychischen Regenerierung genutzt

werden, wenn nicht vorgesehen ist, Outdoor-Aktivitäten (z.B. Sport, kurzer Spaziergang) in Arbeitspausen einzubauen. Schlussendlich ist es jedoch unumgänglich, die eigene Selbstdisziplin weiterzuentwickeln und auf Pausen - auch vor sich selbst – zu bestehen. Abschliessend erwachsen aus den vorgestellten Implikationen, im Besonderen hinsichtlich Büroraumgestaltung, auch für das MO, beziehungsweise die Institute Möglichkeiten, die Erholung von Mitarbeitenden zu unterstützen.

Im nächsten Kapitel folgt die kritische Betrachtung der vorliegenden Masterarbeit, gefolgt vom Ausblick für künftige Untersuchungen.

8. KRITISCHE WÜRDIGUNG UND AUSBLICK

Mit der vorliegenden Masterarbeit wurde das Ziel verfolgt, das Pausenverhalten von wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich innovativ zu beleuchten. Die Stärken der vorliegenden Arbeit liegen in der theorie- und hypothesengeleiteten Vorgehensweise, den klar formulierten Fragestellungen und der Entwicklung eines ersten Wirkungsmodells. Damit schliesst die vorliegende Arbeit eine Forschungslücke und bietet wertvolle Erkenntnisse zum Pausenverhalten von wissenschaftlichem Personal im Hochschulbereich, speziell im HO. Der Fokus auf das Verhältnis von Arbeit und Erholung durch Arbeitspausen bei Telearbeitenden des Hochschulbereichs im HO und die Untersuchung des Gegenstandes auf verschiedenen Ebenen sind nach aktuellem Kenntnisstand bisher einzigartig.

Dennoch soll die Arbeit an dieser Stelle im Hinblick auf die Methodik und den Fokus kritisch hinterfragt werden. Im Zentrum der kritischen Würdigung und dem Ausblick stehen im Folgenden die methodische Vorgehensweise der Pilotstudie, der Fokus der Arbeit auf physische Kontextfaktoren, das Nichtvorhandensein einer Kontrollgruppe, kritische Aspekte zur Konstruktion des Fragebogens sowie abschliessend mögliche Foki künftiger Untersuchungen.

Skalenentwicklung (Pilotstudie)

Die Pilotstudie diente dazu, drei Konstrukte zu entwickeln und diese in der zweiten und dritten Studie einzusetzen. Die Vorgehensweise wurde an die zeitlichen Rahmenbedingungen einer Masterthesis angepasst, folglich gibt es im Hinblick auf die Skalenentwicklung in grösseren Forschungsprojekten einige Aspekte kritisch zu hinterfragen. Zunächst ist eine Stichprobengrösse von $N = 5$ im Rahmen der teilstrukturierten Interviews zur Itementwicklung vermutlich zu klein, um die komplexe Struktur der einzelnen Konstrukte vollständig abdecken zu können, besonders

im Hinblick auf das Konstrukt der erholungsförderlichen Pausenkultur. Dasselbe gilt auch für die Skala der erholungsförderlichen Pausengestaltung. Hier nannte Sonntag (2001) beispielsweise drei verschiedene Typen von Erholungsaktivitäten (low-effort-, social und physical activities), wovon in der vorliegenden Studie auf der Basis der psychometrischen Auswertungen lediglich der Typ der physischen Aktivität mit zwei Items und die Natur als potenziell erholungsförderliche Komponente berücksichtigt werden konnten. Ebenso war die Stichprobengröße der Onlineumfrage für den Zweck der Skalenentwicklung zu klein. Dadurch konnte die angenommene hierarchische Struktur der entwickelten Konstrukte nicht überprüft werden. Eine abschliessende Beurteilung auf Basis der Studienergebnisse ist daher nicht möglich. Im Zusammenhang mit der Überprüfung der Validität muss angemerkt werden, dass diese in erster Linie nicht über statistische Verfahren und Berechnungen, wie sie unter anderem in der vorliegenden Studie vorgenommen wurde, sichergestellt wird (Nübling et al., 2005). Vielmehr ist sie damit verbunden, im Vorfeld der Studie eine möglichst vollständige Abdeckung des Themenfeldes zu gewährleisten. Zur Generierung eines Itempools bieten sich daher auch Literaturrecherchen und qualitative Vorstudien an. Beide Vorgehensweisen wurden in der vorliegenden Studie den Rahmenbedingungen einer Masterarbeit entsprechend berücksichtigt. Zudem wurde eine qualitative Validierung vorgenommen, wobei nach der Vollständigkeit der vorgelegten Themenfelder überprüft wurde und gegebenenfalls eine Erweiterung des Itempools erfolgte. Schlussendlich kann eine vollständige Repräsentation der Skalen durch die einzelnen Items teilweise bezweifelt werden. Vermutlich beinhalten beispielsweise die Skalen „Haltung der Organisation“ (Pausenkultur) sowie die erholungsförderliche Pausengestaltung (Pausenverhalten) mehr Einzelaspekte als sie durch die jeweiligen Items, die als Ergebnis der Reliabilitäts- und Validitätsprüfung resultierten, zurzeit repräsentiert werden.

Dennoch kann an dieser Stelle auch festgehalten werden, dass sich die grundsätzliche Vorgehensweise zur Skalenentwicklung in mehreren Schritten bewährt hat und auch aus wissenschaftlicher Sicht angebracht war. Insbesondere der Miteinbezug der Zielgruppe für die Itemgenerierung ermöglichte es, die Items an das Erlebens- und Verhaltensspektrum der Zielgruppe möglichst genau anzupassen. Ebenfalls bewährt hat sich die duale Vorgehensweise mit der explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalyse. Dadurch konnte beispielsweise vermieden werden, dass unzutreffende Annahmen über die Zusammensetzung einer Skala mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse geprüft und angenommen wurden (z.B. indem Items einer Skala zugeordnet würden, die eigentlich keiner der zu entwickelnden Skala *klar* zugeordnet werden kann). Schlussendlich wurden insgesamt wertvolle Hinweise gewonnen, was ein erholungsförderliches Pausenverhalten, eine erholungsförderliche Pausenkultur und erholungsförderliche Umweltbe-

dingungen ausmachen können. In künftigen Untersuchungen ist es angebracht, der Komplexität der hier im Ansatz entwickelten Konstrukte Rechnung zu tragen. Die Repräsentation der Skalen durch die einzelnen Items sowie Validität und Reliabilität der Skalen sollten anhand einer genügend grossen Stichprobe erneut überprüft und gegebenenfalls revidiert werden. Hierzu bietet es sich an, zunächst mit Hilfe qualitativer Methoden eine tiefergehende Analyse zu den Teilaspekten der einzelnen Skalen vorzunehmen.

Fokus auf physische Kontextbedingungen

Die Pausenfrage wurde in der vorliegenden Arbeit hauptsächlich im Zusammenhang mit physischen Kontextfaktoren untersucht. Der Fokus wurde zwar bewusst auf physische Einflussfaktoren eingeschränkt. Dies hat jedoch zur Folge, dass die Beschränkung auf die Beeinflussung des Erlebens rein durch die physische Umwelt womöglich zu kurz greift. Für das Pausenverhalten im HO kann beispielsweise angenommen werden, dass das Pausenverhalten von Telearbeitenden durch die physische Umwelt beeinflusst wird (z.B. durch die gebaute Umwelt im Quartier, wie beispielweise dem Vorhandensein von Erholungsangeboten), ebenso jedoch durch das Verhalten Anderer (z.B. indem der Partner, die Partnerin um 12 Uhr Mittagessen kocht oder Kinder den/die Telearbeitende zum Spielen auffordern). Die sozialen Komponenten als Einflussfaktoren und Ressourcen für das individuelle Erholungsverhalten im Arbeitsalltag sollten daher künftig berücksichtigt werden. Dazu bietet sich als theoretischer Bezugsrahmen beispielsweise auch das Behaviour Setting Modell von Barker (1968) an, indem physische und soziale Umwelteinflüsse eng miteinander verwoben sind.

Kontrollgruppe

In der vorliegenden Studie wurden keine wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden befragt, die nur im MO arbeiten. Dies hat zur Folge, dass keine Kontrollgruppe zum Vergleich der Ergebnisse existiert. Die gefundenen Effekte können somit nicht ohne Bedenken als Effekte, die speziell und nur für Mitarbeitende im HO gelten, interpretiert werden. Denn es ist denkbar, dass ähnliche Effekte auch bei Mitarbeitenden im HO gefunden werden. Ebenso basieren Unterschiede zwischen MO und HO auf Einschätzungen derselben Personen zum eigenen Verhalten, jeweils im MO und HO. Im Rahmen einer Masterarbeit kann das vorliegende Vorgehen dennoch als angemessen eingestuft werden.

In künftigen Untersuchungen mit Telearbeitenden sollten dennoch Büromitarbeitende als Kontrollgruppe berücksichtigt werden. Damit entsteht die Möglichkeit, allfällige Effekte dahinge-

hend zu überprüfen, ob sie spezifisch für Telearbeitende oder auch für Büromitarbeitende gelten. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest durch ein entsprechendes Item eine sinnvolle Trennung der Stichprobe vorgenommen werden können. Damit entsteht eine Art Kontrollgruppe innerhalb derselben Stichprobe (z.B. häufige vs. wenig häufige HO-Nutzer).

Konstruktion des Fragebogens

Einige Rückmeldungen zur Onlinebefragung zeigen, dass auch in der Konstruktion des Fragebogens, der Kommunikation sowie der gezielten Auswahl der Stichprobe Verbesserungspotenziale liegen. So besteht beispielsweise die Gefahr eines Bias in der Grundmenge, zumal mit der Befragung besonders Personen angesprochen wurden, die ihren Arbeitsalltag in Arbeiten und Pausen einteilen. Folglich waren bestimmte Fragen für Personen, die keine solche Einteilung vornehmen, nur schwer oder nicht beantwortbar. Dafür spricht der vor der Datenbereinigung relativ hohe Anteil an Personen mit einem hohen Missing-Anteil. Wobei hier auch die Länge der Umfrage eine Rolle gespielt haben könnte. Die meisten Fragen waren zudem auf den Wechsel zwischen Arbeit und Erholung im Alltag formuliert, die Beantwortung der Fragen war somit für Personen, die hauptsächlich zu Randzeiten (spät abends oder früh morgens) arbeiten, aufgrund der Fragenformulierung ebenfalls erschwert. Schlussendlich wurde keine Antwortmöglichkeit „weiss nicht“ verwendet, die diese Problematik womöglich entschärft hätte. Eine klare Definition nicht nur dessen, was eine Pause ist, sondern auch, welche Aktivitäten sie gegebenenfalls beinhalten kann, hätte womöglich allfällige Unklarheiten effektiv beseitigen können. Schlussendlich schienen einige Fragen grundsätzlich eher schwierig zu beantworten zu sein (z.B. Pausenverhalten von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder die Haltung der Organisation gegenüber Arbeitspausen).

Foki künftiger Untersuchungen

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende im Hochschulbereich führen häufig Projekt- und Beratungsarbeiten, die unterwegs oder bei Kunden geleistet werden, durchführen. Interessant wäre hier in künftigen Arbeiten die Betrachtung des unterschiedlichen Pausenverhaltens bei mobiler Arbeit. Die mobile Arbeit wurde in der vorliegenden Arbeit nicht fokussiert.

Schlussendlich besteht auch zwischen Erholungs- und Beanspruchungsfolgen ein enger Zusammenhang (Ulich & Wülser, 2012), weshalb in weiteren Studien zum Thema Arbeitspausen bei Telearbeit auch kurz- und längerfristigen Folgen eines spezifischen Pausenverhaltens Berücksichtigung finden sollten. Kurz- oder langfristige Beanspruchungsfolgen, die mit einem Erho-

lungsmangel in Verbindung gebracht werden können sind beispielsweise die verminderter Leistungsfähigkeit, emotionale und motivationale Veränderungen wie Irritation (vgl. Mohr, 2005) psychische Ermüdung oder psychosomatische Beschwerden.

Zusammenfassend kann die gewählte methodische Vorgehensweise als angemessen für eine Masterarbeit beurteilt werden. Die Arbeit weist sowohl Stärken als auch spezifische Schwächen auf, die in künftigen Studien ihre Berücksichtigung finden sollten.

LITERATURVERZEICHNIS

- Allmer, H. (1996). *Erholung und Gesundheit, Grundlagen, Ergebnisse und Massnahmen* (Reihe Gesundheitspsychologie, Band 7). Bern: Hogrefe.
- Alvarsson, J. J., Wiens, S., & Nilsson, M.E. (2010). Stress recovery during Exposure to Nature Sound and Environmental Noise. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7, 1036-1046.
- Ammon-Glassl, U. (2003). *Betriebliche Gesundheitsförderung, Pausenprogramme am Arbeitsplatz, Theorie, Empirie und Tipps für die arbeitspsychologische Praxis* (Europäische Hochschulschriften, Reihe VI Psychologie, Band 713). Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 22(3), 187-200.
- Backer, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26-44.
- Barker, R. G. (1968). *Ecological psychology. Concepts and methods for studying the environment of human behavior*. Stanford: Stanford University Press.
- Besser-Scholz, B. (2007). *Burnout – Gefahr im Lehrerberuf*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Blasche, G. (2008). War dein Urlaub erholsam? Ergebnisse und Anwendungen der Erholungsforschung. *Psychologie in Österreich*, 3 & 4, 306-314.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Berlin: Springer.
- Boucsein, W., & Thum, M. (1997). Design of work / rest schedules for computer work based on psychophysiological recovery measures. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 20, 51-57.
- Bringslimark, T., Hartig, T., & Patil, G. G. (2009). The psychological benefits of indoor plants: A critical review of the experimental literature. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 422-433.

- Brown, I. D. (1994). Driver fatigue. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 36, 298-314.
- Brown, D. K., Barton, J. L., & Gladwell, V. F. (2013). Viewing Nature Scenes Positively Affects Recovery of Autonomic Function Following Acute-Mental Stress. *Environmental Science & Technology*, 47, 5562-5569.
- Bundesrat (2009). Antwort auf die Interpellation 09.3386. Verfügbar unter:
http://www.parlament.ch/-d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20093385
[07.05.2014].
- Bühner, M. (2003). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (1. Auflage). München: Pearson.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (2. aktualisierte und erweiterte Auflage). München: Pearson.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. aktualisierte Auflage). München: Pearson.
- Büssing, A., & Hegendörfer, K. (2001). *Arbeitsbedingungen unter Telearbeit: Analyse der Tätigkeit und Arbeitszeit* (Bericht Nr. 54 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A., & Drodofsky, A. (2000). *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens (AQUATEL). Ein Vergleich zwischen Tele- und Büroarbeitern* (Bericht Nr. 51 aus dem Lehrstuhl für Psychologie). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Büssing, A., Drodofsky, A., & Hegendörfer, K. (2003). *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung*. Göttingen: Hogrefe.
- Büssing, A., & Aumann, S. (1997). Die Organisation von Telearbeit. Formen, Erfolgsbedingungen und Konsequenzen. *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 49, 67-82.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal Experience in Work and Leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 815-822.
- Degenhardt, B., Frick, J., Buchecker, M., & Gutscher, H. (2011). Influences of Personal, Social, and Environmental Factors on Workday Use Frequency of the Nearby Outdoor Recreation Areas by Working People. *Leisure Sciences*, 33(5), 420-440.

- Diekmann, A. (2009). *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen* (20. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Dörner, D. (1982). Wie man viele Probleme zugleich löst – oder auch nicht! *Sprache & Kognition*, 1, 55-66.
- Elfering, A., Grebner, S., Semmer, N.K., & Gerber, H., (2002). Time control, catecholamines and back pain among young nurses. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 28(6), 386-393.
- Erstel, M., Maintz, G., & Ullsperger, P. (2008). *Telearbeit - gesund gestaltet. Tipps für gesundheitsverträgliche Telearbeit*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW - Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577–585.
- Faucett, J., Meyers, J., Miles, J., Janowitz, I., & Fathallah, F. (2007). Rest break interventions in stoop labor tasks. *Applied Ergonomics*, 38, 219-226.
- FHNW (2006). Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Verfügbar unter: <http://www.fhnw.ch/services/personal/attractive-anstellungsbedingungen> [25.02.2014].
- FHNW-Newsletter April (2012). Home Office an der FHNW. Verfügbar unter: <http://web.fhnw.ch/plattformen/newsletter/fhnw-newsletter-april-2012/personal/home-office-an-der-fhnw> [25.05.2012].
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition). London: Sage Publication.
- Flade, A. (2008). *Architektur - psychologisch betrachtet*. Bern: Verlag Hans Huber.
- Flüter-Hoffmann, C. (2012). Erfolgsgeschichte Telearbeit - Arbeitsmodell der Zukunft. In B. Bandura (Hrsg.), H. Schröder, D. Ducki, J. Klose & M. Meyer, *Fehlzeiten-Report 2012, Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren*, (S. 71-77). Berlin Heidelberg: Springer.
- Franke, J. (1998). *Optimierung von Arbeit und Erholung, Ein kompakter Überblick für die Praxis*. Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- Fredrickson, B. L., & Levenson, R. W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition and Emotion*, 12, 191–220.

- Galinsky, T. L., Swanson, N. G., Sauter, S. L., Hurrell, J. J., & Schleifer, L. M. (2000). A field study of supplementary rest breaks for data-entry operators. *Ergonomics*, *43*, 622-638.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In M. J. Schabraq, J. A. Winnbust, & C. L. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (S. 279-312). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *32*, 482-492.
- Gibson, J. J. (1982). *Wahrnehmung und Umwelt - Der ökologische Ansatz in der visuellen Wahrnehmung*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Gnau, J. (2009). *Berufsbezogenes Erholungsverhalten, Schlafqualität und Depressivität, Eine Untersuchung mit Lehrerinnen und Lehrern*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der gesamten Humanmedizin, Marburg.
- Graf, A. (2012). *Selbstmanagement-Kompetenz in Unternehmen nachhaltig sichern. Leistung, Wohlbefinden und Balance als Herausforderung*. Wiesbaden: Springer.
- Graf, O. (1970). Arbeitszeit und Arbeitspausen. In A. Mayer & B. Herwig (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie Band 9* (S. 244-277). Göttingen: Hogrefe.
- Grandjean, E. (1969). *Fitting the Task to the Man: An Ergonomic Approach*. London: Taylor & Francis.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (2010). *Schweizer HR-Barometer 2010 Schwerpunktthema Arbeitsflexibilität und Familie*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Hahn, V. (2012). The role of partners for employees' daily recovery. Präsentation auf dem 16. European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Kongress, Münster.
- Harabi, N., & Schoch, R. (2001). *Die Diffusion von Telearbeit, Wo steht die Schweiz heute im internationalen Vergleich? Ergebnisse einer empirischen Untersuchung*. Verfügbar unter: http://www.google.ch/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0C-CwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fweb.fhnw.ch%2Fpersonenseiten%2Fnajib.harabi%2Fpublications%2Fpublished-research-reports%2FCH-Bericht-Telework-0808.pdf&ei=qQiCU6KoHYGc0AXT74HwAQ&usg=AFQjCNF528Rtg_ySUsszXcBaRZrhcloM3g&sig2=qmztfDoaG3EzOCyfov-FDw [25.05.2014].

- Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., Davis, D. S., & Gärling, T. (2003). Tracking restoration in natural and urban field settings. *Journal of Environmental Psychology, 23*, 109-123.
- Hajak, G. (2013). Interview zum Thema Schlafforschung: "Mittags nicht zu schlafen, bedeutet Stress", verfügbar unter: <http://www.spiegel.de/gesundheit/ernaehrung/mittagsschlaf-gegen-stress-und-fuer-die-gesundheit-mittags-schlafen-a-896034.html> [14.04.2014].
- Heckhausen, H., & Kuhl, I. (1985). From wishes to action: The dead ends and short cuts on the long way to action. In M. Frese & J. Sabini (Eds.), *Goal-directed behavior: The concept of action in psychology* (S. 134 -159). Hillsdale: Erlbaum.
- Heerwagen, J. H., & Orians, G. (1986). Adaptations to windowlessness: A study of the use of visual decor in windowed and windowless offices. *Environment and Behavior, 18*(5), 623-639.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Henning, R. A., Callaghan, E. A., Ortega, A. M., Kissel, G. V., Guttman, J. I., & Braun, H. A. (1995). Continuous feedback to promote self-management of rest breaks during computer use. *International Journal of Industrial Ergonomics, 18*, 71-82.
- Henning, R. A., Kissel, G. V., & Mynard, D. C. (1994). A compensatory rest break system for VDT operators. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting October 1993, 37*(12), 905-909.
- Hernandez, R.O. (2007). Effects of therapeutic gardens in special care units for people with dementia: Two case studies. *Journal of Housing for the Elderly, 21*, 117-152.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 220-241.
- Hirsig, R. (2003). *Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung im Hinblick auf computergestützte Datenanalysen mit SPSS* (4. überarbeitete Auflage). Zürich: Seismo.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513 – 524.

- Hobfoll, S. E., (2001). The influence of culture, community and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-369.
- Hoederath, L. (2010). *Erholung als Verhalten zur Förderung der Gesundheit im Lehrerberuf, eine Adaption des Health Action Process Approach*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der gesamten Humanmedizin, Marburg.
- Home Office Day Studie (2014). *Medienmitteilung vom 13. März 2014*. Verfügbar unter : http://www.homeofficeday.ch/downloads/medien/MM_HOD_Erfolgsmeldung.pdf [24.05.2014].
- Horne, J. A., & Reyner, L. A. (1996). Counteracting driver sleepiness: Effects of napping, caffeine, and placebo. *Psychophysiology*, 33(3), 306-309.
- Kallus, K. W. (2002). Impact of recovery in different areas of application. In M. Kellmann (ed.), *Enhancing recovery: Preventing underperformance in athletes* (S. 283-300). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Kaplan, R., & Kaplan, S. (1989). *The experience of nature. A psychological perspective*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 14, 169-182.
- Kaplan, R. (1993). The role of nature in the context of the workplace. *Landscape and Urban Planning*, 26, 193-201.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karmaker, U., & Apte, U. (2007). Operations management in the information economy: Information product, processes and chains. *Journal of Operations Management*, 25(2), 438-453.
- Katz, C., Betschart, H., Ruch, L., & Ulich, E. (1987). Wie human kann Telearbeit sein? *Technische Rundschau*, 79(43), 86-90.
- Kauffeld, S., & Hoppe, D. (2011). Arbeit und Gesundheit. In S. Kauffeld, *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie*, (S. 223-242). Heidelberg: Springer.

- Korpardekar, P., & Mital, P. (1994). The effect of different work-rest schedules on fatigue and performance of a simulated directory assistance operator's task. *Ergonomics*, 37(10), 1697-1707.
- König, C., & Kleinmann, M. (2006). Individual Differences in the Use of Time Management Mechanics and in Time Discounting. *Individual Differences Research*, 4(3), 194-207.
- Krajewski, J. (2009). "Den Seinen gib es der Herr im Schlaf" - Wie betriebliches Pausenmanagement müdigkeitsbedingte Motivationsverluste verhindert. In M. Sauerland & J. Weikamp (Hrsg.), *Zündstoff Motivation: Motivierungsmethoden für Mitarbeiter, Führungskräfte und Organisationen*, (S. 79-112). Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Kuo, F. E. (2001). Coping with poverty - Impacts of environment and attention in the inner city. *Environment and Behavior*, 33(1), 5-34.
- Kühlmann, T. M. (1982). *Beanspruchung und Erholung: wissenschaftliche Bestandsaufnahme und Erkundung alltagstheoretischer Vorstellungen und Differenzierungen des Erholungsbegriffs*. Freiburg: Hochschulverlag.
- Lathané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), 343-356.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Mobley, W. H. (1998). Toward a Taxonomy of Multidimensional Constructs. *Academy of Management Review*, 23(4), 741-755.
- Lohmann-Haislah, A. (2012). Stress aktuell – Ergebnisse der Erwerbstätigenbefragung. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (Hrsg.), *Stressreport Deutschland 2012, Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden*. Dortmund: Bonifatius.
- Lohr, V. I., Pearson-Mims, C., & Goodwin, G. K. (1996). Interior plants may improve worker productivity and reduce stress in a windowless environment. *Journal of Environmental Horticulture*, 14, 97-100.
- Lottrup, L., Grahn, P., & Stigsdotter, U. K. (2013). Workplace greenery and perceived level of stress: Benefits of access to a green outdoor environment at the workplace. *Landscape and Urban Planning*, 110, 5-11.
- Luczak, H. (1998): *Arbeitswissenschaft, Analyse und Gestaltung der Arbeit* (2. Auflage). Berlin: Springer.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.

- Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In P. J. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., vol. 2: Work Psychology), (S. 5-33). Hove, GB: Psychology Press.
- Meissner, J. O. (2011): Für wen und welche Aufgaben ist mobiles Arbeiten geeignet? In *Work Anywhere. Zwischen Produktivität und Lebensqualität*. Vertiefungsstudie zum Schweizer Home Office Day der Stiftung Produktive Schweiz, (S.16-18). Zürich.
- Metz, A. M., Rothe, H. J., & Pitack, J. (2006): *Ressourcen, Belastungen und Beanspruchungen wissenschaftlicher Mitarbeiter*. *Wirtschaftspsychologie*, 2, 72–80.
- Mohr, G., Rigotti, T., & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1), 44-48.
- Mohr, G. (1991). Fünf Subkonstrukte psychischen Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In: S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 91-119). Göttingen: Hogrefe.
- Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Olson M. H., & Primps, S. B. (1984). Working at Home with Computers: Work and Nonwork Issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97-112.
- Pigram, J. J. (1993). Human-nature relationships: Leisure environments and natural settings. In T. Gärling & R. G. Golledge (Eds.), *Behavior and environment* (S. 400-426). North Holland: Elsevier Science Publishers.
- Quaas, W. (1997). Ermüdung und Erholung. In H. Luczak & W. Volpert (Hrsg.). *Handbuch Arbeitswissenschaft* (S. 347- 353). Stuttgart: Hogrefe.
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., & Engesser, S. (2004). Flow-Erleben bei der Arbeit und in der Freizeit. In J. Wegge & K.-H. Schmidt (Eds.), *Förderung von Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen*, (S. 163–180). Göttingen: Hogrefe.
- Richter, P., & Hacker, W. (2008). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben* (2. Auflage). Kröning: Asanger.

- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung*. Heidelberg: Asanger.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rudow, B. (2011). *Die gesunde Arbeit - Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung* (2. Auflage). München: Oldenbourg Verlag.
- Schaarschmidt, U. (2006). AVEM - ein persönlichkeitsdiagnostisches Instrument für die berufsbezogene Rehabilitation. In Arbeitskreis Klinische Psychologie in der Rehabilitation BDP (Hrsg.), *Psychologische Diagnostik - Weichenstellung für den Reha-Verlauf* (S. 59-82). Bonn: Deutscher Psychologen Verlag GmbH.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V., & Bakker, B. A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schmenn, R. M. (2014). *Der Einfluss von Erholung nach beruflicher Beanspruchung auf Depressivität. Eine prospektive Untersuchung zum "Health Action Process Approach-Recreation" im Lehrerberuf*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der gesamten Humanmedizin, Marburg.
- 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.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling Health Behavior Change: How to Predict and Modify the Adoption and Maintenance of Health Behaviors. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 1-29.
- Semmer, N. K., Grebner, S., & Elfering, A. (2010). „Psychische Kosten“ von Arbeit: Beanspruchung und Erholung, Leistung und Gesundheit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie*. (Enzyklopädie der Psychologie, Band D-III-1, S. 325-370). Göttingen: Hogrefe.
- Shapiro, D., Jamner, L. D., Goldstein, I. B., & Delfino, R. J. (2001). Striking a chord: Moods, blood pressure, and heart rate in everyday life. *Psychophysiology*, 38, 197-204.
- Sluiter, J. K., Frings-Dresen, M. H., Meijman, T. F., & Van der Beek, A. J. (2000). Reactivity and recovery from different types of work measured by catecholamines and cortisol: a systematic literature overview. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 298-315.

- Sluiter, J. K., Van der Beek, A. J., & Frings-Dresen, M. H. (1999). The influence of work characteristics on the need for recovery and experienced health: a study on coach drivers. *Ergonomics*, 42(4), 573-583.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 169-210.
- Sonnentag, S. (2006). Feuer und Flamme für die Arbeit. Das Konzept des Arbeitsengagements. *Wirtschaftspsychologie*, 8(2-3), 81-86.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.
- Steward, B. (2000). Changing Times: The Meaning, Measurement and use of Time in Teleworking. *Time & Society*, 9(1), 57-74.
- Strongman, K.T. & Burt, D.B. (2000). Taking Breaks From Work: An Exploratory Inquiry. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 134(3), 229-242.
- Sullivan, W. C., Kuo, F. E., & DePooter, S. F. (2004). The fruit of urban nature: Vital neighbourhood spaces. *Environment & Behavior*, 36(5), 678-700.
- Sutton, S. (2008). How does the Health Action Process Approach (HAPA) Bridge the Intention-Behavior Gap? An Examination of the Model's Causal Structure. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 66-74.
- Temme, D., & Hildebrandt, L. (2008). *Gruppenvergleiche bei hypothetischen Konstrukten – Die Prüfung der Übereinstimmung von Messmodellen mit der Strukturgleichungsmethodik* (Schriftenreihe Economic Risk, Humboldt Universität SFB 649, Discussion Paper 2008-042). Verfügbar unter: http://sfb649.wiwi.hu-berlin.de/papers/pdf/SFB649DP2008_042.pdf [28.03.2014].
- Tietze, S., & Musson, G. (2003). The times and temporalities of home-based telework. *Personnel Review*, 32(4), 438-455.
- Thompson, C. W., Roe, J., Aspinall, P., Mitchell, R., Clow, A., & Miller, D. (2012). More green space is linked to less stress in deprived communities: Evidence from salivary cortisol patterns. *Landscape and Urban Planning*, 105, 221-229.

- Udris, I., & Kaufmann I. (1982). Psychische Belastung und Beanspruchung. In L. Zimmermann (Hrsg.), *Belastungen und Stress bei der Arbeit* (S. 110-165). Reinbeck: Rohwolt.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Auflage). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E., & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen, Arbeitspsychologische Perspektiven* (5. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Ulrich, R. S. (1983). Aesthetic and affective response to natural environment. In I. Altman, & J. F. Wohlwill (Eds.), *Behavior and the natural environment* (S. 85–125). New York: Plenum Press.
- Ulrich, R. S., Simons, R. F., Losito, B. D., Fiorito, E., Miles, M.A., & Zelson, M. (1991). Stress recovery during exposure to natural and urban environments. *Journal of Environmental Psychology, 11*, 201-230.
- Vartiainen, M., & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment, 25*(2), 117-135.
- Weber, M. (1985). *Wissenschaftslehre* (6. Auflage). Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Weiber, R., & Mühlhaus, D. (2010). *Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS*. Heidelberg: Springer.
- Wendsche, J., & Wegge, J. (2013). *Wie machen Sie Pausen bei der Arbeit?* Vortrag auf der DDN Sachsen Regionalversammlung, Dresden.
- Wendsche, J. (2011). Interview zum Thema "Mach mal Pause", verfügbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-03/Pausen-Arbeitstag-Mitarbeiter/> [12.05.2014].
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modelling* (S. 56-75). London: Guilford.
- Wieland, R. (2014). Interview zum Thema "Pausen mit Bewegung sind besonders effektiv", verfügbar unter: <http://www.welt.de/gesundheit/article127094381/Pausen-mit-Bewegung-sind-besonders-effektiv.html> [12.05.2014].
- Wieland-Eckelmann, R., Allmer, H., Kallus, K.W., & Otto, H. (1994). *Erholungsforschung, Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

- Wieland-Eckelmann, R., & Baggen, R. (1994). Beanspruchung und Erholung im Arbeits-Erholungs-Zyklus. In R. Wieland-Eckelmann, H. Allmer, K. W. Kallus & H. Otto, *Erholungsforschung, Beiträge der Emotionspsychologie, Sportpsychologie und Arbeitspsychologie* (S. 102-154). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Wirtz, M. (2004). Über das Problem fehlender Werte: Wie der Einfluss fehlender Informationen auf Analyseergebnisse entdeckt und reduziert werden kann. *Rehabilitation*, 43, 109-115.

Literaturverzeichnis des Anhangs

- Behnke, J., & Behnke, N. (2006). *Grundlagen der statistischen Datenanalyse. Eine Einführung für Politikwissenschaftler*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Berlin: Springer.
- Bühner, M. (2003). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (1. Auflage). München: Pearson.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (2. aktualisierte und erweiterte Auflage). München: Pearson.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3. Aktualisierte Auflage). München: Pearson.
- Gnau, J. (2009). *Berufsbezogenes Erholungsverhalten, Schlafqualität und Depressivität, Eine Untersuchung mit Lehrerinnen und Lehrern*. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Doktor-grades der gesamten Humanmedizin, Marburg.
- Degenhardt, B. Frick, J., Buchecker, M. & Gutscher, H. (2011). Influences of Personal, Social, and Environmental Factors on Workday Use Frequency of the Nearby Outdoor Recreation Areas by Working People. *Leisure Sciences*, 33(5), 420-440.
- Flanagan, J. C. (1954). The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaplan, R. (2001). The nature of the view from home psychological benefits. *Environment and behavior*, 33(4), 507-542.

- Lottrup, L., Grahn, P., & Stigsdotter, U. K. (2013). Workplace greenery and perceived level of stress: Benefits of access to a green outdoor environment at the workplace. *Landscape and Urban Planning, 110*, 5-11.
- Raab-Steiner, E., & Benesch, M. (2008). *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung*. Wien: Facultas-Verlag.
- Raithel, R. (2008). *Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Schuler, H. (Hrsg.). (2006). *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Weiber, R., & Mühlhaus, D. (2010). *Strukturgleichungsmodellierung. Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS*. Heidelberg: Springer.

ANHANG

A. Fragebogen- und Skalendokumentation

Eingesetzte Skalen							
Quelle	Skala	Items	Antwortformat	Bemerkungen	DS	Cronbach's α	Faktoren
König & Kleinmann (2006) Deutsche Fassung Time Management Behavior Scale (TMBS)	Ziele und Prioritäten	<ul style="list-style-type: none"> - Ich überprüfe meine täglichen Aktivitäten, um herauszufinden, wann ich Zeit verschwende. - Ich setze Prioritäten, um die Reihenfolge der Aufgaben festzulegen, die ich jeden Tag ausführe. - Ich wandle komplexe und schwierige Projekte in kleinere, handhabbare Aufgaben um. - Ich suche nach Möglichkeiten, um die Effizienz zu steigern, mit der ich meine Aktivitäten in der Arbeit ausübe. - Ich überprüfe meine Ziele, um sie zu ändern, wo es nötig ist. - Wenn ich mich entscheide, was ich in kurzer Zeit erreichen möchte, behalte ich meine langfristigen Ziele im Hinterkopf. - Während meiner Arbeitszeit überprüfe ich, wie gut ich dem Plan folge, den ich mir selbst aufgestellt habe. - Ich setze mir selbst Fristen, wenn ich beginne, eine Aufgabe zu erledigen. 	5-stufig - selten zutreffend - sehr oft zutreffend	-	zeit1-zeit8 (zeit_skal)	König & Kleinmann (2006): $\alpha = .75$ $\alpha = .78$	König & Kleinmann (2006): Gesamtes Instrument 4-faktoriell (ZP, TZ, VO, ZK)
Gnau (2009) (adaptiert nach Hoederath, 2010) Fragebogen zur Erholung und Gesundheit im Lehrerberuf	Erholungsplanung	<ul style="list-style-type: none"> - Erholungs Dinge haben in meinem Tagesablauf einen festen Platz - Ich plane Erholung als wichtigen Bestandteil in meinen Tagesablauf ein. - Es gibt Dinge, die ich zur Erholung unternehme, die eine feste Gewohnheit sind. - Ich plane in meinen Arbeitsalltag feste Erholungszeiten ein. - Meine Erholung überlasse ich nicht dem Zufall, sondern plane sie ganz bewusst. - Ich gestalte meinen Arbeitsalltag bewusst so, dass genügend Raum für Erholungs bleibt. - In stressigen Phasen überlege ich, wie ich Erholungs in den Tag einbauen kann. - Ich überlege schon im Voraus, wie ich Erholungsphasen gegen störende Unterbrechungen abschirmen kann. - Ich organisiere meine Arbeit so, dass ich zwischendurch kleine Erholungspausen machen kann. - Ich achte darauf, erholsame Aktivitäten regelmässig durchzuführen (z.B. 2 x Joggen pro Woche). 	5-stufig Trifft gar nicht zu - - trifft völlig zu	-	plan1- plan10 (plan_skal)	Hoederath (2010): $\alpha = .87$ $\alpha = .89$	Hoederath (2010): 1-faktoriell

<p>Semmer, Zapf & Dunckel (1995) COPSOQ</p>	<p>Quantitative Anforderungen (Zeitdruck)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Müssen Sie sehr schnell arbeiten? - Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen? - Kommen Sie mit Ihrer Arbeit in Rückstand? - Wie oft können Sie einen ruhigen Gang einlegen und trotzdem Ihre Arbeit bewältigen?* - Haben Sie genug Zeit für Ihre Arbeitsaufgaben?* - Müssen Sie Überstunden machen? 	<p>5-stufig Immer – nie/fast nie</p>		<p>quant1-quant6 (quant_skal)</p>	<p>Semmer, Zapf & Dunckel (1995): $\alpha = .82$ $\alpha = .80$</p>	
<p>Schaarschmidt & Fischer (2006) Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebnismuster (AIVEM)</p>	<p>Verausgabungs-bereitschaft</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung - Bei der Arbeit kenne ich keine Schonung. - Ich arbeite wohl mehr also ich sollte. - Ich neige dazu, über meine Kräfte hinaus zu arbeiten. 	<p>5-stufig Trifft überhaupt nicht zu – trifft völlig zu</p>		<p>veraus1-veraus4 (veraus_skal)</p>	<p>$\alpha = .80$</p>	
<p>Allmer (1996) Erholungsfragebogen (EFB)</p>	<p>Erholungs-vernachlässigung (bzw. -bereitschaft)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ich kann so in die Arbeit vertieft sein, dass ich nicht an Erholung denke. - Ich habe Mühe, mich von interessanter Arbeit loszureissen, wenn Erholung nötig ist. - Bevor ich etwas für die Erholung tue, muss eine begonnene Arbeit abgeschlossen sein. - Erholung kommt bei mir zu kurz, weil dann Arbeit liegen bleibt. - Ich neige dazu, dringend benötigte Erholung immer wieder aufzuschieben. - Nach Feierabend beschäftigt mich noch lange, was ich am Arbeitstag erlebt habe. - Wenn ich mich erholen will, können mich andere leicht davon abbringen. 	<p>4-stufig Nie - häufig</p>		<p>erholbereit1 – erholbereit7 (erholbereit_skal)</p>	<p>Allmer (1996): 1-faktoriell $\alpha = .79$</p>	
<p>Sonntag & Fritz (2007) Recovery Experience Questionnaire</p>	<p>Abschalten von der Arbeit (Psychological Detachment)</p>	<p>In den Pausen...</p> <ul style="list-style-type: none"> - ...vergesse ich die Arbeit. - ...denke ich überhaupt nicht an meine Arbeit. - ...gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren. - ...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen. 	<p>5-stufig trifft überhaupt nicht zu – trifft vollumfänglich zu</p>	<p>Angepasst: „Am Feierabend“ ersetzt mit „In den Pausen“</p>	<p>detach1 – detach4 (detach_skal)</p>	<p>Fritz & Sonntag (2007): $\alpha = .84$ $\alpha = .91$</p>	<p>Fritz & Sonntag (2007): 4-faktoriell (PD, R, M, C)</p>

<p>Eigenentwicklung</p> <p>Erholungs-förderliche Pausenkultur</p>	<p>Haltung der Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei uns im Institut werden Arbeitspausen in erster Linie als Produktivitätseinbuss betrachtet.* - Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen.* - Bei uns im Institut herrscht die Meinung, dass regelmäßige Arbeitspausen gut für die Arbeitsleistung sind. - Bei uns im Institut werden Arbeitspausen als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltages betrachtet. - In meinem Institut wird das Durcharbeiten ohne jegliche Arbeitspausen klar abgelehnt. - Bei uns im Institut interessiert man sich dafür, wann und wie ich im Arbeitsalltag Pause mache. - In meinem Institut hat die Einhaltung von Terminen einen höheren Wert als Arbeitspausen.* <p>Verhalten Vorgesetzte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auch meine vorgesetzte Person nimmt sich Zeit für Arbeitspausen. - Meine vorgesetzte Person plant Termine so, dass zwischen durch Arbeitspausen möglich sind. - Meine vorgesetzte Person plant Termine über die Mittagszeit.* - Meiner vorgesetzten Person ist es wichtig, dass ich Arbeitspausen mache. - Meine vorgesetzte Person regt mich dazu an, regelmäßig Arbeitspausen zu machen. <p>Verhalten Mitarbeitende</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei uns im Institut machen die meisten Mitarbeitenden regelmäßig Arbeitspausen. - Die Mitarbeitenden bei uns im Institut regen sich gegenseitig an, Arbeitspausen zu machen. - Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verbringen die Arbeitspausen gemeinsam mit anderen. - Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verlassen in den Arbeitspausen ihren Arbeitsplatz (z.B. Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatz). <p>Pauseninfrastruktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden spontan zu treffen (z.B. in einem dafür 	<p>5-stufig</p> <p>trifft überhaupt nicht zu – trifft vollumfänglich zu</p>	<p>kult1_O – kult2_O (pauskult_O _skal)</p> <p>kult1_V kult2_V, kult4_V (pauskult_V _skal)</p> <p>kult1_M – kult4_M (pauskult_M _skal)</p> <p>kult1_J – kult3_J (pauskult_J _skal)</p>	<p>Haltung Organisation $\alpha = .80$</p> <p>Verhalten Vorgesetzte $\alpha = .78$</p> <p>Verhalten Mitarbeitende: $\alpha = .84$</p> <p>Pauseninfrastruktur: $\alpha = .79$</p>	<p>Nach der Prüfung: 4-faktoriell</p>
--	--	---	--	--	---------------------------------------

		<p>eingereicherten Aufenthaltsbereich).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich für die Arbeitspausen in geeignete Räumlichkeiten (z.B. Küche, Sofa-Ecke) zurückzuziehen. - Bei uns im Institut sind Räumlichkeiten, wo man die Pausen verbringen kann, schön gestaltet. - Bei uns im Institut gibt es Ruhe- und/oder Erholungsräume, wo man entspannen kann. - Bei uns im Institut gibt es die Möglichkeit, die Arbeitspause in einem dafür eingerichteten Aussenbereich zu verbringen (z.B. Terrasse mit Bestuhlung). 				
<p>Eigenentwicklung</p> <p>Erholungs-förderliches Pausenverhalten</p>	<p>Erholungsförderliche Pausenorganisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitspausen haben in meinem Arbeitsalltag einen festen Platz. - Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen. - Regelmässige Arbeitspausen sind ein fester Bestandteil in meinem Arbeitsalltag. - Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen. - Wenn ich eine Arbeitspause benötige, mache ich sie, egal was noch an Arbeit ansteht. - Ich mache Arbeitspausen, auch wenn dadurch Arbeit liegen bleibt. - Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst. - Ich mache Arbeitspausen frühzeitig, so dass ich nicht bis zur Erschöpfung arbeite. - Innerhalb eines Arbeitstages mache ich mindestens eine grössere Pause (z.B. Mittagspause). - Innerhalb eines Arbeitstages mache ich mehrere Kurzpausen. - Ich organisiere meine Pausen so, dass sie sich über den Tag verteilen. <p>Erholungsförderliche Pausengestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> - In meinen Arbeitspausen nehme ich mir die Zeit, um mich zu erholen. - In den Arbeitspausen gehe ich kurz an die frische Luft. - In den Arbeitspausen Sorge ich für Bewegung (z.B. durch bewusstes Gehen oder Bewegungsübungen). - In den Arbeitspausen suche ich die Nähe zur Natur. - In den Pausen esse und/oder trinke ich etwas. 	<p>5-stufig</p> <p>trifft überhaupt nicht zu – trifft vollumfänglich zu</p>	<p>paus1_org – paus4_org, paus7_org (paus_O_ – skal)</p> <p>paus2_ges paus4_ges (paus_G_ – skal)</p>	<p>Pausen-organisation $\alpha = .91$</p> <p>Pausen-gestaltung: $\alpha = .82$</p>	<p>Nach der Prüfung: 2-faktoriell</p>	

<p>Eigenentwicklung</p>	<p>Erholungs- förderliche Umwelt- bedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pausen verbringe ich zusammen mit anderen Personen. - Wenn ich eine Pause mache, verlasse meinen Arbeitsplatz (meine Arbeitsecke / meinen Schreibtisch / mein Arbeitszimmer). - Was ich in den Pausen mache, bestimme ich selbst. - In den Pausen erledige ich keine anderweitigen (privaten oder beruflichen) Verpflichtungen. - In den Arbeitspausen denke ich bereits stark an meine nächsten Termine.* - In den Arbeitspausen arbeite ich weiterhin an meinen Arbeitsaufgaben (z.B. informelle, arbeitsbezogene Besprechungen mit Kolleginnen oder Kollegen).* 	<p>5-stufig</p> <p>trifft überhaupt nicht zu – trifft vollumfänglich zu</p>	<p>umw1_aus - umw10_aus</p> <p>umwelt1_in – umw4_in (umwelt_skal)</p>	<p>Nach der Prüfung: 1-faktoriell</p>	
<p>Äussere physische Umwelt</p> <ul style="list-style-type: none"> - In der Umgebung meines Home Office habe ich die Möglichkeit, andere Menschen zu treffen. - Die Umgebung meines Home Office regt mich dazu an, nach draussen an die frische Luft zu gehen. - Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen). - In der Umgebung meines Home Office gibt es viel Natur (z.B. Wälder, Seen, Berge, Parks). - Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite. - Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel grau.* - Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viele Gebäude und/oder Häuser.* - In der Umgebung meines Home Office habe ich das Gefühl von sauberer Luft. - Die Umgebung meines Home Office ist gut geeignet für Bewegung (z.B. Spaziergänge, Walken, Joggen, Velofahren). - Die Gegend meines Home Office ist weitgehend geprägt von Ruhe. <p>Innere physische Umwelt</p> <ul style="list-style-type: none"> - An meinem heimischen Arbeitsplatz gibt es natürliches Sonnenlicht. - Mein heimischer Arbeitsplatz ist gut beleuchtet. - Von meinem heimischen Arbeitsplatz aus kann ich den Blick im Raum in die Weite schweifen lassen. - An meinem heimischen Arbeitsplatz habe ich die Möglichkeit, mich kurz auszuruhen (z.B. auf einem Liegestuhl, Sofa, o.Ä.). 	<p>Erholungs- förderliche Umwelt- bedingungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pausen verbringe ich zusammen mit anderen Personen. - Wenn ich eine Pause mache, verlasse meinen Arbeitsplatz (meine Arbeitsecke / meinen Schreibtisch / mein Arbeitszimmer). - Was ich in den Pausen mache, bestimme ich selbst. - In den Pausen erledige ich keine anderweitigen (privaten oder beruflichen) Verpflichtungen. - In den Arbeitspausen denke ich bereits stark an meine nächsten Termine.* - In den Arbeitspausen arbeite ich weiterhin an meinen Arbeitsaufgaben (z.B. informelle, arbeitsbezogene Besprechungen mit Kolleginnen oder Kollegen).* 	<p>5-stufig</p> <p>trifft überhaupt nicht zu – trifft vollumfänglich zu</p>	<p>umw1_aus - umw10_aus</p> <p>umwelt1_in – umw4_in (umwelt_skal)</p>	<p>Nach der Prüfung: 1-faktoriell</p>	

Offene Fragen				
Quelle	Frage	Antwortformat	Bemerkungen	DS
Eigenentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn Sie an Arbeitspausen im Home Office denken, was sind für Sie die grössten Herausforderungen / Barrieren im Hinblick auf Arbeitspausen? - Wenn Sie an Arbeitspausen im Home Office denken, gibt es Umstände, die es Ihnen erleichtern, Arbeitspausen zu machen? - Wenn Sie an Arbeitspausen im Home Office und Main Office denken, wodurch unterscheidet sich Ihr Pausenverhalten im Home Office von jenem im Main Office? 	Offen	-	<p>herauf_ho</p> <p>erleicht_ho</p> <p>untersch_ho</p>
Spezifische Fragen zum Pausenverhalten im Main - und Home Office				
Quelle	Frage	Antwortformat	Bemerkung	DS
Eigenentwicklung	Haben Sie Zugang zu einem Balkon und/oder Terrasse?	Nominalskala		balkon
Eigenentwicklung	Wie viele Arbeitspausen machen Sie im Main / Home Office i.d.R. innerhalb eines Arbeitstages (inkl. Mittagspause)?	5-stufig keine Pausen am Tag - mehr als 4 Pausen am Tag	Frage jeweils für Main- und Home Office getrennt beantwortet (gilt für alle Fragen in diesem Block)	anzpaus_ho anzpaus_mo
Eigenentwicklung	Wie viel Zeit vergeht i.d.R., bis Sie im Main / Home Office eine Pause machen?	5-Stufig 1-1½ Std. - 3 Std. oder mehr	Antwortkategorie "ich mache keine Arbeitspausen" vorhanden	intervpaus_ho intervpaus_mo
Eigenentwicklung	Wie lange dauert bei Ihnen eine Arbeitspause im Main / Home Office durchschnittlich (exkl. Mittagspause)	5-stufig 1-5 min. - 20 min.	Antwortkategorie "ich mache keine Arbeitspausen" vorhanden	dauerpaus_ho dauerpaus_mo

Eigenentwicklung	Wie lange machen Sie i.d.R. Mittagspause im Main / Home Office ?	5-stufig 1-15 min. - mehr als 60 min.	Antwortkategorie "ich mache keine Arbeitspausen" vorhanden	mittag_ho mittag_mo
Eigenentwicklung	Wie viele Stunden pro Tag arbeiten Sie i.d.R. im Main Office ?	5-stufig weniger als 4 Std. pro Tag - mehr als 10 Std. pro Tag		arbeitStd_ho arbeitStd_mo
Angelehnt an Strongman & Burt (2000)	Bitte kreuzen Sie getrennt für das Main Office und das Home Office jeweils Ihre 5 häufigsten Pausentätigkeiten an. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ausruhen</i> - <i>Körperliche und/oder mentale Entspannungsübung</i> - <i>Sport (in- und/oder outdoor)</i> - <i>Hausarbeit</i> - <i>Telefonieren</i> - <i>Musik hören</i> - <i>Sich unterhalten</i> - <i>Essen und/oder Trinken</i> - <i>Fernsehen (auf dem Handy/Mobiletelefon/TV)</i> - <i>Einkaufen</i> - <i>An die frische Luft gehen</i> - <i>Zigarette rauchen</i> - <i>Tageszeitung lesen</i> - <i>Private Termine erledigen (z.B. Arzt)</i> - <i>Sonstige, nämlich:</i> 	Nominalskala Offen		tätig1_mo - tätig11_ho tätig_sonst_mo1 - tätig_sonst_mo2 tätig1_mo - tätig11_ho tätig_sonst_ho1 - tätig_sonst_ho2
Angelehnt an Strongman & Burt (2000)	Bitte kreuzen Sie bezogen auf das Main Office und das Home Office jeweils Ihre 5 häufigsten Pausengründe an. <ul style="list-style-type: none"> - <i>Hunger und/oder Durst</i> - <i>Langeweile</i> - <i>Müdigkeit</i> - <i>Konzentrationschwierigkeiten</i> - <i>Toillettengang</i> - <i>Probleme/Schwierigkeiten in der Arbeitsaufgabe</i> - <i>Bedürfnis nach einer Zigarette</i> 	Nominalskala		gründ1_mo - gründ14_ho gründ_sonst_mo1 - gründ_sonst_mo2 gründ1_mo - gründ14_ho gründ_sonst_ho1 - gründ_sonst_ho2

	<ul style="list-style-type: none"> - Mikroelektronik - Mobile und Verteilte Systeme - Mode-Design - Musik Basel - Nanotechnische Kunststoffanwendungen - Nonprofit- und Public Management - Optometrie - Pharma Technology - Personalmanagement und Organisation - Primarstufe - Produkt- und Produktionsengineering - Professionsforschung und kooperative Wissensbildung - Schola Cantorum Basiliensis - Sekundarstufe I und II - Soziale Arbeit - Soziale Arbeit und Gesundheit - Sozialplanung und Stadtentwicklung - Spezielle Pädagogik und Psychologie - Thermo- und Fluid-Engineering - Unternehmensführung - Vermessung und Geoinformation - Visuelle Kommunikation - Vorschul- und Unterstufe - Weiterbildung und Beratung - Wirtschaftsinformatik - 4-D Technologie 		
Voll-/Teilzeit		Nominalskala	voll_teil
Pensum		Offene Angabe der Prozente	pensum
Befristung	<ul style="list-style-type: none"> - Festanstellung - Befristeter Arbeitsvertrag 	Nominalskala	befrist
Arbeit im HO	<ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nein 	Nominalskala	ho_pos
Erfahrung Home Office	<ul style="list-style-type: none"> - Weniger als 1 Jahr - Zw. 1-2 Jahren - Zw. 2-4 Jahren - Zw. 4-6 Jahren - Zw. 6-8 Jahren - Zw. 8-10 Jahren - Mehr als 10 Jahre 		erfahr_ho

Häufigkeit Home Office	<ul style="list-style-type: none"> - Weniger als 1 Tag pro Woche - Zw. 1-2 Tagen pro Woche - Zw. 2-3 Tagen pro Woche - Zw. 3-4 Tagen pro Woche - Zw. 4-5 Tagen pro Woche - Mehr als 5 Tage pro Woche 	Nominalskala	-	häufig_ho
Alter	<ul style="list-style-type: none"> - 60 oder älter - 50-59 - 40-49 - 30-39 - 29 oder jünger 	Nominalskala	-	alter
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> - Weiblich - Männlich 	Nominalskala	-	geschl
Anzahl Personen im Haushalt	<ul style="list-style-type: none"> - 1 - 2 - 3-4 - 4-6 - Mehr als 6 	Nominalskala	-	haushalt
Kinder Vorschulalter	<ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nein 	Nominalskala	-	kind_vor
Kinder schulpflichtig	<ul style="list-style-type: none"> - Ja - Nein 	Nominalskala	-	kind_schul

B. Online-Fragebogen


 Fachhochschule Nordwestschweiz
 Hochschule für Angewandte Psychologie

4%

Sehr geehrte wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der FHNW

Vielen Dank, dass Sie an dieser Befragung teilnehmen. Mit dieser Umfrage soll die Pausensituation im Home Office von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im Hochschulbereich erfasst.

Mit **Home Office** ist der Arbeitsplatz **zu Hause** gemeint. **Main Office** meint den Arbeitsplatz **im Institut** (Büroarbeitsplatz).

Inhaltlich ist der Fragebogen in die folgenden **Frageblöcke** aufgeteilt:

- **Fragenteil 1:** Allgemeiner Umgang mit Zeit, Verausgabung, Arbeitspausen
- **Fragenteil 2:** Arbeitspausengestaltung im *Main- und Home Office*
- **Fragenteil 3:** Arbeitspausengestaltung im *Main Office*
- **Fragenteil 4:** Umgang mit Arbeitspausen im *Home Office*
- **Fragenteil 5:** Umweltbedingungen und Erholung im *Home Office*
- **Fragenteil 6:** Offene Fragen und allgemeine Angaben zu Ihrer Person und Ihrer Arbeitstätigkeit

Manche Fragen mögen sich ähnlich anhören, bitte beantworten Sie trotzdem alle Fragen. Bitte beantworten Sie den Fragebogen ohne Unterbruch.

Alle Einträge im gesamten Fragebogen werden streng **vertraulich** behandelt und **anonym** ausgewertet. Rückschlüsse auf das Antwortverhalten einzelner Personen sind nicht möglich.

Für die Beantwortung der Fragen benötigen Sie erfahrungsgemäss **20-25 Minuten**. Ich bitte Sie, den Fragebogen bis zum **10.01.2014** online auszufüllen.

Als **Dank** und kleine Aufmerksamkeit werden **Warengutscheine im Wert von 300.-** verlost.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Jasmin Zimmermann (jasmin.zimmermann@fhnw.ch)


 Fachhochschule Nordwestschweiz
 Hochschule für Angewandte Psychologie

9%

Arbeiten Sie **zumindest teilweise** von zu Hause aus (Home Office)?

- Ja
 Nein

Zurück

Weiter

Filter


 Fachhochschule Nordwestschweiz
 Hochschule für Angewandte Psychologie

100%

Diese Befragung richtet sich speziell an wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der Fachhochschule Nordwestschweiz, **die zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten (Home Office)**

Sie gehören diesmal leider nicht zur Zielgruppe

Vielen Dank!

Close window



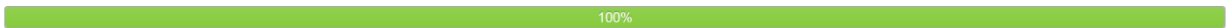
In welcher Funktion arbeiten Sie an Ihrem Institut?

Mehrfachnennungen möglich.

- Institutsleiterin / Institutsleiter
- Dozentin / Dozent
- Wiss. Mitarbeiterin / Mitarbeiter
- Wiss. Assistentin / Assistent
- Wiss. Hilfsassistentin / Hilfsassistent

Weiter

Filter



Diese Befragung richtet sich speziell an wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Sie gehören diesmal leider nicht zur Zielgruppe

Vielen Dank!

Close window



TEIL 2: ARBEITSPAUSENGESTALTUNG IM MAIN- UND HOME OFFICE

PAUSENHÄUFIGKEIT

Die folgenden Fragen beziehen sich darauf, wie oft und wie lange Sie im Main Office und im Home Office Arbeitspausen machen.

	Keine Pausen am Tag	1-2 Pausen am Tag	2-3 Pausen am Tag	3-4 Pausen am Tag	Mehr als 4 Pausen am Tag
Wie viele Arbeitspausen machen Sie im Main Office i.d.R. innerhalb eines Arbeitstages (inkl. Mittagspause)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie viele Arbeitspausen machen Sie im Home Office i.d.R. innerhalb eines Arbeitstages (inkl. Mittagspause)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

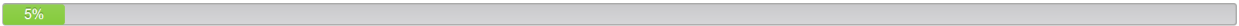
	1-1 ½ Std.	1 ½ - 2 Std.	2-2 ½ Std.	2 ½ -3 Std.	3 Std. oder mehr	Ich mache keine Arbeitspausen
Wie viel Zeit vergeht i.d.R., bis Sie im Main Office eine Pause machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie viel Zeit vergeht i.d.R., bis Sie im Home Office eine Pause machen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

PAUSEDAUER

	1-5 min.	6-10 min.	11-15 min.	16-20 min.	20 min.	Ich mache keine Arbeitspausen
Wie lange dauert bei Ihnen eine Arbeitspause im Main Office durchschnittlich (exkl. Mittagspause)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie lange dauert bei Ihnen eine Arbeitspause im Home Office durchschnittlich (exkl. Mittagspause)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1-15 min.	16-30 min.	31-45 min.	46-60 min.	Mehr als 60 min.	Ich mache keine Arbeitspausen
Wie lange machen Sie i.d.R. Mittagspause im Main Office ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie lange machen Sie i.d.R. Mittagspause im Home Office ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



PAUSENTÄTIGKEIT

Bitte kreuzen Sie getrennt für das **Main Office** und das **Home Office** jeweils Ihre 5 häufigsten Pausentätigkeiten an.

Main Office:

- Ausruhen
- Körperliche und/oder mentale Entspannungsübungen
- Sport (in-und/oder outdoor)
- Hausarbeit
- Telefonieren
- Musik hören
- Sich unterhalten
- Essen und/oder Trinken
- Fernsehen (auf dem Handy (Mobiltelefon / TV)
- Einkaufen
- An die frische Luft gehen
- Zigarette rauchen
- Tageszeitungen lesen
- Private Termine erledigen (z.B. Arzt)
- Sonstige, nämlich:

Home Office:

- Ausruhen
- Körperliche und/oder mentale Entspannungsübungen
- Sport (in-und/oder outdoor)
- Hausarbeit
- Telefonieren
- Musik hören
- Sich unterhalten
- Essen und/oder Trinken
- Fernsehen (auf dem Handy (Mobiltelefon / TV)
- Einkaufen
- An die frische Luft gehen
- Zigarette rauchen
- Tageszeitungen lesen
- Private Termine erledigen (z.B. Arzt)
- Sonstige, nämlich:

PAUSEGRÜNDE

Bitte kreuzen Sie bezogen auf das **Main Office** und das **Home Office** jeweils Ihre 5 häufigsten Pausengründe an.

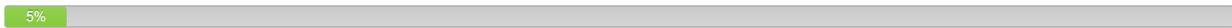
Main Office:

- Hunger und/oder Durst
- Langeweile
- Müdigkeit
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Toilettengang
- Probleme / Schwierigkeiten in der Arbeitsaufgabe
- Bedürfnis nach einer Zigarette
- Bedürfnis nach sozialem Kontakt
- Körperliche Beschwerden (z.B. Augen- oder Rückenschmerzen)
- Abwechslung / "Kopf durchlüften"
- Abstand von der Arbeit nehmen
- Sonstige, nämlich:

Home Office:

- Hunger und/oder Durst
- Langeweile
- Müdigkeit
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Toilettengang
- Probleme / Schwierigkeiten in der Arbeitsaufgabe
- Bedürfnis nach einer Zigarette
- Bedürfnis nach sozialem Kontakt
- Körperliche Beschwerden (z.B. Augen- oder Rückenschmerzen)
- Abwechslung / "Kopf durchlüften"
- Abstand von der Arbeit nehmen
- Sonstige, nämlich:

Weiter



ARBEITSDAUER

Die folgenden Fragen beziehen sich darauf, wie lange Sie i.d.R. im **Main Office** und im **Home Office** arbeiten.

	Weniger 4 Std. pro Tag	4-5 Std. pro Tag	5-6 Std. pro Tag	6-7 Std. pro Tag	7-8 Std. pro Tag	8-9 Std. pro Tag	9-10 Std. pro Tag	Mehr als 10 Std. pro Tag
Wie viele Stunden pro Tag arbeiten Sie i.d.R. im Main Office ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wie viele Stunden pro Tag arbeiten Sie i.d.R. im Home Office ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



TEIL 3: ARBEITSPAUSENGESTALTUNG IM MAIN OFFICE

EINSTELLUNG DES INSTITUTS

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wie das Institut, in dem Sie zurzeit arbeiten, zur Erholung durch Arbeitspausen im Arbeitsalltag steht. Wie zutreffend sind diese Aussagen für Sie?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
Bei uns im Institut werden Arbeitspausen in erster Linie als Produktivitätseinbusse betrachtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut herrscht die Meinung, dass regelmässige Arbeitspausen gut für die Arbeitsleistung sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut werden Arbeitspausen als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsalltages betrachtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Institut wird das Durcharbeiten ohne jegliche Arbeitspausen klar abgelehnt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut interessiert man sich dafür, wann und wie ich im Arbeitsalltag Pause mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Institut hat die Einhaltung von Terminen einen höheren Wert als Arbeitspausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wie Ihre direkten Vorgesetzten mit dem Thema Erholung im Arbeitsalltag umgehen.

Haben Sie mehr als eine direkt vorgesetzte Person, denken Sie bitte an jene vorgesetzte Person, mit der Sie häufiger zusammenarbeiten.

Wie zutreffend sind diese Aussagen für Sie im Main Office?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
Auch meine vorgesetzte Person nimmt sich Zeit für Arbeitspausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine vorgesetzte Person plant Termine so, dass zwischendurch Arbeitspausen möglich sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine vorgesetzte Person plant Termine über die Mittagszeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meiner vorgesetzten Person ist es wichtig, dass ich Arbeitspausen mache.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine vorgesetzte Person regt mich dazu an, regelmässig Arbeitspausen zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wie Mitarbeitende, also Sie selbst und Ihre Kolleginnen und Kollegen, mit der Erholung im Arbeitsalltag umgehen.

Wie zutreffend sind diese Aussagen für Sie?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
Bei uns im Institut machen die meisten Mitarbeitenden regelmässig Arbeitspausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Mitarbeitenden bei uns im Institut regen sich gegenseitig an, Arbeitspausen zu machen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verbringen die Arbeitspausen gemeinsamen mit anderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verlassen in den Arbeitspausen ihren Arbeitsplatz (z.B. Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatz).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die **Infrastruktur**, die **Ihr Institut** im Hinblick auf **Arbeitspausen** bietet. Wie zutreffend sind diese Aussagen für Sie?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden spontan zu treffen (z.B. in einem dafür eingerichteten Aufenthaltsbereich).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich für die Arbeitspausen in geeignete Räumlichkeiten (z.B. Küche, Sofa-Ecke) zurückzuziehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut sind Räumlichkeiten, wo man die Pausen verbringen kann, schön gestaltet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut gibt es Ruhe- und/oder Erholungsräume, wo man entspannen kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei uns im Institut gibt es die Möglichkeit, die Arbeitspause in einem dafür eingerichteten Aussenbereich zu verbringen (z.B. Terrasse mit Bestuhlung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

5%

TEIL 4: UMGANG MIT ARBEITSPAUSEN IM HOME OFFICE

PAUSENORGANISATION

Bitte denken Sie bei der Einschätzung der folgenden Aussagen an einen Arbeitstag an Ihrem heimischen Arbeitsplatz (Home Office). Wie zutreffend sind diese Aussagen für Sie?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
Arbeitspausen haben in meinem Arbeitsalltag einen festen Platz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmässige Arbeitspausen sind ein fester Bestandteil in meinem Arbeitsalltag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich eine Arbeitspause benötige, mache ich sie, egal was noch an Arbeit ansteht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache Arbeitspausen, auch wenn dadurch Arbeit liegen bleibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich mache Arbeitspausen frühzeitig, so dass ich nicht bis zur Erschöpfung arbeite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innerhalb eines Arbeitstages mache ich mindestens eine grössere Pause (z.B. Mittagspause).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innerhalb eines Arbeitstages mache ich mehrere Kurzpausen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich organisiere meine Pausen so, dass sie sich über den Tag verteilen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

UMSCHALTEN VON ARBEIT AUF ERHOLUNG

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wann und wie Sie im **Home Office** von der Arbeit auf Erholung umschalten. Wie oft finden Sie sich in den folgenden Situationen wieder?

	nie	selten	manchmal	häufig
Ich kann so in die Arbeit vertieft sein, dass ich nicht an Erholung denke.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Mühe, mich von interessanter Arbeit loszureissen, wenn Erholung nötig ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bevor ich etwas für die Erholung tue, muss eine begonnene Arbeit abgeschlossen sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erholung kommt bei mir zu kurz, weil dann Arbeit liegen bleibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich neige dazu, dringend benötigte Erholung immer wieder aufzuschieben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nach Feierabend beschäftigt mich noch lange, was ich am Arbeitstag erlebt habe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mich erholen will, können mich andere leicht davon abbringen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter



5%

PAUSENGESTALTUNG

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wie Sie Ihre Arbeitspausen im Home Office gestalten. Wie zutreffend sind diese Aussagen für Sie?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
In meinen Arbeitspausen nehme ich mir die Zeit, um mich zu erholen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Arbeitspausen gehe ich kurz an die frische Luft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Arbeitspausen Sorge ich für Bewegung (z.B. durch bewusstes Gehen oder Bewegungsübungen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Arbeitspausen suche ich die Nähe zur Natur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Pausen esse und/oder trinke ich etwas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pausen verbringe ich zusammen mit anderen Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich eine Pause mache, verlasse meinen Arbeitsplatz (meine Arbeitsecke / meinen Schreibtisch / mein Arbeitszimmer).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was ich in den Pausen mache, bestimme ich selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Pausen erledige ich keine anderweitigen (privaten oder beruflichen) Verpflichtungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Arbeitspausen denke ich bereits stark an meine nächsten Termine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In den Arbeitspausen arbeite ich weiterhin an meinen Arbeitsaufgaben (z.B. informelle, arbeitsbezogene Besprechungen mit Kolleginnen oder Kollegen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



5%

TEIL 5: UMWELTBEDINGUNGEN UND ERHOLUNG IM HOME OFFICE

ERHOLUNGSFÖRDERLICHE UMWELT

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Elemente der Umwelt, die für die Erholung förderlich sein können. Bitte denken Sie bei der Einschätzung der folgenden Aussagen an Ihre Wohngegend am heimischen Arbeitsplatz (Home Office).

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
In der Umgebung meines Home Office habe ich die Möglichkeit, andere Menschen zu treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Umgebung meines Home Office regt mich dazu an, nach draussen an die frische Luft zu gehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Umgebung meines Home Office gibt es viel Natur (z.B. Wälder, Seen, Berge, Parks).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel grau.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viele Gebäude und/oder Häuser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Umgebung meines Home Office habe ich das Gefühl von sauberer Luft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Umgebung meines Home Office ist gut geeignet für Bewegung (z.B. Spaziergänge, Walken, Joggen, Velofahren).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Gegend meines Home Office ist weitgehend geprägt von Ruhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ERLEBEN VON ERHOLUNG IN ARBEITSPAUSEN

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, wie Sie die Arbeitspausen im Home Office erleben. In den Pausen...

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
...vergesse ich die Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...denke ich überhaupt nicht an meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gelingt es mir, mich von meiner Arbeit zu distanzieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gewinne ich Abstand zu meinen beruflichen Anforderungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Bitte denken Sie bei der Einschätzung der folgenden Aussagen an Ihren **heimischen Arbeitsplatz (Home Office)**.

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teilweise zu	trifft eher zu	trifft vollumfänglich zu
An meinem heimischen Arbeitsplatz gibt es natürliches Sonnenlicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein heimischer Arbeitsplatz ist gut beleuchtet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Von meinem heimischen Arbeitsplatz aus kann ich den Blick im Raum in die Weite schweifen lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
An meinem heimischen Arbeitsplatz habe ich die Möglichkeit, mich kurz auszuruhen (z.B. auf einem Liegestuhl, Sofa, o.Ä.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Haben Sie in Ihrem **Home Office** Zugang zu einem Balkon und/oder einer Terrasse?

Ja
 Nein

Weiter



5%

Es geht weiter mit dem **letzten Frageblock!**



Keep up the good work!

Weiter



5%

TEIL 6: OFFENE FRAGEN UND ALLGEMEINE ANGABEN ZU IHRER PERSON UND IHRER ARBEITSTÄTIGKEIT

Wenn Sie an **Arbeitspausen** im **Home Office** denken, was sind für Sie die grössten **Herausforderungen / Barrieren** im Hinblick auf Arbeitspausen?
(Sie können kurz und stichwortartig antworten)

Wenn Sie an Arbeitspausen im **Home Office** denken, gibt es Umstände, die es Ihnen **erleichtern**, Arbeitspausen zu machen?
(Sie können kurz und stichwortartig antworten)

Wenn Sie an Arbeitspausen im **Home Office** und **Main Office** denken, wodurch **unterscheidet** sich Ihr Pausenverhalten im Home Office von jenem im Main Office?
(Sie können kurz und stichwortartig antworten)



5%

TEIL 7: FRAGEN ZU IHRER PERSON UND IHRER ARBEITSTÄTIGKEIT

An dieser Stelle möchten wir Sie nochmals darauf hinweisen, dass sämtliche Angaben des Fragebogens nur in **vollständig anonymisierter Form ausgewertet** werden, so dass keinerlei Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

An welchem **Institut** arbeiten Sie?

Aerosol- und Sensortechnik

Arbeiten Sie **Voll-** oder **Teilzeit**?

- Vollzeit
- Teilzeit

Zu wieviel **Prozent** sind Sie zurzeit angestellt?

Haben Sie eine **Festanstellung** oder einen **befristeten Arbeitsvertrag**?

- Festanstellung
- Befristeter Arbeitsvertrag

Wie lange nutzen Sie bereits das Angebot des **Home Office**?

- Weniger als 1 Jahr
- Zw. 1-2 Jahren
- Zw. 2-4 Jahren
- Zw. 4-6 Jahren
- Zw. 6-8 Jahren
- Zw. 8-10 Jahren
- Mehr als 10 Jahre

Wie häufig arbeiten Sie im **Home Office**?

- Weniger als 1 Tag pro Woche
- Zw. 1-2 Tagen pro Woche
- Zw. 2-3 Tagen pro Woche
- Zw. 3-4 Tagen pro Woche
- Zw. 4-5 Tagen pro Woche
- Mehr als 5 Tage pro Woche

Wie alt sind Sie?

- 60 oder älter
- 50-59
- 40-49
- 30-39
- 29 oder jünger

Sind Sie männlich oder weiblich?

- Weiblich
- Männlich

Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt?

- 1
- 2
- 3-4
- 4-6
- Mehr als 6

Haben Sie **schulpflichtige** Kinder?

- Ja
- Nein



ABSCHLUSS

Als Dank für die Teilnahme an der Umfrage werden **Warengutscheine** im Wert von 300.- verlost.

Möchten Sie an der **Verlosung teilnehmen**?

- Ja
- Nein

Sind Sie an einer **Ergebnispräsentation** interessiert?

Termine werden zu einem späteren Zeitpunkt per Doodle-Umfrage koordiniert.

- Ja
- Nein

Möchten Sie nach Abschluss der Arbeit eine **elektronische Version der Masterarbeit** erhalten?

- Ja
- Nein

Falls Sie mindestens eine der drei oberen Fragen mit Ja beantwortet haben, hinterlassen Sie bitte Ihre **E-Mail** Adresse:

C. Anschreiben der Institute zur Teilnahme an der Umfrage

Sehr geehrte(r) Herr/Frau _____

Mein Name ist Jasmin Zimmermann, ich studiere Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie an der Hochschule für Angewandte Psychologie (APS) FHNW. Gerne möchten wir Sie und Ihre Mitarbeitenden für die Teilnahme an der Studie im Rahmen meiner Masterarbeit einladen. Sie knüpft an die laufende Schweiz weite Umfrage «Home Office 2013» der APS an (s.a. Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2012). Die Studienergebnisse werden im Rahmen des «Home Office 2013» Projektes verwendet. Unsere Kontaktierung der Institutsleitenden wurde von der Direktionssitzung bewilligt.

Ziel dieser Studie ist, innovativ das Thema *Pausenverhalten von Telearbeitenden im Home Office*, speziell im Hochschulbereich, näher zu beleuchten. Konkret sollen Antworten auf die Frage gefunden werden, welche persönlichen, arbeitsorganisatorischen sowie sozio-physischen Kontextbedingungen im Home Office für ein erholungsförderliches Pausenverhalten von Telearbeitenden wichtig sind. Bisher existieren nur wenige Studien, die das Pausenverhalten von Telearbeitenden im Home Office differenziert und auf verschiedenen Ebenen untersucht haben, speziell für Erwerbstätige im Hochschulbereich sind es bisher keine.

An der Online-Umfrage **teilnehmen** können alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden im Hochschulbereich mit der Möglichkeit zur Telearbeit. Die Teilnahme ist **freiwillig** und **anonym**. Die Umfrage soll im **Ende November / Anfang Dezember 2013** stattfinden. Weitere Informationen zur Studie finden Sie hier: Homepage. Für Fragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Als **Dank** und kleine Aufmerksamkeit für die Teilnahme, werden Warengutscheine im Wert von insgesamt CHF 300.- verlost. Zudem schicke ich Ihnen gerne ein Exemplar der Masterarbeit mit den Ergebnissen zu. Den teilgenommenen Institutsleitenden sowie den interessierten Mitarbeitenden biete ich zusätzlich an, die wichtigsten Ergebnisse in Form einer Präsentation im Frühherbst 2014 zurückzumelden.

Die **Versendung des Links zur Online-Umfrage** kann über zwei Wege per E-Mail geschehen:

1. Link an die **Institutsleitenden**, mit der Bitte, diesen an die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden weiterzuleiten.
2. Link direkt an die **Mitarbeitenden**, wenn dazu Berechtigung von Institutsleitende/r erteilt wurde.

Bitte bestätigen Sie uns deshalb kurz per E-Mail:

1. Teilnahme an Umfrage
 - a) Ja, und ich möchte den Link gerne selbstständig an meine Mitarbeitenden weiterleiten.
 - b) Ja, und ich gebe Ihnen die Erlaubnis, den Link zum Fragebogen an das Institut und die Mitarbeitenden direkt zu versenden.
 - c) Keine Teilnahme als Institut an der Umfrage.

2. Teilnahme an Ergebnispräsentation – Ja / Nein.

Wir danken Ihnen bereits jetzt ganz herzlich für Ihre Beteiligung und werden Sie zu gegebener Zeit über die weiteren Schritte informieren.

Freundliche Grüsse

Jasmin Zimmermann

Projektleitung «Pausenverhalten
im Home Office»

M +41 79 479 74 54

jasmin.zimmermann@fhnw.ch

*www.fhnw.ch/personen/jasmin-
zimmermann*

Dr. Barbara Degenhardt

Projektleitung «Home Office 2013»

T +41 62 286 0346

barbara.degenhardt@fhnw.ch

www.fhnw.ch/personen/barbara-degenhardt/profil

D. 1. Reminder zur Teilnahme an der Umfrage

Sehr geehrte(r) Herr /Frau _____

Wir haben Sie und Ihre Mitarbeitenden vor zwei Wochen zur Teilnahme an der Studie im Rahmen meiner Masterarbeit eingeladen. Heute möchten wir Sie gerne noch einmal daran erinnern, **uns kurz per E-Mail zu bestätigen:**

- 3. Teilnahme an Umfrage**
- d) Ja, und ich möchte den Link gerne selbstständig an meine Mitarbeitenden weiterleiten.
 - e) Ja, und ich gebe Ihnen die Erlaubnis, den Link zum Fragebogen an das Institut und die Mitarbeitenden direkt zu versenden.
 - f) Keine Teilnahme als Institut an der Umfrage.
- 4. Teilnahme an Ergebnispräsentation**
- Ja / Nein.

Für Ihre Unterstützung danken wir Ihnen bereits jetzt ganz herzlich - **jede Teilnahme zählt!** Weitere Informationen zur Studie finden Sie hier: Homepage. Für Fragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Jasmin Zimmermann

Projektleitung «Pausenverhalten im Home Office»

M +41 79 479 74 54
jasmin.zimmermann@fhnw.ch
www.fhnw.ch/personen/jasmin-zimmermann

Dr. Barbara Degenhardt

Projektleitung «Home Office 2013»

T +41 62 286 0346
barbara.degenhardt@fhnw.ch
www.fhnw.ch/personen/barbara-degenhardt/profil

E. 2. Reminder zur Teilnahme an der Umfrage

Sehr geehrte(r) Herr /Frau _____

23 Institutsleitende aus unterschiedlichen Hochschulen haben sich bereits dazu entschieden oder mir die Erlaubnis erteilt, den Link zur Umfrage meiner Masterarbeit "Pausenverhalten im Home Office" an sie, beziehungsweise ihre Mitarbeitenden zu versenden.

Ich würde mich sehr freuen, wenn auch bei Ihnen im Institut die Möglichkeit besteht, dass wiss. Mitarbeitende und Dozierende an der Umfrage teilnehmen!

Leider habe ich bis heute noch keine Antwort von Ihnen dazu erhalten, ob

- a) Sie Ihren Mitarbeitenden den Link zur Umfrage gerne **selbst zusenden** möchten
- b) **Sie mir die Erlaubnis geben**, Ihnen und Ihren Mitarbeitenden den Link direkt zuzusenden
- c) Sie und Ihre Mitarbeitenden **keinen Link zur Umfrage erhalten** möchten

Ich bin Ihnen sehr dankbar, wenn Sie mir eine der aufgeführten Optionen **kurz per E-Mail bestätigen**.

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen bereits jetzt ganz herzlich - **jede Teilnahme zählt!** Weitere Informationen zur Studie finden Sie hier: Homepage. Für Fragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Jasmin Zimmermann

Projektleitung «Pausenverhalten
im Home Office»

M +41 79 479 74 54
jasmin.zimmermann@fhnw.ch
www.fhnw.ch/personen/jasmin-zimmermann

Dr. Barbara Degenhardt

Projektleitung «Home Office 2013»

T +41 62 286 0346
barbara.degenhardt@fhnw.ch
www.fhnw.ch/personen/barbara-degenhardt/profil

F. Schreiben zum Versenden des Umfragelinks

Sehr geehrte/r Herr /Frau _____

Mit der Genehmigung von Herr / Frau _____ sende ich Ihnen den Link zur Befragung "Pausenverhalten im Home Office". **Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie an der Umfrage teilnehmen würden!** Sie dauert erfahrungsgemäss 20-25 Minuten.

Die Befragung ist Bestandteil meines Masterprojekts „**Arbeitspausen im Home Office**“ an der Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz und knüpft an die laufende, schweizweite Umfrage «Home Office 2013» der APS an (s.a. Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2012).

Ziel der Masterarbeit ist es, das Thema *Pausenverhalten von Telearbeitenden im Home Office*, **speziell im Hochschulbereich**, innovativ näher zu beleuchten. Konkret sollen Antworten auf die Frage gefunden werden, welche persönlichen, arbeitsorganisatorischen sowie sozio-physischen Kontextbedingungen im Home Office für ein erholungsförderliches Pausenverhalten von Telearbeitenden wichtig sind.

Bisher existieren nur wenige Studien, die das Pausenverhalten von Telearbeitenden im Home Office differenziert und auf verschiedenen Ebenen untersucht haben, speziell für Erwerbstätige im Hochschulbereich gibt es bisher keine.

Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich **freiwillig**. Die Anforderungen an wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende im Hochschulbereich sind in den letzten Jahren gestiegen. Ich ermutige Sie deshalb, die Chance zu nutzen und Ihre Anregungen und Hinweise in die Studie einfließen zu lassen. **Je mehr wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende diesen Fragebogen ausfüllen, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse!**

Mit dem folgenden **Link** gelangen Sie zum Fragebogen:

<http://ww2.unipark.de/uc/Ausbildung/519f/>

Als **Dank** und kleine Aufmerksamkeit werden **Warengutscheine im Wert von 300.-** verlost.

Wenn Sie **Fragen** zum Fragebogen haben, wenden Sie sich bitte jederzeit an mich (E-Mail: jasmin.zimmermann@fhnw.ch). Weitere Informationen finden Sie auch auf meiner Homepage der FHNW (<http://www.fhnw.ch/personen/jasmin-zimmermann/weitere-informationen>)

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

M +41 79 479 74 54

jasmin.zimmermann@fhnw.ch ; www.fhnw.ch/personen/jasmin-zimmermann

G. Reminder zum Versenden des Umfragelinks

Sehr geehrter Herr / Frau _____

Mit der Genehmigung von _____ habe ich Sie vor zwei Wochen zur Befragung „Pausenverhalten im Home Office“ im Rahmen meiner Masterarbeit eingeladen. Bis heute haben 129 wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende der FHNW an der Umfrage teilgenommen – dafür danke ich herzlich!

Für aussagekräftige Ergebnisse bin ich auf weitere Teilnehmende angewiesen. Ich würde mich deshalb auch über Ihre Teilnahme sehr freuen! Die Umfrage läuft noch **bis am 10. Januar 2014**.

Den Fragebogen finden Sie online unter:

<http://ww2.unipark.de/uc/Ausbildung/519f/>

Wenn Sie den **Link zum Fragebogen nicht öffnen können**, dann ist bei Ihnen wahrscheinlich entweder



- a) JavaScript nicht aktiviert, wodurch sich ein Download Fenster öffnet oder
- b) eine Sicherheitseinstellung in Outlook aktiviert, die "fremde" Links streng filtert und automatisch deaktiviert

In beiden Fällen öffnet sich dann der Fragebogen nicht.

Beide Probleme können Sie umgehen, indem sie den **Link aus dem Mail direkt in den Webbrowser kopieren** (gegebenenfalls öffnen Sie JavaScript, falls ein solches Downloadfenster erscheint).

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen bereits jetzt ganz herzlich. Weitere Informationen zur Studie finden Sie hier: [Homepage](#). Für Fragen stehe ich Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse, schöne Feiertage und alles Gute im neuen Jahr!

Jasmin Zimmermann

M +41 79 479 74 54

jasmin.zimmermann@fhnw.ch

www.fhnw.ch/personen/jasmin-zimmermann

H. Pilotstudie: Detaillierte Informationen zur Methode der Itementwicklung

Literaturrecherche und –studium

Im Rahmen der Literaturrecherche wurden verschiedene Forschungsarbeiten zum Thema Erholung und Pausen, Umwelt sowie (Pausen-)kultur analysiert. In diesen Themengebieten existierende Skalen oder Einzelitems wurden teilweise adaptiert und in die Itemgenerierung der vorliegenden Arbeit integriert.

Befragung von Telearbeitenden: teilstrukturierte Interviews

Indikatoren für ein Konstrukt sind in der Regel nicht direkt verfügbar oder zumindest mehrdeutig. Daher werden sie in den meisten Fällen über Befragungen (Interviews) erhoben (Weiber & Mühlhaus, 2010). Durch die interaktive Form der Item-Generierung sollten in der vorliegenden Studie möglichst viele Sachverhalte ausfindig gemacht werden, durch die das jeweilige Konstrukt auf der Beobachtungsebene beschrieben werden kann.

Gemäss Bühner (2003) basieren die Befragungsergebnisse dieser induktiven Vorgehensweise meist auf Aussagen von Experten oder Laien. In der vorliegenden Studie wurden Experten befragt (vgl. Kap. 4.1), wobei die Kriterien einer Expertin oder eines Experten an dem spezifischen Wissen, an dem eine Expertin oder ein Experte teilhat, festgemacht wurde (Helfferich, 2011). Experten sind in der vorliegenden Studie demnach als wissenschaftliche Mitarbeitende und/oder Dozierende definiert, die zumindest teilweise im HO arbeiten.

Dadurch, dass die zu entwickelnden Konstrukte als solche noch wenig erforscht sind, wurde der Interviewleitfaden in Anlehnung an die Critical Incident Technique (CIT) (Flanagan, 1954) entwickelt. Die CIT stammt aus der Eignungsdiagnostik und ist ein halbstandardisiertes Verfahren der Anforderungsanalyse (Schuler, 2006). Die Idee der Anforderungsanalyse ist die Bestimmung erfolgskritischer Verhaltensweisen für einen bestimmten Beruf. Sie lässt sich jedoch auch auf die Testkonstruktion übertragen. Im Rahmen der Testkonstruktion kann sie dazu dienen, einzelne Indikatoren des zu messenden Konstrukts zu bestimmen, wobei mit „Anforderungen“ nun Anforderungen gemeint sind, „*die ein Test oder ein Fragebogen erfüllen muss, um das angestrebte Konstrukt möglichst repräsentativ und trennscharf zu erfassen*“ (Bühner, 2010, S. 98). Der Leitfaden enthielt nebst Fragen, die explizit an die CIT angelehnt sind, auch Fragen, die dazu animieren sollten, alle Einschätzungen und Assoziationen zu nennen, die die Befragten mit dem jeweiligen Konstrukt in Verbindung bringen. Die Verständlichkeit der Fra-

gen wurde anhand eines Pre-Tests mit einer Person getestet und der Leitfaden anschliessend überarbeitet.

Itemformulierung und Bildung eines Itempools

Für die Itemformulierung wurden Behauptungen (Statements) verwendet, da diese zur Erkundung von Positionen, Meinungen und Einstellungen besser geeignet sind als Fragen (Bortz & Döring, 2006). Bei der Formulierung von Items sollte gemäss Raithel (2008) darauf geachtet werden, dass diese kurz, einfach, präzise und direkt formuliert sind. Die sprachliche Gestaltung wurde an der Zielgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden ausgerichtet. Grammatikalisch komplizierte Sätze, doppelte Verneinungen, Fremdwörter sowie Fachausdrücke wurden bei der Itemformulierung vermieden (Bortz & Döring, 2006). Das Vorgehen bei der Itemformulierung gliederte sich in die folgenden zwei Schritte:

- 1) Formulierung von Items für jede zu entwickelnde Skala auf der Basis der Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Anhang M)
- 2) Kenntlichmachen inhaltlich ähnlicher Items im Vergleich zu bereits validierten Skalen

Wahl des Antwortformats

Für alle entwickelten Items wurde eine gebundene Antwortkategorie in Form einer unipolaren, fünfstufigen und symmetrischen Ratingskala gewählt. Die verbalen Marken erstreckten sich von "trifft überhaupt nicht zu", "trifft eher nicht zu", "trifft teilweise zu", "trifft eher zu" bis "trifft vollumfänglich zu" mit einer numerischen Verankerung von 1 bis 5 (vgl. Bortz & Döring, 2006). Die Beurteilung auf einer Dimension weist damit auch einen natürlichen Nullpunkt auf und lässt keinen Freiraum für eigene Antworten (Bühner, 2006). Damit wird die aktuelle Lehrmeinung vertreten, die davon ausgeht, dass eine maximale Abstufung von fünf bis sieben Kategorien eingehalten werden sollte, um Testpersonen nicht zu überfordern (Raab-Steiner & Benesch, 2008). Durch die Verwendung einer Ratingskala wurde die Voraussetzung an eine (Quasi-)Intervallskala (vgl. Behnke & Behnke, 2006) erfüllt, die davon ausgeht, dass die Abstände zwischen den Antwortausprägungen gleich gross sind. Damit wurde eine wichtige Grundlage für die verwendeten statistischen Auswertungsverfahren erfüllt.

I. Pilotstudie: Detaillierte Informationen zur Prüfung der psychometrischen Qualität

Das Vorgehen der Prüfung der psychometrischen Qualität neu entwickelter Skalen ist angelehnt an Weiber und Mühlhaus (2010).

Die *Prüfung auf Dimensionalität der Konstrukte* (Schritt 1) erfolgte mittels explorativer Faktorenanalyse (EFA). Zunächst wurde eine gemeinsame EFA für alle Indikatoren vorgenommen, die die theoretische Struktur der Konstrukt-Indikator-Beziehung widerspiegeln sollte. Da unterstellt wurde, dass die Messung der Indikatoren nicht frei von Messfehlern ist und damit theoretisch nicht die gesamte Varianz der Ausgangsvariablen erklärt werden kann (Weiber & Mühlhaus, 2010) sowie Korrelationen unter den Faktoren vermutet werden, wurde eine Hauptachsenanalyse mit Promax Rotation (oblique) durchgeführt. Indikatoren wurden aus der Analyse ausgeschlossen bei MSA-Werte (*Measure of Sampling Adequacy*) und Kommunalitäten $<.50$ (Weiber & Mühlhaus, 2010). Gemäss Bühner (2003) sind MSA-Wert $\geq .80$ sehr gut. Das *Kaiser-Meyer-Olkin-Kriterium* (KMO) sollte $\geq .60$ sein (Kaiser & Rice, 1974) und der *Bartlett-Test* signifikant ($p = \leq .05$; Dziuban & Shirkey, 1974). Gemäss dem KMO-Kriterium (Kaiser, 1974) wurde diejenige Anzahl an Faktoren gewählt, deren Eigenwerte >1 sind. Nach der gemeinsamen EFA für alle Indikatoren wurde eine getrennte EFA für die einzelnen Konstrukte durchgeführt, die die Eindimensionalität der Konstrukte bestätigen sollten. Items, die nicht klar zugeordnet werden konnten, wurden, sofern inhaltlich begründbar, aus der Analyse ausgeschlossen (Weiber & Mühlhaus, 2010).

Die *Reliabilitätsprüfung mit Kriterien der 1. Generation* (Schritt 2; vgl. Weiber & Mühlhaus, 2010) erfolgte mittels Cronbach's Alpha, wobei je eindimensionales Konstrukt Werte von $\alpha \geq .70$ (Nunally, 1994) gefordert wurden. Ansonsten wurden sukzessive Indikatoren mit den geringsten korrigierten Item-to-Total-Korrelationen (KITK; Trennschärfekoeffizient) oder „alpha ohne Item-Werten“ eliminiert. KITK-Werte sollten gemäss Kumar, Sheer und Steenkamp, 1993 grösser als .30 sein.

Die *Reliabilitätsprüfung mit Kriterien der 2. Generation* (Schritt 3; vgl. Weiber & Mühlhaus, 2010) erfolgte mittels konfirmatorischer Faktorenanalyse (KFA). Die Indikatorreliabilität wurde als gegeben betrachtet, wenn die *Squared Multiple Correlations* (SMC) $\geq .40$ und die Pfadkoeffizienten signifikant von Null verschieden waren (Hildebrandt & Temme, 2006). Ansonsten erfolgte eine sukzessive Elimination des betreffenden Indikators mit anschliessender Wiederholung von Schritt 1 (*Prüfung der Dimensionalität der Konstrukte*). Die Faktorreliabilität

und die durchschnittlich je Faktor extrahierte Varianz (DEV) wurden separat in Excel berechnet (vgl. Weiber & Mühlhaus, 2010), da AMOS hierfür keine Werte ausgibt.

Formel 2:

$$\text{Faktorreliabilität: } \text{Rel}(\xi_j) = \frac{(\sum \lambda_{ij})^2 \phi_{jj}}{(\sum \lambda_{ij})^2 + \sum \theta_{ii}}$$

λ_{ij} = Geschätzte Faktorladung

Φ_{jj} = Geschätzte Varianz der latenten Variable ξ_j

θ_{ii} = Geschätzte Varianz der zugehörigen Fehlervariablen (= $1 - \lambda_{ij}^2$ bei Betrachtung der standardisierten Lösung)

Formel 3:

$$\text{DEV: } \text{DEV}(\xi_j) = \frac{(\sum \lambda_{ij}^2) \phi_{jj}}{(\sum \lambda_{ij}^2) + \sum \theta_{ii}}$$

Schwellenwert für gute Reliabilität: $\text{Rel}(\xi_j) \geq .60$ (Bagozzi & Yi, 1998)

Schwellenwert für gute Reliabilität: $\text{DEV}(\xi_j) \geq .50$ (Fornell & Larcker, 1981)

Wurden die Schwellenwerte für eine gute Reliabilität nicht erreicht, wurden sukzessive Indikatoren eliminiert und Schritt 1 wiederholt. Als weitere Indikatoren guter Reliabilität wurde der Gesamt-Fit der Messmodelle betrachtet, wobei folgende Schwellenwerte für eine gute Reliabilität gelten: *Root-Mean-Square-Error of Approximation* (RMSEA) $\leq .08$ (Brown & Cudeck, 1993) beziehungsweise $\leq .05$ (Kline, 2011), *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) $\leq .10$ (Homburg, Klarmann & Pflesser, 2008), *Normed Fit Index* (NFI) $\geq .90$ (Arbuckle, 2008), *Tucker-Lewis-Index* (TLI) $\geq .90$ (Homburg & Baumgartner, 1996) und *Comparative Fit Index* (CFI) $\geq .90$ (Homburg & Baumgartner, 1996). Der *Chi-Quadrat-Test* wurde aufgrund seines stark positiven Zusammenhangs mit der Stichprobengröße (vgl. Hu & Bentler, 1998) bei der Beurteilung der Modellgüte nicht berücksichtigt, beziehungsweise lediglich als deskriptives Gütekriterium interpretiert (vgl. Weiber & Mühlhaus, 2010), wobei der *Chi-Quadrat-Wert im Verhältnis zu den Freiheitsgraden* betrachtet wurde (CMIN/df). Gefordert wurden hier CMIN/df-Werte ≤ 3 (Homburg & Gierig, 1996).

Im Falle eines Konstrukts höherer Ordnung wurde eine Second Order Faktorenanalyse (SKFA) durchgeführt. Voraussetzung für eine sinnvolle Schätzung einer SKFA ist das Vorliegen von mindestens drei Konstrukten erster Ordnung (Weiber & Mühlhaus, 2020). Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt oder die Stichprobe zu klein ($N \leq 200$; Kline, 2011) wurde keine SKFA durchgeführt. Bei erfüllten Voraussetzungen wurden zusätzlich zu den bereits erwähnten Reliabilitätsprüfungen die Kovarianzen zwischen den Konstrukten betrachtet, die hoch und signifi-

kant von Null verschieden sein sollten ($p = \leq .05$) (Weiber & Mühlhaus, 2010). Indikator für eine gute Reliabilität ist zudem, wenn das SFA-Modell relativ nicht schlechter ist als das KFA Modell mit den einzelnen Konstrukten. Zum Vergleich zwischen dem formulierten SFA-Modell und dem Modell der „KFA mit Konstrukten erster Ordnung“ wurden inkrementelle Fitmasse mit Parsimony Korrektur⁸ und sogenannte Informationskriterien (vgl. Arbuckle, 2008) herangezogen: *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), *Akaike Information Criterion* (AIC), *Bayes Information Criterion* (BIC), *Consistent Akaike Information Criterion* (CAIC), *Expected Cross Validation Index* (ECVI). Im Hinblick auf die Informationskriterien AIC, BIC, CAIC und ECVI ist jeweils das Modell mit dem geringsten Wert zu wählen (Weiber & Mühlhaus, 2010). Im Hinblick auf das inkrementelle Fit-Mass PNFI weisen Differenzen zwischen den Modellen von .06 - .09 auf substantielle Unterschiede hin (Weiber & Mühlhaus, 2010).

Im Rahmen der *Skalenbildung* (Schritt 4) wurden invers gepolte Items recodiert. Wurden von einer Person weniger als die Hälfte der Items beantwortet, dann wurde der Skalenwert als fehlend ausgewiesen. Wenn mindestens die Hälfte der Items einer Skala von einer Person beantwortet wurde, dann wurde der Skalenwert als Durchschnittswert der vorhandenen Items berechnet (für die fehlenden Items wurde der persönliche Durchschnittswert der jeweiligen Person in den anderen Items angenommen). Bestand eine Skala aus zwei Items, wurde der Skalenwert nur gebildet, wenn die Person beide Items beantwortet hat, bei einer Skala mit drei Items dann, wenn die Person mindestens zwei Items beantwortet hat (vgl. Nübling et al., 2005).

Die *Validitätsprüfung mit Kriterien der 2. Generation* (Schritt 4; vgl. Weiber & Mühlhaus, 2010) erfolgte unter anderem mittels KFA. Einen Hinweis im Hinblick auf die *Inhaltsvalidität* auf statistischer Ebene liefern gemäss Hildebrandt (1984) hinreichend hohe Interkorrelationen zwischen den Items eines Konstrukts. Cohen (1992) spricht bei $IrI = .10$ von einer kleinen, bei $IrI = .30$ von einer mittleren und bei $IrI = .50$ von einer grossen Effektstärke. Hinweise auf Inhaltsvalidität wurden dann angenommen, wenn Interkorrelationen $\geq .30$ zwischen den Items eines Konstrukts vorhanden waren, gegebenenfalls fand eine Elimination von Indikatoren statt und die Wiederholung der Prüfschritte ab *Schritt 1*. Die *Konstruktvalidität* wurde mittels Prüfung der konvergenten, diskriminanten und nomologischen Validität sichergestellt. Zur Überprüfung der konvergenten und diskriminanten Validität werden in der Forschungspraxis statt „maximal unterschiedlicher Methoden“ lediglich mehrerer Indikatoren für dasselbe Konstrukt erhoben (Konzept multipler Items), wobei die Indikatoren mit derselben Methode (der

⁸ „Inkrementelle Fitmasse mit Parsimony-Korrektur führen einen Vergleich unter Berücksichtigung der Modellsparsamkeit zwischen Default und Independence Modell durch, bei denen die Zahl der betrachteten latenten Variablen identisch ist“ (Weiber & Mühlhaus, 2010, S. 172).

Befragung) gemessen werden (Fornell & Larcker, 1981). Konvergente Validität kann dadurch aus messtheoretischer Sicht nicht geprüft werden, sondern lediglich die Konvergenz des Messverfahrens und die Differenziertheit der Konstrukte (Bagozzi, 1981). Wenn der im Rahmen der KFA ermittelte Wert der *Faktorreliabilität* (vgl. Formel 1) für die einzelnen Konstrukte über dem Schwellenwert von .50 liegt, kann nach Fornell und Larcker (1981) dennoch auf konvergente Validität geschlossen werden. Dadurch wird zwar keine Bestätigung für Konstruktvalidität erzielt, zumindest lassen sich jedoch daraus Hinweise auf ein Nichtvorhandensein konvergenter (und diskriminanter) Validität ableiten (Weiber & Mühlhaus, 2010). Diskriminante Validität wurde angenommen, wenn die Ergebnisse der EFA für Eindimensionalität der Konstrukte spricht und gemäss dem *Fornell-Larcker-Kriterium* (Fornell & Larcker, 1981) die gemeinsame Varianz der Faktoren kleiner ist als die DEV der jeweiligen Faktoren. Das Fornell-Larcker-Kriterium wurde ebenfalls separat in Excel berechnet, die Berechnungsformel ist in Formel 3 ersichtlich.

Formel 4:

Fornell-Larcker-Kriterium: $DEV(\xi_j) \geq \Phi_{ij}^2$; für alle $i \neq j$

Mit: $DEV(\xi_j) = DEV$ des Faktors ξ_j gemäss Formel (2)
 $\Phi_{ij}^2 =$ Quadrierte Korrelation zwischen ξ^i und ξ_j

Beim *Vergleich alternativer Modelle* mit unterschiedlicher Hypothesenstruktur wurden inkrementelle Fit-Masse, teilweise mit Parsimony-Korrektur, sowie Informationskriterien herangezogen. Die Informationskriterien zum Vergleich von Modellalternativen berücksichtigen nebst der Anpassung des jeweiligen Modells auch die Anzahl Modellparameter und die Stichprobengrösse (Weiber & Mühlhaus, 2010). Die inkrementellen Fit-Masse NFI, TLI, CFI sollten für einen guten Fit $\geq .90$ sein. Im Fall des inkrementellen Fit-Masses mit Parsimony-Korrektur PCFI wurde die Differenz der PCFI-Werte der Modelle betrachtet, wobei höhere Werte besser sind. Für die Informationskriterium AIC und ECVI gilt, dass das Modell mit den geringsten Werten zu wählen ist (Weiber & Mühlhaus, 2010).

J. Pilotstudie: Weitere Ergebnistabellen der Skalenentwicklung

ERHOLUNGSFÖRDERLICHE PAUSENKULTUR

Tab.20: Itemparameter der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Schiefe</i>	h^2	<i>F1*</i>	<i>F2*</i>	<i>F3*</i>	<i>F4*</i>	r_{it}
1. Bei uns im Institut werden Arbeitspausen in erster Linie als Produktivitätseinbusse betrachtet.** (OR)	4.46	.86	1.71	.84	-.02	.08	-.05	.90	.68
2. Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen.** (OR)	4.17	.99	1.30	.85	.02	-.08	.04	.94	.68
3. Auch meine Vorgesetzte Person nimmt sich Zeit für Arbeitspausen. (VV)	3.39	1.18	-.32	.74	.00	.90	-.11	-.09	.60
4. Meine vorgesetzte Person plant Termine so, dass zwischendurch Arbeitspausen möglich sind. (VV)	3.33	1.13	-.36	.84	-.00	.86	.10	.06	.76
5. Meiner vorgesetzten Person ist es wichtig, dass ich Arbeitspausen mache. (VV)	3.25	1.22	-.41	.57	-.00	.73	.06	.03	.53
6. Bei uns im Institut machen die meisten Mitarbeitenden regelmässig Arbeitspausen. (VM)	3.86	.88	-.58	.64	.74	.12	-.08	.03	.62
7. Die Mitarbeitenden bei uns im Institut regen sich gegenseitig an, Arbeitspausen zu machen. (VM)	3.50	.97	-.13	.73	.88	-.05	.04	-.11	.67
8. Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verbringen die Arbeitspausen gemeinsamen mit anderen. (VM)	3.83	.89	-.76	.70	.87	-.10	.05	.05	.70
9. Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verlassen in den Arbeitspausen ihren Arbeitsplatz (z.B. Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatz). (VM)	4.06	.80	-.69	.70	.80	.06	-.03	.05	.69
10. Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden spontan zu treffen (z.B. in einem dafür eingerichteten Aufenthaltsbereich). (IS)	4.16	1.07	-1.14	.61	.17	.04	.73	-.02	.59
11. Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich für die Arbeitspausen in geeignete Räumlichkeiten (z.B. Küche, Sofa-Ecke) zurückzuziehen. (IS)	3.73	1.41	-.78	.82	-.02	.03	.90	-.01	.77
12. Bei uns im Institut sind Räumlichkeiten, wo man die Pausen verbringen kann, schön gestaltet. (IS)	2.81	1.21	.05	.69	-.12	-.05	.84	.02	.59

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft vollumfänglich zu*; OR = Primärfaktor *Werte/Einstellung Organisation*, VV = Primärfaktor *Verhalten Vorgesetzte*, VM = Primärfaktor *Verhalten Mitarbeitende*, IS = Primärfaktor *Infrastruktur*; h^2 = Kommunalität; *Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse, Rotation Promax); r_{it} = Trennschärfekoeffizient; ** Invers gepolte Items.

Tab. 21: Anti-Image-Korrelationen der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"

"Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3. Bei uns im Institut werden Arbeitspausen in erster Linie als Produktivitätseinbusse betrachtet.* (OR)	.60^a											
4. Bei uns im Institut ist es verpönt, lange Arbeitspausen zu machen.** (OR)	-0.66	.58^a										
5. Auch meine Vorgesetzte Person nimmt sich Zeit für Arbeitspausen. (VV)	.07	-0.02	.77^a									
6. Meine vorgesetzte Person plant Termine so, dass zwischendurch Arbeitspausen möglich sind. (VV)	-0.16	.01	-0.57	.75^a								
7. Meiner vorgesetzten Person ist es wichtig, dass ich Arbeitspausen mache. (VV)	-0.09	.04	.02	-0.38	.86^a							
8. Bei uns im Institut machen die meisten Mitarbeitenden regelmässig Arbeitspausen. (VM)	-0.03	-0.02	-0.04	-0.16	.06	.87^a						
9. Die Mitarbeitenden bei uns im Institut regen sich gegenseitig an, Arbeitspausen zu machen. (VM)	.02	.10	.01	-0.01	-0.07	-0.28	.84^a					
10. Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verbringen die Arbeitspausen gemeinsamen mit anderen. (VM)	-0.06	-0.00	-0.10	.10	-0.07	-0.13	-0.34	.83^a				
11. Die meisten Mitarbeitenden bei uns im Institut verlassen in den Arbeitspausen ihren Arbeitsplatz (z.B. Schreibtisch, Bildschirmarbeitsplatz). (VM)	.10	-0.14	-0.00	-0.13	-0.05	-0.19	-0.22	-0.33	.86^a			
12. Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich mit anderen Mitarbeitenden spontan zu treffen (z.B. in einem dafür eingerichteten Aufenthaltsbereich). (IS)	-0.03	.03	-0.10	.04	7.454 E-005	-0.17	.04	.05	-0.11	.73^a		
13. Bei uns im Institut hat man die Möglichkeit, sich für die Arbeitspausen in geeignete Räumlichkeiten (z.B. Küche, Sofa-Ecke) zurückzuziehen. (IS)	-0.04	.03	.04	-0.09	-0.08	.08	-0.07	.00	.07	-0.50	.65^a	
14. Bei uns im Institut sind Räumlichkeiten, wo man die Pausen verbringen kann, schön gestaltet. (IS)	.17	-0.16	.15	-0.22	.04	.14	.02	-0.10	.09	-0.04	-0.48	.61^a

Anmerkung. ^a = Measures of Sampling Adequacy (MSA); OR = *Einstellung Organisation*, VV = *Verhalten Vorgesetzte*, VM = *Verhalten Mitarbeitende*, IS = *Infrastruktur*; * Invers gepolte Items.

Modell-FIT (KFA)

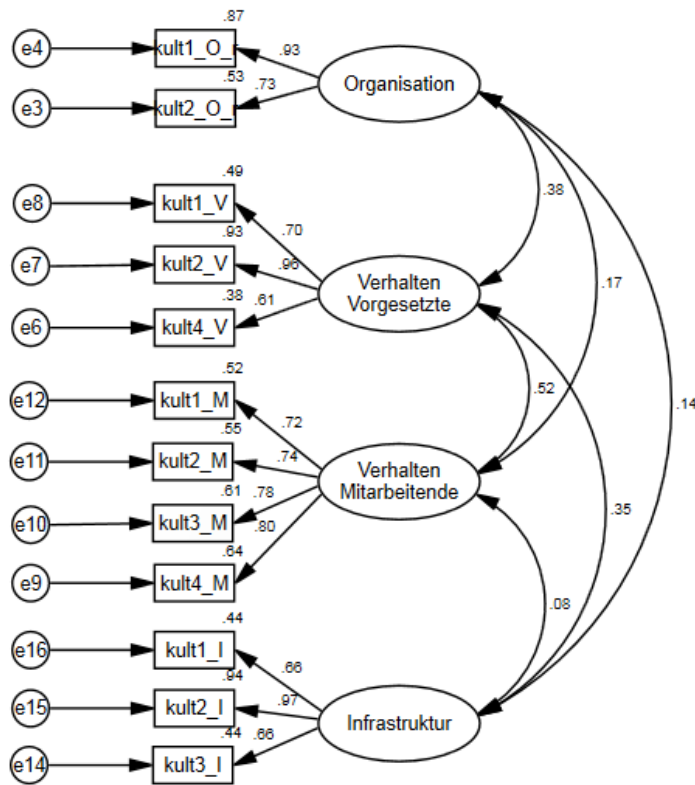


Abb. 9: Messmodelle des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenkultur"

Tab. 22: Goodness-of-fit indices der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"

Modell	NPAR	CMIN (χ^2)	df	p	CMIN/df	RMSEA	NFI	CFI	TLI
Default model	42	58.18	48	.15	1.21	.04	.93	.99	.98

Anmerkung. N = 173; NPAR = number of tested parameters; CMIN = Minimum discrepancy; df = degrees of freedom; p = p value; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation NFI = Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis-Index.

Tab. 23: Reliabilitätskriterien der KFA der Dimensionen zur Skala „Erholungsförderliche Pausenkultur“

Faktor	Indikator	Ergebnisse der KFA			Reliabilitätsberechnungen		
		Faktorladungen	Ladungsquadrate	Fehlervarianz	Indikatorreliabilität	Faktorreliabilität	DEV
Pausenkultur (OR)	kult1_O_r	0.93	0.87	0.13	0.87	0.82	0.70
	kult2_O_r	0.73	0.53	0.47	0.53		
Pausenkultur (VV)	kult1_V	0.70	0.49	0.51	0.49	0.81	0.60
	kult2_V	0.96	0.93	0.06	0.93		
	kult4_V	0.62	0.38	0.62	0.38		
Pausenkultur (VM)	kult1_M	0.72	0.52	0.48	0.52	0.79	0.56
	kult2_M	0.74	0.55	0.45	0.55		
	kult3_M	0.78	0.61	0.39	0.61		
	kult4_M	0.80	0.64	0.36	0.64		
Pausenkultur (IS)	kult1_I	0.66	0.44	0.56	0.44	0.82	0.60
	kult2_I	0.97	0.94	0.06	0.94		
	kult3_I	0.66	0.44	0.56	0.44		

Anmerkung. N = 173; OR = "Haltung Organisation"; VV = "Verhalten Vorgesetzte"; VM = "Verhalten Mitarbeitende"; IS = "Infrastruktur".

Diskriminante Validität (KFA)

Tab. 24: Quadrierte Faktorkorrelationen der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"

Skala	1	2	3	4
1. Haltung Organisation (OR)	1			
2. Verhalten Vorgesetzte (VV)	.14	1		
3. Verhalten Mitarbeitende (VM)	.03	.27	1	
4. Infrastruktur (IS)	.02	.12	.01	1

Anmerkung. N = 173.

Inhaltsvalidität (KFA)
Tab. 25: Interkorrelationen zwischen den Indikatoren der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliche Pausenkultur"

Skala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Haltung Organisation (OR)												
14. kult1_O_r	1.00											
15. kult2_O_r	.68	1.00										
Verhalten Vorgesetzte												
16. kult1_V	.25	.19	1.00									
17. kult2_V	.34	.27	.68	1.00								
18. kult4_V	.22	.17	.43	.59	1.00							
Verhalten Mitarbeitende												
19. kult1_M	.12	.09	.26	.36	.23	1.00						
20. kult2_M	.12	.09	.27	.37	.24	.54	1.00					
21. kult3_M	.12	.10	.29	.39	.25	.57	.58	1.00				
22. kult4_M	.13	.10	.29	.40	.26	.58	.60	.628	1.00			
Pauseninfrastruktur												
23. kult1_I	.09	.07	.16	.22	.14	.04	.04	.04	.04	1.00		
24. kult2_I	.13	.10	.24	.33	.21	.06	.06	.06	.06	.64	1.00	
25. kult3_I	.09	.07	.16	.22	.14	.04	.04	.04	.04	.44	.64	1.00

Anmerkung. N = 173.

ERHOLUNGSFÖRDERLICHES PAUSENVERHALTEN

Prüfung des 3-faktoriellen und 2-faktoriellen Modells

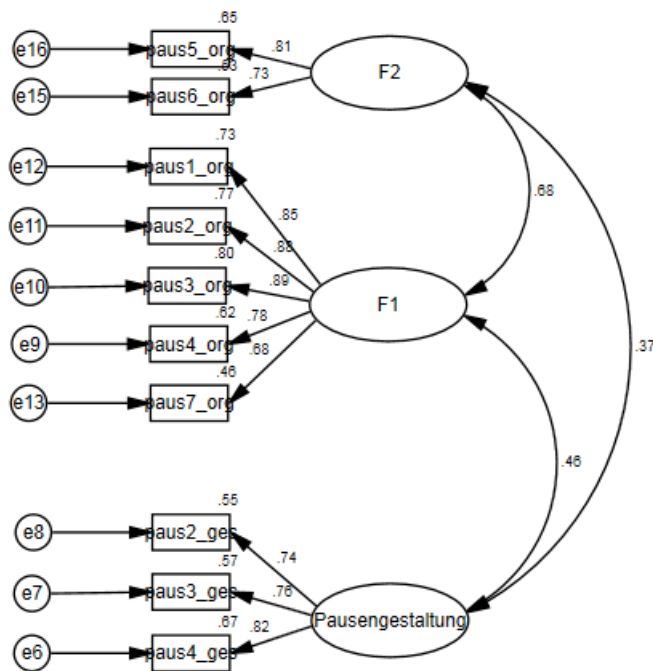


Abb. 10: 3-faktorielles Modell der Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

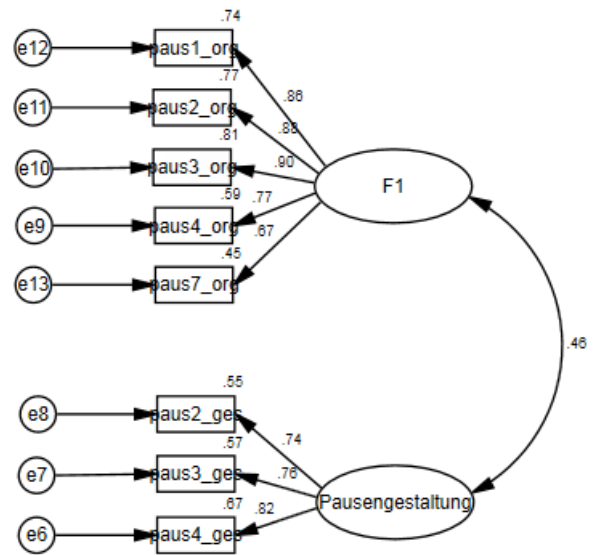


Abb. 11: 2-faktorielles Modell der Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

Tab. 26: Parsimony-Adjusted Measures und Informationskriterien zum Modellvergleich einer zweifaktoriellen und einfaktoriellen Lösung der Skala „Erholungsförderliches Pausenverhalten“

Modell	NPAR	CMIN (χ^2)	df	p	CMIN/df	NFI	TLI	CFI	PCFI	ECVI	AIC
3-faktorielles Modell	33	65.07	32	.00	2.03	.93	.94	.96	.56	.76	131.07
2-faktorielles Modell	25	34.15	19	.02	1.80	.96	.96	.98	.52	.49	84.15

Anmerkung. N = 173; NPAR = number of tested parameters; CMIN = Minimum discrepancy; df = degrees of freedom; p = p value; NFI = Normed Fit Index; TLI = Tucker-Lewis-Index; CFI = Comparative Fit Index; PCFI = Parsimony Cetrality Fit Index ; ECVI = Expected Cross Validation Index ; AIC = Aikake Information Criterion.

Die Ergebnisse zeigen, dass das zweifaktorielle Modell eine gute Anpassung besitzt (vgl. Tabelle 26): Sowohl der CMIN/df-Wert von 1.80 als auch die inkrementellen Fitmasse NFI, TLI und CFI mit Werten >.90 die zudem alle oberhalb der Werte des dreifaktoriellen Modells liegen, belegen die (hohe) Eignung. Unter Berücksichtigung der Modellsparsamkeit zeigt sich ebenfalls die bessere Eignung des zweifaktoriellen Modells: Das komplexere, dreifaktorielle Modell mit PCFI = .56 weist leicht bessere Werte als das zweifaktorielle Modell auf. Werden zusätzlich die

Informationskriterien AIC und ECVI berücksichtigt, so zeigt das zweifaktorielle Modell jeweils geringere Werte und ist somit zu bevorzugen.

Tab. 27: Konfidenzintervalle des Informationskriteriums ECVI

Modell	NPAR	MIN (χ^2)	df	p	ECVI	LO90	HI90
3-faktorielles Modell	33	65.074	32	.000	131.074	.650	.919
2-faktorielles Modell	25	34.145	19	.018	84.145	.416	.608

Anmerkung. N = 173.

Modell-FIT des Endmodells

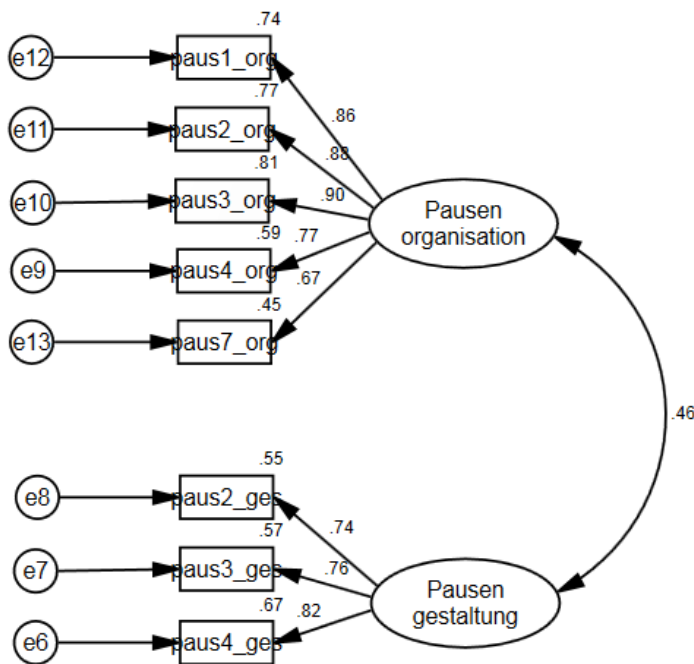


Abb. 12: Messmodelle des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

Tab. 28: Goodness-of-fit indices der Dimensionen zur "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

Modell	NPAR	CMIN (χ^2)	df	p	CMIN/df	RMSEA	NFI	CFI	TLI
Default model	25	34.145	19	.018	1.797	.068	.957	.980	.962

Anmerkung. N = 173; NPAR = number of tested parameters; CMIN = Minimum discrepancy; df = degrees of freedom; p = p value; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation NFI = Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis-Index.

Tab. 29: Itemparameter der Dimensionen zur Skala „Erholungsförderliches Pausenverhalten“

Item	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Schiefe</i>	h^2	F1*	F2*	r_{it}
1. Arbeitspausen haben in meinem Arbeitsalltag einen festen Platz. (PO)	3.44	1.16	-.52	.72	.85	.000	.78
2. Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen. (PO)	3.48	1.04	-.49	.78	.90	-.04	.82
3. Regelmässige Arbeitspausen sind ein fester Bestandteil in meinem Arbeitsalltag. (PO)	3.38	1.11	-.40	.84	.94	-.06	.85
4. Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen. (PO)	3.04	1.16	-.02	.60	.78	.00	.74
5. Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst. (PO)	2.71	1.04	.11	.50	.57	.23	.65
6. In den Arbeitspausen gehe ich kurz an die frische Luft. (PG)	3.59	.89	-.80	.55	.10	.69	.63
7. In den Arbeitspausen Sorge ich für Bewegung (z.B. durch bewusstes Gehen oder Bewegungsübungen). (PG)	2.76	1.11	.15	.57	-.04	.77	.66
8. In den Arbeitspausen suche ich die Nähe zur Natur. (PG)	2.53	1.14	.30	.66	-.04	.83	.70

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = *trifft überhaupt nicht zu* bis 5 = *trifft vollumfänglich zu*; PO = Pausengestaltung, PG = Pausenorganisation; h^2 = Kommunalität; *Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse, Rotation Promax); r_{it} = Trennschärfekoeffizient.

Tab. 30: Anti-Image-Korrelationen der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

Item	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Arbeitspausen haben in meinem Arbeitsalltag einen festen Platz. (PO)	.89^a							
2. Innerhalb meines Arbeitstages verschaffe ich mir genügend Möglichkeiten für Arbeitspausen. (PO)	-0.45	.85^a						
3. Regelmässige Arbeitspausen sind ein fester Bestandteil in meinem Arbeitsalltag. (PO)	-0.22	-0.43	.86^a					
4. Auch wenn der Zeitdruck hoch ist, nehme ich mir Zeit für Arbeitspausen. (PO)	-0.03	-0.14	-0.32	.92^a				
5. Arbeitspausen überlasse ich nicht dem Zufall, sondern nehme mir die Zeit ganz bewusst. (PO)	-0.17	0.06	-0.18	-0.21	.92^a			
6. In den Arbeitspausen gehe ich kurz an die frische Luft. (PG)	0.02	-0.10	0.07	-0.08	-0.17	.85^a		
7. In den Arbeitspausen Sorge ich für Bewegung (z.B. durch bewusstes Gehen oder Bewegungsübungen). (PG)	-0.07	0.02	0.04	0.00	-0.09	-0.23	.81^a	
8. In den Arbeitspausen suche ich die Nähe zur Natur. (PG)	0.00	-0.00	-0.07	0.06	-0.04	-0.36	-0.43	.79^a

Anmerkung. ^a = Measures of Sampling Adequacy (MSA); PO = Pausenorganisation, PG = Primärfaktor Pausengestaltung.

Tab. 31: Reliabilitätskriterien der KFA der Dimensionen zur Skala „Erholungsförderliches Pausenverhalten“

Faktor	Indikator	Ergebnisse der KFA			Reliabilitätsberechnungen		
		Faktorladungen	Ladungsquadrate	Fehlervarianz	Indikatorreliabilität	Faktorreliabilität	DEV
Pausenorganisation (PO)	paus1_org	0.86	0.74	0.26	0.74		
	paus2_org	0.88	0.77	0.23	0.77		
	paus3_org	0.90	0.81	0.19	0.81	0.91	0.67
	paus4_org	0.77	0.59	0.41	0.59		
	paus7_org	0.67	0.45	0.55	0.45		
Pausengestaltung (PG)	paus2_ges	0.74	0.55	0.45	0.55		
	paus3_ges	0.76	0.57	0.43	0.57	0.82	0.60
	paus4_ges	0.82	0.67	0.33	0.67		

Anmerkung. N = 173; OR = Primärfaktor "Haltung Organisation"; PO = Primärfaktor "Pausenorganisation"; PG = Primärfaktor "Pausengestaltung".

Diskriminante Validität

Tab. 32: Quadrierte Faktorkorrelation der Dimensionen zur Skala "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

Skala	1	2
26. Pausenorganisation (PO)	1	
27. Pausengestaltung (PG)	0.21	1

Anmerkung. N = 173.

Inhaltsvalidität

Tab. 33: Interkorrelationen zwischen den Indikatoren der Dimensionen "Erholungsförderliche Pausenorganisation" und „Erholungsförderliche Pausengestaltung“

Skala	1	2	3	4	5	6	7	8
Pausenorganisation								
1. paus1_org	1.00							
2. paus2_org	.76	1.00						
3. paus3_org	.77	.79	1.00					
4. paus4_org	.66	.68	.69	1.00				
5. paus7_org	.58	.59	.60	.52	1.00			
Pausengestaltung								
6. paus2_ges	.29	.30	.31	.26	.228	1.00		
7. paus3_ges	.30	.30	.31	.27	.23	.56	1.00	
8. paus4_ges	.32	.33	.34	.29	.25	.61	.62	1.00

Anmerkung. N = 173.

ERHOLUNGSFÖRDERLICHE UMWELTBEDINGUNGEN

Prüfung des 2-faktoriellen und 1-faktoriellen Modells

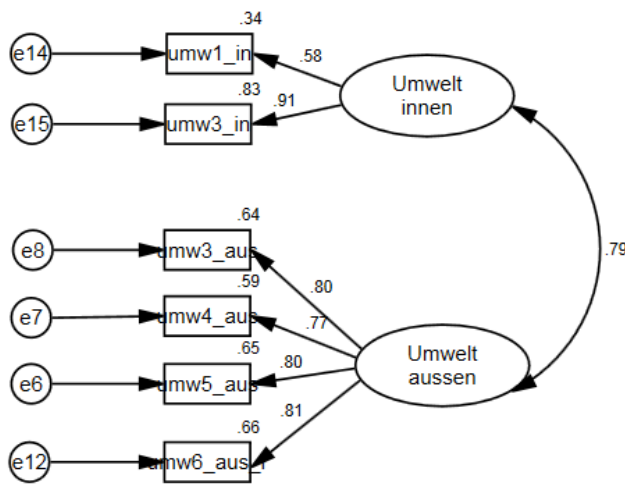


Abb. 13: 3-faktorielles Modell des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

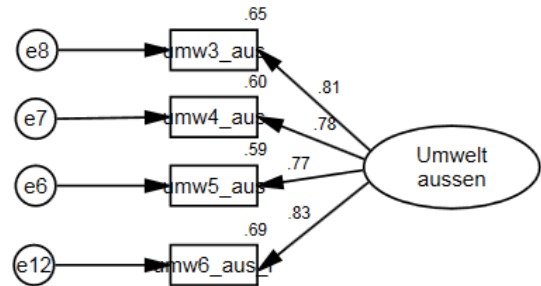


Abb. 14: 2-faktorielles Modell des Sekundärfaktors "Erholungsförderliches Pausenverhalten"

Tab. 34: Parsimony-Adjusted Measures und Informationskriterien zum Modellvergleich einer zweifaktoriellen und einfaktoriellen Lösung der Skala "Erholungsförderliche Umweltbedingungen"

Modell	NPAR	CMIN (χ^2)	df	p	CMIN/df	NFI	TLI	CFI	PCFI	ECVI	AIC
2-faktorielles Modell	19	19.45	8	.01	2.43	.96	.94	.98	.37	.33	57.45
1-faktorielles Modell	12	4.73	2	.09	2.36	.99	.96	.99	.20	.17	28.73

Anmerkung. N = 173; NPAR = number of tested parameters; CMIN = Minimum discrepancy; df = degrees of freedom; p = p value; NFI = Normed Fit Index; TLI = Tucker-Lewis-Index; CFI = Comparative Fit Index; PCFI = Parsimony Centrality Fit Index ; ECVI = Expected Cross Validation Index ; AIC = Aikake Information Criterion.

Die Ergebnisse zeigen, dass das einfaktorielle Modell eine gute Anpassung besitzt (vgl. Tabelle 34): Sowohl der CMIN/df-Wert von 2.363 als auch die inkrementellen Fitmasse NFI, TLI und CFI mit Werten >.90, die zudem alle oberhalb der Werte des dreifaktoriellen Modells liegen, belegen die (hohe) Eignung. Unter Berücksichtigung der Modellsparsamkeit zeigt sich ebenfalls die bessere Eignung des einfaktoriellen Modells: Das komplexere, zweifaktorielle Modell mit PCFI = .372 weist bessere Werte als das einfaktorielle Modell auf. Werden zusätzlich die Informationskriterien AIC und ECVI berücksichtigt, so zeigt das einfaktorielle Modell jedoch jeweils geringere Werte und ist somit zu bevorzugen.

Tab. 35. Konfidenzintervalle des Informationskriteriums ECVI

Modell	NPAR	CMIN (χ^2)	df	p	ECVI	LO90	HI90
2-faktorielles Modell	19	2.43	8	.01	.33	.28	.43
1-faktorielles Modell	12	2.36	2	.09	.17	.15	.23

Anmerkung. N = 173.

Modell-FIT des Endmodells

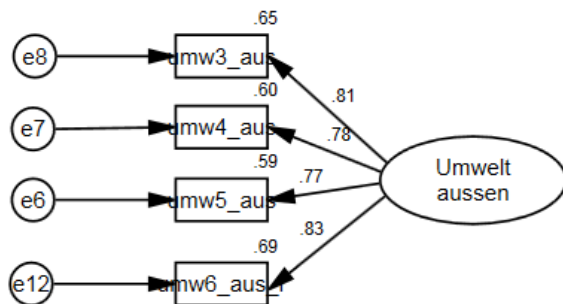


Abb. 15: Messmodell "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"

Tab. 36: Goodness-of-fit indices der Skala " Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"

Modell	NPAR	CMIN (χ^2)	df	p	CMIN/df	RMSEA	NFI	CFI	TLI
Default model	12	4.73	2	.09	2.36	.09	.99	.99	.96

Anmerkung. N = 173; NPAR = number of tested parameters; CMIN = Minimum discrepancy; df = degrees of freedom; p = p value; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation NFI = Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index; TFI = Tucker-Lewis-Index.

Tab. 37: Itemparameter der Skala "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"

Item	M	SD	Schiefe	h ²	F1*	r _{it}
1. Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen).	3.99	1.19	-1.00	.65	.81	.73
2. In der Umgebung meines Home Office gibt es viel Natur (z.B. Wälder, Seen, Berge, Parks).	3.94	1.13	-.90	.61	.78	.72
3. Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite.	3.42	1.31	-.37	.59	.77	.71
4. Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel grau. *	4.02	1.04	.88	.70	.83	.76

Anmerkung. 5-stufige Likert-Skalierung von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft vollumfänglich zu; h² = Kommunalität; *Faktorladungen der explorativen Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse, Rotation Promax); r_{it} = Trennschärfekoeffizient; *Invers gepolte Items.

Tab. 38: Anti-Image-Korrelationen der Skala "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"

Item	1	2	3	4
1. Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel Grün (z.B. Bäume, Grünflächen, Pflanzen).	.80^a	-.35	-.11	-.40
2. In der Umgebung meines Home Office gibt es viel Natur (z.B. Wälder, Seen, Berge, Parks).	-.35	.83^a	-.27	-.16
3. Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, habe ich das Gefühl von Weite.	-.11	-.27	.83^a	-.38
4. Wenn ich aus dem Fenster meines heimischen Arbeitsplatzes schaue, sehe ich viel grau.*	-.34	-.16	-.38	.80^a

Anmerkung. ^a = Measures of Sampling Adequacy (MSA); * Invers gepolte Items.

Tab. 39: Reliabilitätskriterien der KFA der Skala „Erholungsförderliche Umweltbedingungen“

Faktor	Indikator	Ergebnisse der KFA			Reliabilitätsberechnungen		
		Faktorladungen	Ladungsquadrate	Fehlervarianz	Indikatorreliabilität	Faktorreliabilität	DEV
Umweltbedingungen aussen (UA)	umw3_aus	0.81	0.65	0.35	0.65		
	umw4_aus	0.78	0.60	0.40	0.60		
	umw5_aus	0.77	0.59	0.41	0.59	0.87	0.63
	umw6_aus_r	0.83	0.69	0.31	0.69		

Anmerkung. N = 173; OR = "Haltung Organisation"; PO = "Pausenorganisation"; PG = "Pausengestaltung".

Inhaltsvalidität

Tab. 40: Interkorrelationen zwischen den Indikatoren der Skala "Erholungsförderliche äussere Umweltbedingungen"

Skala	1	2	3	4
Umweltbedingungen Aussen				
1. umw3_aus	1.00			
2. umw4_aus	.63	1.00		
3. umw5_aus	.62	.60	1.00	
4. umw6_aus_r	.67	.64	.64	1.00

Anmerkung. N = 173.

K. Anschreiben der Interviewpartner

Liebe/r Herr/Frau _____

Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich intensiv mit dem Thema **Pausenverhalten im Home Office** und den damit verbundenen Herausforderungen, Barrieren, Einflussfaktoren sowie spezifischen Auswirkungen auf Telearbeitende des Hochschulbereichs. Die Masterarbeit ist eingebettet in den Forschungsbereich "Flexible und mobile Arbeit" des Instituts für Kooperationsforschung und -entwicklung (IfK).

Viele Mitarbeitende der FHNW nutzen die Möglichkeit des Arbeitens im Home Office. Insbesondere wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende arbeiten, in Absprache mit ihren Vorgesetzten, einzelne Tage oder das ganze Pensum von zu Hause aus. Dadurch sind sie in der Lage, Arbeitsort, Arbeitsumfang und die Arbeitszeiten (Pausenzeiten miteingeschlossen) selbstbestimmt und flexibel zu gestalten. Die FHNW unterstützt Arbeiten, die von zu Hause aus erledigt werden, soweit dies die Tätigkeit und die betrieblichen Bedürfnisse erlauben.

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, das Pausenverhalten von Telearbeitenden, speziell im Hochschulbereich, im Home Office zu untersuchen. Im Fokus steht die folgende, übergeordnete Fragestellung „*Welche persönlichen, arbeitsorganisatorischen sowie physisch und sozial umweltbezogenen Bedingungen sind im Hinblick auf ein erholungsförderliches Pausenverhalten und somit für das Erleben verschiedener Beanspruchungen von Telearbeitenden wichtig?*“ Ein wesentlicher Bestandteil der Untersuchung ist eine schriftliche Befragung. In der Befragung werden sowohl bestehende und validierte Skalen wie auch selbstentwickelte Skalen zum Einsatz kommen.

Für die **Skalentwicklung** führe ich nun mehrere Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden durch, um Anhaltspunkte zu drei Themengebieten zu gewinnen und anschliessend Fragen zu entwickeln. Diese drei Themengebiete sind:

- Positives bzw. erholungsförderliches Pausenverhalten
- Positive bzw. erholungsförderliche Pausenkultur
- Erholungsgünstige Umweltbedingungen

Wären Sie bereit, mir 30-60 Minuten Ihrer Zeit für ein Interview zur Verfügung zu stellen?

Freundliche Grüsse

Jasmin Zimmermann

M +41 79 479 74 54

jasmin.zimmermann@fhnw.ch

www.fhnw.ch/personen/jasmin-zimmermann

L. Interviewleitfaden

Einleitung

Zunächst möchte ich Ihnen herzlich dafür danken, dass Sie sich Zeit für ein Interview nehmen.

Ich studiere an der Fachhochschule Nordwestschweiz Angewandte Psychologie. Im Rahmen meiner Masterarbeit beschäftige ich mich intensiv mit dem Thema Pausenverhalten im Home Office und den damit verbundenen Herausforderungen, Barrieren, Einflussfaktoren sowie spezifischen Auswirkungen auf Telearbeitende des Hochschulbereichs. Ein wesentlicher Bestandteil der Untersuchung ist eine schriftliche Befragung. In der Befragung werden sowohl bestehende und validierte Skalen wie auch selbstentwickelte Skalen zum Einsatz kommen.

Für die **Skalenentwicklung** führe ich nun mehrere Interviews mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden durch, um Anhaltspunkte zu drei Themengebieten zu gewinnen und basierend darauf dann Fragen (für die Skala) zu entwickeln. Diese drei Themengebiete sind:

- Positives/Erholungsförderliches Pausenverhalten
- Positive/Erholungsförderliche Pausenkultur
- Erholungsgünstige Umweltbedingungen

Haben Sie bis hierhin Fragen?

Ablauf

Das Interview ist gemäss den drei Themengebieten in drei Teile unterteilt. Ich werde Ihnen im Interview ein paar offene Fragen stellen und Sie bitten, mir etwas darüber zu erzählen. Das Interview dauert ca. 30 bis 60 Minuten.

Im Interview interessiert mich Ihre persönliche Sichtweise auf die Dinge. Mir geht es nicht um richtige oder falsche Antworten. Ich würde mich daher freuen, wenn Sie einfach frei von dem erzählen, was Ihnen bei der Frage gerade durch den Kopf geht. Dabei bitte ich Sie auch, laut zu denken. Sie können sich dabei so viel Zeit nehmen, wie Sie brauchen.

Wenn Sie damit einverstanden sind, wird das Interview aufgezeichnet und später transkribiert. Natürlich geschieht dies in anonymisierter Form und die Inhalte werden vertraulich behandelt. Das Interview wird mit Ihrer Zustimmung anschliessend für die Masterarbeit weiterverwendet.

Haben Sie noch Fragen zum Vorgehen?

Dann beginne ich nun mit dem ersten Teil des Interviews zum Thema positives/ „erholungsförderliches Pausenverhalten“.

Positives/“Erholungsförderliches Pausenverhalten”

Der Pausenbedarf ist oft davon abhängig, wie die arbeitende Person die Folgen der Arbeit einstuft. Je nachdem also, wie belastend eine Person die Beanspruchung der Muskulatur oder des Gedächtnisses, beziehungsweise der Aufmerksamkeit durch die Arbeit einschätzt, wird sie das Bedürfnis nach einer Pause haben oder nicht. Eine optimale Pausenregelung oder -organisation kann daher im Einzelfall sehr unterschiedlich ausfallen. Was ein positives oder eben ein erholungsförderliches Pausenverhalten bezüglich **Anzahl, Dauer und Verteilung** der Pausen ausmacht, ist demnach auch schwierig, anhand fester Regeln zu generalisieren.

Unter einem erholungsförderlichen Pausenverhalten wird also primär ein Verhalten verstanden, das - durch eine optimale Pausenorganisation - förderlich für die Erholung im Alltag ist. Eine solche optimale Pausenorganisation oder eben ein solch erholungsförderliches Pausenverhalten zeichnet sich beispielsweise dadurch aus, dass

- dass Arbeitspausen innerhalb eines Arbeitstages einen festen Platz haben
- dass dringend benötigte Arbeitspausen eingelegt werden, unabhängig davon, was sonst noch alles an Arbeit ansteht

Dementsprechend zeichnet sich ein erholungshinderliches (gesundheitsbeeinträchtigendes) Pausenverhalten beispielsweise dadurch aus, dass

- bei Notwendigkeit den ganzen Tag ohne Arbeitspause durchgearbeitet wird,
- erst bei getaner Arbeit eine Arbeitspause eingelegt wird,
- zu wenige Arbeitspausen innerhalb eines Arbeitstages erfolgen oder diese immer wieder aufgeschoben werden

Ein erholungsförderliches Pausenverhalten bezieht sich demnach nicht primär nur auf die Ausführung bestimmter Aktivitäten während der Pause, sondern auch darauf, wie die Pausen während des Arbeitstages organisiert sind.

Ich möchte Sie nun bitten, die folgenden Fragen zu einem positiven oder eben erholungsförderliches **Pausenverhalten** zu beantworten und dabei alles zu nennen, was Ihnen dabei gerade in den Sinn kommt.

- (1) Was fällt Ihnen spontan zum Begriff positives/erholungsförderliches Pausenverhalten ein?
 - Bitte nennen Sie alles, was Sie mit einem erholungsförderlichen Pausenverhalten verbinden und versuchen Sie, dabei laut zu denken.

- (2) Denken Sie bitte an ein Beispiel für ein Pausenverhalten eines Mitarbeitenden, das besonders erholungsförderlich (effektiv) oder erholungshinderlich (ineffektiv) war.
 - Bitte beschreiben Sie das konkrete Verhalten dieses Mitarbeitenden.
 - Warum war diese Verhalten besonders erholungsförderlich (effektiv)?
 - Was tat er/sie konkret?

- (3) Erinnern Sie sich bitte an Situationen, in denen Sie ein erholungsförderliches Pausenverhalten zeigten.
 - Weshalb war Ihr Pausenverhalten in diesen Situationen erholungsförderlich?
 - Was taten Sie konkret?

Positive/Erholungsförderliche "Pausenkultur"

Ob eine Arbeitspause gemacht wird oder nicht, wird nicht nur durch die individuellen Vorstellungen einer Person, sondern auch durch betrieblich verankerte Vorstellungen einer Organisation (im Hinblick auf Arbeitspausen) beeinflusst. Solche betrieblich verankerten Vorstellungen im Hinblick auf Arbeitspausen besitzen die Kraft, das Verhalten der Mitarbeitenden zu beeinflussen. Je nachdem, was für eine Pausenkultur in der Organisation herrscht, machen Mitarbeitende beispielsweise gemeinsam Pause, viele kleine Pausen, eher weniger oder gar keine Pausen während des Arbeitstages. An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob die verhaltenssteuernde Kraft solcher pausenkulturellen Vorstellungen im Main Office, auch im Home Office zum Tragen kommen (Spillover-Hypothese).

In einer Untersuchung zu Telearbeit und ihre Auswirkungen auf Erfahrung, Kalkulation und Nutzung der Zeit im Home Office hat sich beispielsweise gezeigt, dass die Gewohnheit des konventionellen Arbeitsrhythmus im Main Office (08-12; 13-17) automatisch auf das Home Office übertragen wurden. Und dies, obwohl über 90% der Studiengruppe angab, nicht mehr im konventionellen Arbeitsrhythmus arbeiten zu wollen.

Ich möchte Sie nun bitten, die folgenden Fragen zum Thema **Pausenkultur** zu beantworten und dabei alles zu nennen, was Ihnen dabei gerade in den Sinn kommt.

- (1) Was kommt Ihnen spontan in den Sinn, wenn Sie den Begriff Pausenkultur hören?
- (2) Denken Sie bitte an ein Unternehmen, wo Sie arbeiten oder einmal gearbeitet haben, das entweder eine schlechte/erholungshinderliche oder eine gute/erholungsförderliche Pausenkultur pflegt/e.
 - Was genau machten die Mitarbeitenden und Führungskräfte in diesem Unternehmen?
 - Wie verhielten sie sich, was taten sie konkret (oder eben auch nicht)?
- (3) Wie sieht für Sie eine Pausenkultur in einem Unternehmen aus, die gut ist für die Erholung?
 - Was konkret tun Mitarbeitende und Führungskräfte in einer solchen Organisation?
- (4) Denken Sie bitte an ein Unternehmen, in der die Pausenkultur schlecht ist und sich die Leute kaum oder nicht erholen.
 - Woran erkennt man das, wenn man diese Personen beobachtet?

"Erholungsgünstige Umweltbedingungen"

Aus der Erholungsforschung ist bekannt, dass z.B. die Gesundheitsförderung nicht nur das individuelle Gesundheitsverhalten (z.B. gesunde Ernährung) von Individuen beinhaltet, sondern ein dynamisches Zusammenspiel zwischen Individuen, Gruppen und deren sozial-physischem Milieu ist. Eine solche Sichtweise suggeriert, dass auch das *Erholungsverhalten* das Resultat einer Interaktion von persönlichen, sozialen und umweltbezogenen Faktoren ist. Im Hinblick auf umwelt- oder umgebungsbezogene Faktoren ist beispielsweise bekannt,

- dass **physische Umweltbedingungen** für die individuelle Erholung förderlich (oder hinderlich) sein können. Man weiss zum Beispiel, dass Begrünung am Arbeitsplatz (z.B. durch Pflanzen) erholungsförderlich wirken oder die Nähe zu einem Erholungsgebiet mitbeeinflusst, ob man dieses nutzt oder nicht.

Das Pausenverhalten von Telearbeitenden könnte also durch die **physische Umwelt oder Umgebung** mitbestimmt werden.

Ich möchte Sie nun bitten, die folgenden Fragen zum Thema positive oder „erholungsgünstige Umweltbedingungen“ zu beantworten und dabei alles zu nennen, was Ihnen gerade durch den Kopf geht.

- (1) Was kommt Ihnen spontan in den Sinn, wenn Sie den Begriff "erholungsförderliche Umwelt und/oder Umgebung(-sbedingungen) hören?
- Was assoziieren Sie mit einer erholungsförderlichen Umwelt oder Umgebung?
 - Wie sieht eine Umgebung oder Umwelt für Sie aus, die förderliche für die Erholung ist?
 - Was ist in dieser Umwelt oder Umgebung vorhanden, was nicht?
 - Können Sie sich vorstellen, dass solche Umwelt- oder Umgebungsbedingungen, das Pausenverhalten von (Tele-)arbeitenden beeinflussen (erleichtern oder erschweren)?
- (2) Bitte denken Sie an Ihr Home Office und Ihre Wohnumgebung oder -umwelt.
- Beschreiben Sie die *sozialen* Begebenheiten in ihrer Wohnumwelt-, bzw. -umgebung.
 - Erleichtern oder erschweren manche dieser Begebenheiten Ihr Pausenverhalten?
- (3) Bitte denken Sie erneut an Ihr Home Office und Ihre Wohnumgebung oder -umwelt.
- Bitte schildern Sie mir, wie Ihr Home Office und Ihre Wohnumgebung, bzw. -umwelt aussieht. Was gibt es, was gibt es nicht?
 - Erleichtern oder erschweren manche dieser Bedingungen in der Umwelt oder der Umgebung (*zu Hause oder auch in der Wohnumgebung*) Ihr Pausenverhalten?

M. Qualitative Inhaltsanalyse

Vordefinierte Oberkategorien angelehnt an den Interviewleitfaden & In-vivo entwickelte Unterkategorien:

Oberkategorie	Unterkategorie	Ausprägung	Definition	Ankerbeispiel
Pausenverhalten	Pausen-organisation	Erholungsförderlich	Organisation der Pausen (z.B. Zeitpunkt, Anzahl, Zeitdauer, Verteilung über den Tag), die für die Erholung im Arbeitsalltag unterstützend wirkt	<i>„Doch so ein bisschen flexibler und ein wenig - also aber dass man sie nicht komplett verschiebt, also dass man sie vorbereitet und dass man sie dann auch machen kann, getrost.“</i>
		Erholungshinderlich	Organisation der Pausen (z.B. Zeitpunkt, Anzahl, Zeitdauer, Verteilung über den Tag), die für die Erholung im Arbeitsalltag hinderlich wirkt	<i>„Sondern ich arbeite eigentlich so lange es geht, so lange ich mich auch konzentrieren kann, bis ich erschöpft bin. Und erst dann mache ich erst Pause. Und dann ist es tatsächlich, wie du sagtest, oft zu spät und dann merkt man, hmm eigentlich hättest du vielleicht doch früher eine Pause einlegen sollen und so.“</i>
	Pausengestaltung	Erholungsförderlich	Gestaltung der Pause, die der Erholung dienen	<i>„Also erholungsförderlich...ja, eigentlich so ähnlich wie ich es beschrieben habe. Wenn man sich sozusagen bewegt hat, irgendwo hingelaufen ist, meinerwegen in die Mensa, in die Cafeteria, dabei frische Luft geschnappt hat...dabei dann dort vielleicht noch etwas zu sich genommen hat, soziale Kontakte hatte. Ich denke, dass ich auf jeden Fall erholungsförderlich“</i>

		Erholungshinderlich	Gestaltung der Pause, die der Erholung nicht dienen	<p>„Wenig erholsam würde ich sagen sind die Pausen, wo man jetzt nicht loslässt, wo man nochmal andere Dinge versucht zu erledigen oderwo man vielleicht nochmal sein Handy zückt und private Dinge organisiert oder sonstige organisatorische Dinge, was weiss ich, Vermieter anruft oder da.....Amtsgänge erledigt.</p> <p>Rumstehen und rauchen, weiss ich auch nicht, ob das so erholsam ist, ich glaub' s eher nicht.“</p>
Pausenkultur	Pauseninfrastruktur	Erholungsförderlich	Architektonische, räumliche Gegebenheiten/Infrastruktur, die für die Erholung förderlich sind	<p>„(...) so die räumlichen Möglichkeiten, dass diese auch vorhanden sind. Das ist auch sehr wichtig. Dass es überhaupt die Möglichkeit besteht irgendwo ...also da gehört für mich die Cafeteria dazu für eine Pause oder auch irgendwo in der Nähe ein Ort, wo man hingehen kann, wo man reden kann, wo man einen Kaffee trinken kann, sich hinsetzen kann. Dass einem einfach auch die Möglichkeit gegeben gibt...“</p>
		Erholungshinderlich	Architektonische, räumliche Gegebenheiten/Infrastruktur, die für die Erholung hinderlich sind	<p>„Also diese ganzen Ruheräume, die so dicht, so direkt an kleinere Büros liegen, die haben offensichtlich alle ein Problem.“</p>
	Haltung der Organisation (OR)	Erholungsförderlich	Erholungsförderliche Haltung der Organisation (OR) gegenüber der Erholung im Arbeitsalltag (durch Arbeitspausen)	<p>„Ich nehme an, dass die das auch gefördert haben oder mit ...dass eben die Pause auch bezahlt war am Vormittag.“</p>
		Erholungshinderlich	Erholungshinderliche Haltung der Organisation (OR) gegenüber der Erholung im Arbeitsalltag (durch Arbeitspausen)	<p>„Das alleine ist schon einmal immens wichtig, weil wenn du unter Druck bist und keine Pausen machen darfst. Das würde gar nicht gehen.“</p>

	Verhalten Führungskräfte (FK) Mitarbeitende (MA)	Erholungsförderlich	Verhalten der Mitarbeitenden oder Führungskräfte, das für die Erholung förderlich ist	<p><u>FK:</u> „Sie würden genau diese Spontanität auch pflegen. Also dass sie nicht einfach von einem Termin zum nächsten hetzen, sondern eben auch Platz für so spontane Dinge haben...“</p> <p><u>MA:</u> „(...) dass man Pausen macht. Jetzt auch speziell auf die Mittagspause z.B. und nicht Meetings reinplanen in der Zeit von 10 bis 11, 11 bis 12 und 12 bis 1 Uhr, wo einem dann die Möglichkeit genommen wird, Pause zu machen.“</p>
		Erholungshinderlich	Verhalten der Mitarbeitenden und/oder Führungskräfte, das für die Erholung hinderlich ist	<p><u>FK:</u> „dass wenn Führungskräfte so widersprüchliche Signale aussenden und nicht als Vorbild vorangehen. Und das finde ich schon schwierig, das finde ich nicht gut.“</p> <p><u>MA:</u> „Und andere sind denke ich nicht produktiv....irgendwie noch was erledigen in den Pausen, sitzen bleiben vor dem Rechner und weiter in die Kiste reinglotzen...“</p>
Umweltbedingungen	Äussere physische Umwelt	Erholungsförderlich	Aspekte der äusseren (Wohn-)Umwelt, die für die Erholung im Arbeitsalltag, bzw. e Erholungsverhalten unterstützend wirken	„(...) Ich laufe 200 Meter dann schau ich auf den See runter...gleich Naturschutzgebiet in der Nähe. Gute Möglichkeiten spazieren zu gehen, Wald in der Nähe... Gute Luft, kein...(...)...Bäcker in der Nähe, gehört vielleicht auch dazu, dass man sich was zu essen holen kann. Genau.“
		Erholungshinderlich	Aspekte der äusseren (Wohn-)Umwelt, die für die Erholung im Arbeitsalltag, bzw. ein erholungsförderliches Erholungsverhalten hinderlich sind	„Also wo alles das erstgenannte fehlt. Also viel Stein, viel Beton, keine Möglichkeit sich zu bewegen, ungesunde Luft, keine Interaktionsmöglichkeiten,...“

	Innere physische Umwelt	Erholungsförderlich	Aspekte der inneren (Wohn-)Umwelt, die für die Erholung im Arbeitsalltag, bzw. e Erholungsverhalten unterstützend wirken	<i>„Wenn also die Räumlichkeiten hell sind und vielleicht so gestaltet sind wie unsere Vorfahren das erlebt haben....also so savannenähnliche Wälder oder wo kommen wir her...aus Afrika oder? Und da fühlt sich der Mensch auch am wohlsten...(…) Oder mit Aussicht auf irgendwas...auf eine schöne Landschaft.“</i>
		Erholungshinderlich	Aspekte der inneren (Wohn-)Umwelt, die für die Erholung im Arbeitsalltag, bzw. ein erholungsförderliches Erholungsverhalten hinderlich sind	<i>„Das wäre wahrscheinlich irgendwo in einem Industriegebiet, irgendwo in einem Keller unten, ich arbeite alleine, es ist nichts vorhanden in unmittelbarer Nähe, wo ich mal etwas zu essen kaufen könnte oder ein Kaffee trinken könnte...nur hässliches graues Gebiet, wo es mich nicht reizt, spazieren zu gehen...Keine Möglichkeit, sinnvoll draussen zu sitzen. Es kommen nur Lastwagen und weiss nicht was vorbei.“</i>

Fall	S.	Paraphrase	Generalisierung	Kategorie	Reduktion	Kategorie
1	1	Dann natürlich gibt es natürlich schon, meinetwegen zur Toilette gehe oder mir einen Kaffee hole. Das sind dann so, so kurze Pausen. Die dann auch ganz gut tun, hier vor Ort.	Kurze Pausen während des Arbeitstages tun gut.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	Eine erholungsförderliche Pausenorganisation zeichnet sich dadurch aus, dass:	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation
1	1	Und zu Hause ist es so, dass ich mehr auch Pausen mache, verteilter arbeite, weil es da einfach gewisse Zäsuren gibt. Also wenn zum Beispiel, wir haben einen Hund zu Hause. Der sorgt dafür, dass ich Pausen machen muss. Und dass ich dann auch rausgehen muss. Das ist super. das sorgt dafür, dass ich mich tatsächlich erhole dann auch während den 10, 15 Minuten oder auch 20, 30 Minuten, in denen ich mit dem Hund rausgehe. Dann ist so, dass irgendwann die Kinder aus der Schule kommen. Wenn meine Frau dann da ist, kümmert die sich um die Kinder. Wenn sie nicht da ist, mache ich den Kindern etwas zu essen und esse mit denen. Und dann auch eine willkommene Pause. Und oft ist es so, dass ich dann arbeite bis und da diese Mittagspause ist ja da noch ein bisschen länger, weil ich da meinen Kindern was zu essen kochen muss und wir essen dann gemeinsam und danach wieder wegräumen und so. Und das dauert dann eben ja anderthalbstunden, statt wie hier jetzt die Mittagspause eher nur 45 Minuten. Wo sich dann nachmittags durcharbeite und eher so bis 4 arbeite und dann nochmal runtergehe zu den Kindern, mir	Verteiltes Arbeiten, bzw. mehr Pausen und verteilte Pausen über den Arbeitsalltag sind für die Erholung förderlich	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitspausen einen festen Platz im Arbeitsalltag haben (es werden Pausen gemacht / eingehalten, sich Zeit dafür nehmen) - Pausen gemacht werden, auch wenn noch viel Arbeit ansteht (Pausen nicht verschieben, sich nicht von Pausen abbringen lassen, Pausen Priorität einräumen) - Pausen geplant werden - Feste Pausen geplant sind (z.B. morgens, mittags, nachmittags) - Pausen flexibel gehandhabt werden - Mehrere Kurzpausen innerhalb eines Arbeitstages stattfinden - Die Pausen über den Tag ver- 	

		kurz die Hausaufgaben anschau und dann dabei einen Kaffee trinke und da nochmal eine Pause mache. Und dann arbeite ich bis zum Abendessen, nochmal ein Stündchen ungefähr. Dann gemeinsames Abendessen bis 7 und dann arbeite ich oft danach nochmal ein Stündchen oder zwei.			teilt sind (verteilt Arbeiten)
1	2	Ob man sie regelmässig einführen sollte, dass man zu gewissen Zeiten Pause macht könnte natürlich sein, für gewisse Aspekte fördern.	Regelmässige Pausen können förderlich sein.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	- Regelmässige Pausen stattfinden (ca. alle 2h)
1	3	Ja ich glaube es ist eigentlich sehr wichtig, dass man auf die Signale achtet oder, die der Körper sendet. Vermehrte oder man soll darauf achten, ob man vermehrte Fehler macht oder nicht, man sollte dann eine Pause einlegen.	Pausen sollte man dann einlegen, wenn man (negative) körperlichen Symptome wahrnimmt	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	- Früh-, bzw. rechtzeitig Pause gemacht wird (d.h. auf körperliche Indikatoren hört und nicht erst Pause macht, wenn z:b. die Ermüdung schon zu gross ist)
1	3	Und dann erst eine Pause einzulegen, man bräuchte, man müsste seine Arbeit so organisieren, dass man frühzeitig Pause macht.	Man sollte frühzeitig, bzw rechtzeitig Pausen einlegen	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	- Eine bewusste Organisation der Pausen stattfindet
1	3	Aber vielleicht wenn sich selber vornimmt, ich muss am Tag zwei oder drei Pausen einlegen und dass man sagt, ok ich muss am Vormittag eine einlegen und am Nachmittag zwei einlegen.	Eine bewusste Pausenorganisation („ich nehme mir vor...“) ist für die Erholung im Arbeitsalltag förderlich	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	- Der Zeitpunkt der Pausen selbst bestimmt werden kann
1	8	Vielleicht nachher für das körperliche Wohlbefinden ist wahrscheinlich das eine besser, also dass man immer wieder Pause macht.	Regelmässige Pausen sind positiv für das körperliche Wohlbefinden.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	- Pausen nicht zu lange dauern
2	1	doch es bringt vermutlich doch etwas, wenn man sagt, um 10 Uhr oder um 15 Uhr ist Pause und das ist unserer Organisation so...	Fixe Pausen (Pausen, die jeden Tag stattfinden) innerhalb eines Arbeitstages können	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	- Eine grössere Pausen innerhalb des Arbeitstages stattfindet
					- Transitionsphasen eingeplant werden

			erholungsförderlich sein.			
2	3	Hingegen sehr erholend, wenn man jetzt gleich wieder das Thema auch Home Office nimmt, wenn ich weiss, ich kann irgendwann und irgendwie vom Bürotisch weggehen. Und dann ist es egal, ob ich irgendwie kurz in die Küchen gehe, um das Geschirr zu spülen oder ob ich schnell etwas anderes in einem Buch lese oder weiss auch nicht was... einfach schnell kurz etwas anderes machen und dann komme ich wieder zurück. Also für mich ist es irgendwie extrem wichtig, dass man dann Pause machen kann, wenn man das möchte Es beinhaltet die Freiheit, dann vom Bürotisch aufzustehen, wenn man gerade Lust dazu hat	Erholend sind Pausen dann, wenn man den Zeitpunkt selbst bestimmen kann.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		
2	3	Es ist irgendwie schwer, das zu quantifizieren aber... falls du eine quantifizierte Antwort möchtest, denke ich, dass ich vielleicht so... ja weiss auch nicht... vielleicht alle zwei Stunden einmal vom Tisch aufstehe (mit Ausnahme der grossen Pause am Mittag). Dass ich vielleicht so an einem normalen Arbeitstag drei, vier solche kleine Pausen mache. Aber das kann sehr unterschiedlich sein. Es kann Tage geben, wo ich überhaupt keine solchen Pausen mache und andere Tage, wo es eben genau diese vier kleinen Pausen gibt.	Eine erholungsförderliche Pausenorganisation ist nur schwer unabhängig von der Aufgabe zu betrachten. Grob könnte man aber sagen, dass - Ca. alle 2 Stunden eine Pause erfolgt - Drei bis vier kleinere Pausen am Tag erfolgen	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		
2	4	Und ich habe schön eines nach dem anderen Dokument durchgearbeitet und wirklich jedes Mal, wenn ich das Gefühl hatte „hmm jetzt bin ich an einem	Mehrere Kurzpausen innerhalb eines Arbeitstages sorgen für Abwechslung und werden	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		

		<p>Punkt, wo ich gerne etwas sagen möchte, aber ich weiss noch nicht genau wie“. An einem solchen Punkt bin ich dann immer aufgestanden und ass einen Apfel oder holte mir ein Glas Wasser aus dem Wasserspender. Und dann habe ich während diesem nach vorne Laufen durch das Grossraumbüro und in der Küche überlegt „ok, wie mache ich das jetzt“ Und eigentlich jedes Mal, wenn ich an den Tisch zurückkam, hatte ich das gute Gefühl, eine Abwechslung gehabt zu haben, ein wenig Bewegung gehabt zu haben, nicht die ganze Zeit am Computer verbracht zu haben und gleichzeitig hatte ich auch eine Lösung im Kopf nach dem Motto „so kann ich jetzt weiter-schreiben“.</p>	<p>als erholsam und fördernd für das Arbeitsergebnis erlebt.</p>			
2	5	<p>Oder eben, man kann sogar argumentieren, wenn jemand zwischendurch Pause macht und mal abschalten kann, dann ist er viel näher am Optimum als wenn er ständig versucht, an der Grenze der Leistungsfähigkeit zu arbeiten.</p>	<p>Pausen innerhalb eines Arbeitstages sind förderlich.</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation</p>		
3	2/ 3	<p>Und da mach ich dann manchmal, dass ich dann versuche, so Pausenorganisation zu machen. Und dass ich mir dann sage, ich gucke schon, dass ich eine bestimmte Aufgabe fertig habe so nach einer Stunde, eineinhalb. Wenn ich aber nicht die Aufgabe fertig habe, dass ich dann trotzdem eine Pause mache. Damit ich dann diesen – da kommt ja die Ermüdung, die geht ja so exponentiell – und wenn man sich ermüdet fühlt, ist es eigentlich schon zu spät für</p>	<p>Ein erholungsförderliche Pausenorganisation beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dass man Pausen macht, auch wenn die Aufgabe noch nicht komplett beendet ist - Dass man Pausen macht, bevor die Ermüdung zu gross ist 	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation</p>		

		die Pausen. Das ist die Schwierigkeit. Genau, also da versuch ich das, das verbinde ich so mit Pausenorganisation.				
3	3	Also das ich, wenn ich so im Fluss drin bin, dass ich mir dann selber ein System überlege, dass ich dann trotzdem eine kurze Pause mache, so ein „Atem schöpfen“ eigentlich.	Eine erholungsförderliche Pausenorganisation bedeutet auch, dass man sich selbst ein Pausensystem auferlegt.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		
3	3	Doch so ein bisschen flexibler und ein wenig - also aber dass man sie nicht komplett verschiebt, also dass man sie vorbereitet und dass man sie dann auch machen kann, getrost. D.h. in der geistigen Arbeit kann ich nicht alles stehen und liegen lassen, weil ich das sonst wieder verliere. Das ev. ein wichtiger Unterschied, dass man schon schauen muss, dass ich dann auch den Wiedereinstieg plane.	Eine erholungsförderliche Pausenorganisation bedeutet auch, dass - Man die Pausen plant - Sie flexibel hält - Sie aber trotzdem nicht zu fest nach hinten schiebt (bzw. ausfallen lässt)	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		
3	4	Aber wenn ich aber nach bestimmten auch abgeschlossenen Tätigkeit dann mal so eine Art Transitionspause mach. Also mich wirklich gezielt mir einen Kaffee hole oder mal rausgehe. Bei so Transition hat man ja oft auch örtliche Transitionen. Z.B. mal in die Migros gehe alleine auch und mir einen Kaffee hole, mich kurz hinsetze und dann mir schon allmählich in dieser Ruhesituation so eine Art Voreinstellung auf die nächste Tätigkeit. Das finde ich sehr erholsam.	Erholsam können auch bewusste Transitionspausen sein zwischen verschiedenen Aktivitäten sein - Sich einen Kaffee holen - Örtlichkeit wechseln - Bewegen	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		
3	7	Dass man sagt, man macht Kurzpausen weil das finde ich ist auch wichtig, Pausen sollen ja nicht sozusagen also eine erholungsförderliche Pause bedeutet auch,	Pausen sollten nicht zu lange dauern (Kurzpausen)	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		

		dass die Pause nicht zu lange geht.			
3	7	Und dass man dann eine Mittagspause etwas grösser macht, ja...	Erholungsförderlichen Pausen finden am Mittag etwas länger...	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
3	10	Hier ist es so, dass ich manchmal angenehm finde, wenn zum Mittagessen geläutet wird	Kolleginnen und Kollegen (d.h. soziale Bedingungen) können eine erholungsförderliche Pausenorganisation unterstützen.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
4	1	Dass man regelmässig Pausen machen würde und nicht erst dann, wenn man das Gefühl hat, man ist kaputt oder total ermüdet. Sondern rechtzeitig, damit man in dieser Pause möglichst auch –(...) Dass sicher an einem Tag auch einmal eine grössere Pause stattfindet – die Mittagspause, vielleicht sogar Platz hat für irgendwie ein wenig Bewegung...Joggen, spazieren gehen oder irgend so etwas...Ja...oder vielleicht auch soziale Kontakte in den Pausen.	Ein erholungsförderliches Pausenverhalten wird damit verbunden, dass - Regemässige Pausen stattfinden - Pausen früh-, bzw. rechtzeitig erfolgen - Eine längere Pause innerhalb eines Arbeitstags erfolgt	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
4	1	(...)und ich glaube, sie lässt sich auch nicht von zu viel Arbeit von der Pause abhalten lässt.	Sich nicht von der Pause abhalten, obwohl noch viel Arbeit ansteht, wird als erholungsförderliches Pausenverhalten wahrgenommen.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
4	2	Dann bin ich halt dann so konsequent, dass ich dann immer die Z'nüni Pause mache, die Mittagspause mache und die z' Vieri Pause.	Fixierte Pausenzeiten (die noch einen gewissen zeitlichen Spielraum besitzen) sind förderlich für die Erholung.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	

4	2	Ich mache hier eigentlich immer Mittagspause. (...)Und dann eben dann auch nochmal Pause macht.	Pausen einzuhalten ist wichtig für die Erholung und auch, dass man mehrere Pausen während des Arbeitstages macht.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
5	1	Wenn dann die physiologischen Marker kommen wie Müdigkeit oder Hunger, aufs Klo gehen oder so, dann ist definitiv positives Verhalten, wenn man diesen nachgibt und negatives Verhalten, wenn man das rauszögert.	Erholungsförderliches Pausenverhalten beinhaltet, dass körperliche Symptome berücksichtigt werden (Zeitpunkt der Pause)	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
5	2	Auf sich zu achten, auf sich zu hören, ohne mit der –	Erholungsförderliches Pausenverhalten beinhaltet, dass man auf sich und seinen Körper hört, körperliche Indikatoren berücksichtigt und ihnen nachgibt	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
5	2	Und dem auch eine Priorität einräumt.	Pausen eine Priorität einräumen gehört zu einem erholungsförderlichen Pausenverhalten (Pausen machen, auch wenn noch anderes ansteht).	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
5	3	(...) und ich muss dann quasi durch den Stadtpark laufen, also ich spaziere dann hin, esse dort in Ruhe, gehe dann nochmal beim Saturn vorbei, schaue mir schöne neue Rechner an und das dauert dann vielleicht 2 bis 2,5 Stunden oder so.	Erholungsförderliches Pausenverhalten beinhaltet, dass man sich Zeit für Pausen nimmt.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	

5	5	Und das ist glaube ich das Wichtige, dass man sich den Tag über so mit Pausen und mit Arbeit voll legt, dass man nachts einfach schlafen kann	Ein erholungsförderliches Pausenverhalten ist mit Planung verbunden (bewusste Planung von Arbeit und Pausen).	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation		Pausenverhalten <i>Erholungshinderliche Pausenorganisation</i>
1	1	Sondern ich arbeite eigentlich so lange es geht, so lange ich mich auch konzentrieren kann, bis ich erschöpft bin. Und erst dann mache ich erst Pause. Und dann ist es tatsächlich, wie du sagtest, oft zu spät und dann merkt man, hmm eigentlich hättest du vielleicht doch früher eine Pause einlegen sollen und so.	Wenn man arbeitet bis zur Erschöpfung, bis man sich nicht mehr konzentrieren kann und erst dann eine Pause macht, ist es oft zu spät und für die Erholung nicht gut.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	Eine erholungshinderliche Pausenorganisation zeichnet sich dadurch aus, dass: <ul style="list-style-type: none"> - Keine Pausen innerhalb des Arbeitstages gemacht werden („durcharbeiten“, verschieben...) - Bis zur Erschöpfung ohne Pausen gearbeitet wird (Pausen werden zu spät eingelegt, - Keine Zeit für Kurzpausen (z.B. zw. Meetings) eingeplant wird - Fixe Pausenzeiten eingehalten werden müssen (Pausen werden nicht aus eigenem Antrieb gemacht) 	
1	2	Auf der anderen Seite lässt sich unsere Arbeit jedoch nicht so richtig gut planen und man an irgendeinem Projekt dran ist oder irgendeinem Gutachten, Schriftstück was auch immer...wenn man sich da reinvertieft hat...(…) nur wegen dieser fixen Pause, sondern rausgehen eigentlich dann...deswegen weiss ich nicht, ob sich fixe Pausen für unseren Bereich so anbieten würden (.....) Aber ob das hier so möglich ist, da stimmen die Intervalle und die Arbeitslasten irgendwie nicht so überein. Jeder hat halt irgendwie andere Pläne und eben, glaube ich, dass es nicht organisatorisch machbar ist bei unserer Art von Arbeit.	Fixe Pausenzeiten eignen sich in bestimmten Bereich wie der Produktion sehr gut, bei wissenschaftlicher Arbeit jedoch nicht unbedingt. Eine Einführung fixer Pausen kann daher auch negative Auswirkungen haben.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	<ul style="list-style-type: none"> - Zu kurze Pausen vorgegeben sind / gemacht werden (Stress in der Pause) 	
1	3	Aber oft ist man ja dann so, oft geht man so auf in der Arbeit und konzentriert sich so, dass man sozusagen, das eigentlich gar nicht so richtig mitbekommt, dass man jetzt eig. eine Pause machen muss. Also und das ist jetzt zum Beispiel, glaube ich, das Prob-	Wenn man zu spät Pause macht – weil man die körperlichen Erschöpfungssignale zu spät wahrnimmt - ist das hinderlich für die Erholung durch	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation		

		lem. Also das ist jetzt zum Beispiel bei mir persönlich das Problem, dass ich sozusagen...eigentlich sollte man wahrscheinlich arbeiten, bis die Batterie so zu 90% leer ist, dass man 10% Reserve hat und...bei mir ist es oft so, dass ich eben arbeite bis die Batterie zu 100% leer ist oder bis sie über-leer ist und dann ist es eigentlich zu spät oder.	Pausen („dann ist es schon zu spät“)		
2	2	Ich glaube mein Horrorszenario wäre, dass ich irgendwie in einer Fabrik am Fließband arbeite und ich weiss ganz genau, um 10 Uhr darf ich von 10 Uhr bis um 10:10 Uhr (und ja keine Minute länger oder früher) schnell in den Personalraum gehen	Erholungshinderlich im Hinblick auf die Pausengestaltung und die Pausenorganisation ist, wenn zwingende, fixe Pausen bestehen und diese vorgeschrieben und von sehr kurzer Dauer sind, sodass man in der Pause Stress verspürt.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	
2	3	Nein. Diese Tage, an welchen ich durcharbeite, sind sicherlich nicht die Tage, wo ich mich am meisten erhole. Aber irgendwie spielt es da im Moment auch keine Rolle, dass ich keine Pause mache. (...)...aber es ist zweifellos so, dass solche Tage, wo man solche Pausen macht, dass man dort am Ende erholter ist als sonst.	Erholungshinderlich sind Arbeitstage, wo innerhalb des Arbeitstages keine Pausen gemacht werden.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausenorganisation	
3	2	Ja dann würde ich mir schon denken, ich möchte – also was ich auch erlebt habe ist – man arbeitet die ganze Zeit, es geht von einem zum anderen. Man schleicht so zum Mittagessen, dann abreitet man wieder komplett und dann ist man wirklich ziemlich ausgelaugt. Weil man einfach überhaupt keine Pau-	Durcharbeiten ohne Pausen ist keine erholungsförderliche Pausenorganisation	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	

		sen gemacht hat.			
3	3	Also besonders ineffizient, wenn man halt überhaupt keine Pause macht, das ist schon einmal klar.	Gar keine Pausen zu machen ist erholungshinderlich.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	
3	4	dass ist bei uns auch so ein Punkt, dass man eigentlich nie plant, zwischen Meetings noch zehn Minuten dazwischen einzuplanen. Oft hört das eine Meeting auf und das andere fängt an. Und eigentlich merke ich dann, dass man so Transitionsphasen eigentlich braucht	Keine Zeit für mind. Kurzpausen zwischen Meetings zu einzuplanen beschreibt eine eher erholungshinderliche Pausenorganisation.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	
4	2	Jetzt hat man halt schon mehr ein wenig Deadlines, bzw. steht man schon ein wenig mehr unter Zeitdruck. Dass ich mir eben manchmal sage, es stresst mich nur noch mehr, wenn ich jetzt noch eine Stunde mehr Pause mache. Dann bin ich dann nur noch mehr im Verzug, obwohl es dann eigentlich gut tun würde. Aber ich nehme mir diese Zeit in letzter Zeit nicht mehr so.	Erholungshinderliches Pausenverhalten besteht auch darin, dass benötigte Pausen nicht gemacht werden.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	
4	2	Wo ich irgendwie total „reingedacht“ bin oder irgendeinen Fehler sehe, der einfach gefunden werden muss. Und vorher ist es mir einfach nicht möglich, vorher vor diesem PC einfach wegzugehen. Auch wenn das dann 6 bis 7 Stunden dauert.	Erholungshinderliches Pausenverhalten beinhaltet, dass lange ohne Pausen durchgearbeitet wird.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	
4	1	Weil er rein kein Pausenverhalten zeigt. (...) Aber aus dem eigenen Antrieb erfolgt das nicht, bzw. jedenfalls nicht strukturiert. Und insbesondere auch das Arbeiten bis spät abends oder in der Nacht...denke ich, ist da sehr erholungshinderlich...	Erholungshinderliches Pausenverhalten beinhaltet, dass - die Pausen nicht strukturiert, aus eigenem Antrieb erfolgen,	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation	

			<ul style="list-style-type: none"> - keine Pausen gemacht werden und - auch bis spät nachts gearbeitet wird. 			
5	2	Ja ich habe gar keine Pausen mehr gemacht.	Erholungshinderliches Pausenverhalten ist, wenn man keine Pausen macht.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausenorganisation		
1	2	Ich glaube, die Pausen so...was ideal wäre aus meiner Sicht, wäre, dass man sich bewegt, dass man eigentlich an die Sonne kommt, ein bisschen Vitamin D abbekommt, dass man auch eine andere Körperhaltung einnimmt so...fände ich ideal.	<p>Damit eine Pause erholsam ist, ist es von Vorteil, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - Man sich bewegt - Man rausgeht (an die Sonne z.B.) 	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	Eine erholungsförderliche Pausengestaltung zeichnen sich dadurch aus, dass:	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung</p>
1	2	Soziale Kontakte wären wahrscheinlich auch gut, könnte ich mir vorstellen.	<ul style="list-style-type: none"> - Man sozialen Kontakt mit anderen hat 		<ul style="list-style-type: none"> - Man den Arbeitsplatz verlässt - Man sich bewegt (z.B. Spaziergang), die Haltung wechselt 	
1	2	Also erholungsförderlich...ja, eigentlich so ähnlich wie ich es beschrieben habe. Wenn man sich zusaugen bewegt hat, irgendwo hingelaufen ist, meinestwegen in die Mensa, in die Cafeteria, dabei frische Luft geschnappt hat...dabei dann dort vielleicht noch etwas zu sich genommen hat, soziale Kontakte hatte. Ich denke, dass ich auf jeden Fall erholungsförderlich	<p>Damit eine Pause erholungsförderlich ist, ist es von Vorteil, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - Man sich bewegt - Man die Büroräume verlässt (z.B. In die Mensa / Cafeteria geht) - Man an die frische Luft geht - Man sozialen Kontakt hat 	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	<ul style="list-style-type: none"> - Man an die frische Luft geht (rausgeht) - Man natürliches Licht hat - Man in die Natur geht - Man soziale Kontakte / Interaktion in der Pause hat (gemeinsame Pausen verbringen) - Gemeinsam Pausen macht - Man loslässt, mental umstellt (nicht mehr zu fest an die Arbeit und Probleme denkt) 	
1	3	Oder früher, genau, sind früher oft durch den Park in Hohenheim, wo ich promoviert habe, da gab es so	Spazieren in der Natur (in der Pause) dient der Erholung.	Pausenverhalten Erholungsförderliche	<ul style="list-style-type: none"> - Man eine bestimmte Distanz 	

		einen wunderschönen Park, wo wir grundsätzlich immer nach dem Mittagessen 30 Minuten gelaufen sind. Das fand ich super. Weil dann dein... das Essen ein bisschen verdaut hast und es kam dann nicht diese Mittagsloch danach, sondern du kamst sehr erholt zurück und hast in Ruhe gegessen, Sozialkontakte dann Spaziergang.		Pausengestaltung	zur Arbeit aufbauen kann (z.B. keine verdeckten Lunchmeetings) - Man die Pausengestaltung selbst bestimmen kann (machen, worauf man Lust hat) - Keine Verpflichtungen hat
1	3	Weiter haben wir uns....Sozialkontakte, Bewegung und Licht. Das war immer sehr erholsam	Sozialkontakte, Bewegung und Licht in den Pausen sind erholsam.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	- Man einen Belastungswechsel vornimmt (etwas anderes machen als während der Arbeit)
1	3	Das was ich natürlich super finde ist natürlich die Geschichte... was die Asiaten machen. Dass sie gemeinsam Sport treiben während der Arbeit, vor der Arbeit oder nach der Arbeit	Gemeinsame Aktivitäten (z.B. Sport treiben) während der Arbeit, bzw. während Arbeitspausen ist gut für die Erholung	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	- Man kurz „Atem schöpft“ - Man etwas isst und/ oder trinkt
2	1	Aber schon alleine das Aufstehen und bewegen und einfach mal ein paar Minuten lang vom Computer weg sein, hilft einem, darüber nachzudenken.	Eine erholungsförderliche Pausengestaltung beinhaltet, dass man auch mal aufsteht und sich bewegt. Dies ist auch gut für die Konzentration.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
2	1	Ich habe zwar auch schon einmal ein Beispiel erlebt an einer Hochschule, wo sich die Angestellten jeweils um 10 Uhr zum Kaffeetrinken in der Mensa getroffen haben. Und das war jeweils immer super, weil du dann immer für jeweils 10 bis 20 Minuten etwas anderes gemacht hast erfahren hast, was die anderen links und rechts so machen und bist dann nachher wirklich mit anderen Gedanken im Kopf wieder an die Arbeit.	Gemeinsame Pausengestaltungen sind gut für die Erholung durch Pausen.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	

2	2	<p>Und dieser Kommandant machte diese Pausen immer dann, wenn dies passiert ist. Dass einfach viel auf einmal auf ihn „geprasselt“ ist. Und dann ging er nach draussen rauchen, hat sich dabei überlegt, wie er sich darstellen möchte und hat diese dann auch so umgesetzt. Dann kommt noch dazu...da ist die Belastung schon sehr gross und da kommt dann noch dazu, dass nicht alles was man plant und umsetzt nicht wirklich immer optimal läuft. Und das kommt dann quasi noch alles obendrein. Und selbst wenn du diese Rauchpause machst oder selbst wenn er diese Rauchpause gemacht hat, so nach drei Wochen WK war er einfach ausgebrannt. (...) Daher finde ich es wichtig, dass wenn man Pausen macht, dass man sich auch wirklich echte Ressourcen schafft und nicht einfach...ja....so zweifelhafte Ressourcen.</p>	<p>In Pausen, die für die Erholung förderlich sein sollen, sollte man loslassen können, in der Pause nicht noch über die Arbeit weiter nachdenken und sich Ressourcen schaffen</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung</p>		
2	2	<p>du kannst auch mal 10 Minuten über etwas sprechen, das nicht direkt mit dem Job zu tun hat. Und hast dann aber dadurch auch wieder irgendwie einen gewissen erholenden Effekt, auch bei solchen Themen sind ja auch wichtige soziale Interaktionen...ja....und das gibt einem dann auch wieder Ressourcen.</p>	<p>Soziale Interaktion in den Pausen ist erholungsförderlich.</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung</p>		
2	3	<p>...und dass man sie dann auch so einsetzen kann wie man das möchte</p>	<p>Erholend sind Pausen dann, wenn man die Pausengestaltung selbst bestimmen kann.</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung</p>		
3	1	<p>Also erstmals muss ich sagen, wenn ich...ja....es ist also wirklich gut, ich weiss, dass es immer diesen</p>	<p>In Pausen, die gut sind für die Erholung, braucht es ein ge-</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche</p>		

		<p>Punkt der Distanz gibt. Man sagt ja, wenn man ja gute Pause macht, muss man ja auch erst mal eine Distanz haben (...) Und ich wollte immer eigentlich auch mittags immer sprechen über andere Dinge. Also schon auch über arbeitsbezogenes. Aber nicht über da, was ich jetzt manchmal konkret in Projekten gemacht habe. Und das fand ich eigentlich bereichernd (...) Und das hat damals, war das für mich auch eine Art, ich würde sagen, das hatte so für mich inspirierende Erholung. Ich habe über etwas anderes nachgedacht. (...) Und mittlerweile bin ich auch in der Institutsleitungsfunktion und ich muss auch sagen, wenn sich dann Mitarbeitende bei mir sagen, ja ich treff dich ja nie, jetzt gehen wir mal mittags essen und dann wird nur über Projekte gesprochen und ich muss als Institutsleiter immer auch mitentscheiden und überlegen, ist das was gutes, nichts Gutes. Und da habe ich gemerkt, dass das, dass ich das nicht so erholsam finde</p>	<p>wisses Mass an Distanz. Die Arbeit darf Thema sein, wenn auch eher in gegenseitiger informierender und inspirierender Art und Weise.</p> <p>(Wichtige Entscheide werden nicht in der Pause gefällt, keine unterschwellige Ersetzung der Mittagspause durch ein Lunchmeeting).</p>	<p>Pausengestaltung</p>		
3	1	<p>Und gerade in den Kurzpausen, da habe ich so gesehen, gehe ich gerne mal einfach raus auf den Balkon und gucke irgendwie so rum und versuche, eine Atemübung oder so etwas zu machen (...) Ich habe da nicht einen so starken Cut, dass ich da sage, jetzt mache ich was ganz anderes.</p>	<p>Atemübungen in Kurzpausen helfen, sich kurz von der Arbeit zu erholen (Beispiel für optimale Distanz).</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung</p>		
3	2	<p>Sondern ich gehe nur kurz raus, trinke einen Kaffee oder so was, gucke ein wenig rum und dann kann ich wieder weitermachen.</p>	<p>In erholsamen Kurzpausen distanziert man sich kurz und nicht zu weit von der Arbeit</p>	<p>Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung</p>		

			(z.B. kurz rausgehen, Haltung wechseln, Kaffee trinken etc.)			
3	2	(...)Das ist vielleicht – also ich finde, in der Pause braucht es, dass ich keine Pflichten habe. Sondern dass ich einfach schaue, worauf ich Lust habe, was ich machen möchte. Und nicht, dass ich irgendeine Pflicht erfüllen muss.	Pausen sind dann erholsam, wenn sie mit keinen Verpflichtungen verbunden sind und man das machen kann, worauf man Lust hat.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung		
3	2	Das ist in dem Sinne aber keine Pause, weil ich mich nicht mehr mental auf diesen, dass ich keine Pflichten habe, dass man mal wenigstens ein wenig was anderes macht sozusagen. Man muss ja nicht komplett abschalten, aber so ein - also das ist schon wichtig.	Erholungsförderliche Pausen beinhalten, dass man etwas anderes macht, als man während dem Arbeiten macht („Belastungswechsel“) und eine mentale Umstellung („keine Pflichten“).	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung		
3	3	Und dann wieder weiter mache. Und man weiss ja auch, diese Pausen, da reichen eigentlich 2-5 Minuten, das muss nicht so lange sein (...)Und da habe ich gemerkt, ohh das funktioniert ja, wenn man da vom Sofa aufsteht, dass man da plötzlich nochmal wieder kann.	Erholungsförderlich sind auch Kurzpausen, die lediglich 2-5 Minuten dauern („Atem schöpfen“)	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung		
3	3	Und dann eine Mitarbeiterin, da war klar, wenn man mit ihr essen geht, dann geht man danach auch noch einmal um den Block. Also so ein wenig, so eine Art, man läuft auch nochmal. Und das fand ich eigentlich nicht schlecht.	(Gemeinsame) Bewegung in Pausen ist erholförderlich	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung		
3	7	und überlegt, dass da auch soziale Aspekte mitreinkommen.	...und im sozialen Austausch statt.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung		

3	8	was ich öfters mal gemacht habe ist so eine kleine, also nur zwischendurch, so eine kleine sportliche Ertüchtigung, Gymnastik oder so was. Das finde ich noch gut	Körperliche Aktivität in Pausen wird als erholsam erlebt.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
4	1	(...) nicht irgendwie die Pause nicht vor dem PC macht, sondern vielleicht mal an die frische Luft geht. (...)vielleicht sogar Platz hat für irgendwie ein wenig Bewegung...Joggen, spazieren gehen oder irgend so etwas...Ja...oder vielleicht auch soziale Kontakte in den Pausen. (...) und eben die Ausgestaltung der Pausen nicht einfach so, dass man sitzen bleibt, im Internet etwas Privates nachschaut, sondern eben mal aufsteht, sich bewegt, etwas isst, den Kopf leeren...	Ein erholungsförderliches Pausenverhalten wird damit verbunden, dass - Pausen nicht am Arbeitsplatz verbracht werden - Man an die frische Luft geht - Man sich bewegt - Soziale Kontakte hat - Nahrung zu sich nimmt	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
4	2	Wo man wirklich auch etwas ganz anderes denkt und macht. Und einen Wechsel hat, nicht irgendwie sitzen bleibt, sondern in die Cafeteria geht oder so.	Erholungsförderliche Aktivitäten in der Pause können sein - Loslassen, an etwas anderes denken - Haltungswechsel (nicht sitzen bleiben) - Bewegen	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
4	2	dass so Bewegung vielfach bei mir auch noch hilft, den Kopf zu lüften	Bewegung in Pausen wird als erholsam erlebt.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
4	1	Sie geht häufig auch laufen während den Pausen, geht an die frische Luft	Bewegung und frische Luft während Arbeitspausen wird als erholungsförderlich wahrgenommen.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	

5	3	Habe dann gegessen, wandere wieder zurück und ich laufe immer so 20 Minuten noch	Bewegung in Pausen ist erholungsförderlich	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
5	4	Also die Mitarbeitenden definitiv bewegen sich zwischendrin.	Ein erholungsförderliches Pausenverhalten beinhaltet Bewegung.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
2	1	Ich habe zwar auch schon einmal ein Beispiel erlebt an einer Hochschule, wo sich die Angestellten jeweils um 10 Uhr zum Kaffeetrinken in der Mensa getroffen haben. Und das war jeweils immer super, weil du dann immer für jeweils 10 bis 20 Minuten etwas anderes gemacht hast erfahren hast, was die anderen links und rechts so machen und bist dann nachher wirklich mit anderen Gedanken im Kopf wieder an die Arbeit.	Gemeinsame Pausengestaltungen sind gut für die Erholung durch Pausen.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	
2	2	Ich stelle einfach fest, dass es z.B. gerade bei uns Leute gibt, die regelmässig miteinander auch einen Kaffee trinken oder so. Und Das sieht man indem sie eben z.B. in der Zone mit den Sofas sitzen und so weiter.	Erholungsförderliches oder positives Pausenverhalten kann folgendes beinhalten: - Pausen gemeinsam verbringen	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	

1	3	Wenig erholsam würde ich sagen sind die Pausen, wo man jetzt nicht loslässt, wo man nochmal andere Dinge versucht zu erledigen oder...wo man vielleicht nochmal sein Handy zückt und private Dinge organisiert oder sonstige organisatorische Dinge, was weiss ich, Vermieter anruft oder da....Amtsgänge erledigt. Rumstehen und rauchen, weiss ich auch nicht, ob das so erholsam ist, ich glaub' s eher nicht.	Wenig erholsame sind Pausen, wo - Man nicht loslässt - Andere (private) Dinge erledigt (z.B. Dinge organisieren, einkaufen) - Man rumsteht und raucht - Man den Arbeitsplatz nicht verlässt (am Arbeitsplatz isst und im Netz surft) -	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung	Erholungshinderliche Pausengestaltungen zeichnen sich dadurch aus, dass: - Man Pausen am Arbeitsplatz verbringt - Man in den Pausen nicht „loslassen“ kann (weiter arbeitsbezogene Dinge erledigen) - Man in Pausen (privaten) Verpflichtungen nachgehen muss (z.B. familiär, Haushalt) - Man in Pausen private Dinge erledigt (Dinge organisieren etc.) - Man gezwungen wird, sich in der Pause noch vertieft mit Arbeit zu beschäftigen (z.B. verdeckte Meetings)
1	3	Ja am Arbeitsplatz gibt es immer wieder Leute, die am Arbeitsplatz Pause machen und dann da schnell was essen und nebenher noch im Internet surfen, da glaub ich auch nicht, dass das so erholsam ist.			
1	3	untergehen irgendwie shoppen...essen oder so etwas einkaufen ist wahrscheinlich auch nicht so...eher ein Zeichen von...nicht produktives Verhalten.			
2	4	Dann esse ich auch lieber dann auch was vor dem PC.	und Pausen am Arbeitsplatz (vor dem PC) verbracht werden	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung	
2	3	...und dort irgendwie am Coca-Automaten ein Cola und ein Snickers konsumieren. Und dann müsste ich gleich wieder an das Fliessband zurück. Das wäre für mich irgendwie eben so eine Pseudoerholung.	Erholungshinderliche Pausengestaltungen bestehen dann, wenn man keine Zeit hat, sich in der Pause auch mal kurz hinzusetzen und in Ruhe etwas zu konsumieren.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung	- Man Termin- und Zeitdruck auch in den Pausen hat (Hektik, keine Zeit zur Ruhe zu kommen) - Man körperlich zu aktiv ist - Man keine Bewegung hat und raucht
3	2	dass ich finde, wenn ich finde, wenn ich gezwungen werde, in der Pause auch noch irgendwie mit der Arbeit beschäftigt sein zu müssen, dass mich Leute	Wenn man in den Pausen gezwungen wird, sich mit der Arbeit weiter in vertiefter Art	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung	

Pausenverhalten
Erholungshinderliche Pausengestaltung

		was fragen in der Pause oder in meiner Funktion noch, das finde ich als nicht erholsam. (...)Aber es braucht auch ein Stück ja, dass man mal, also Musse, dass glaube ich ist für mich der Punkt. Wenn ich in der Pause noch Aufgaben erfülle, die ich erfüllen muss, dann finde ich es schwierig	und Weise zu beschäftigen, ist dies nicht erholsam (verdeckte Meetings).			
3	2	Also z.B. auch zu Hause. Wenn ich zu Hause bin und weiss, jetzt mache ich Pause und in der Pause führe ich irgendwelche Telefonate, um was zu organisieren. Dann finde ich, ist das irgendwie keine Pause. Sondern dann organisiere ich was, weil ich es machen muss. Genauso wenn ich jetzt sagen würde, ok und zu Hause muss ich dann in der Pause jetzt versuchen, das Essen vorzubereiten oder die Spülmaschine auszuräumen. Dann habe ich auch nicht das Gefühl, ich fühle mich dann vielleicht hinterher auch ein Stück erholt, weil ich körperlich aktiv war, aber ich habe noch keine Lust, danach gleich wieder zu arbeiten. Weil ich musste ja etwas tun, was eine Art Pflicht war.	Nachgehen (privater) Verpflichtungen während einer Pause sind nicht erholsam, werden nicht als Pause erlebt <ul style="list-style-type: none"> - Telefonate (z.B. Dinge organisieren) - Verpflichtungen im Haushalt - Familiäre Verpflichtungen 	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung		
3	10	Und das ist dann aber für mich in dem Sinne eigentlich nicht eine wirkliche Pause. Weil ich habe nicht die Freiheit, ich habe eine Pflicht. Ich muss das Essen kochen, ich muss sehen, dass die Kinder was essen (...) Also das ist dann schon- Hausarbeit in dem Sinne ist einfach nicht so eine Pause auch wenn ich selbst auch was mitesse dann.	Die Erfüllung familiärer Pflichten wird als nicht erholsame Pause erlebt	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung		
4	1	Aber ich denke, es ist nicht erholförderlich. Sehr	Termin- und Zeitdruck in den	Pausenverhalten		

		hektisch, immer...also auch wenn man Pausen macht, dann schon wieder der Blick auf die Uhr, jetzt muss man zurück und hier den Termin wahrnehmen oder nur schon „jetzt muss ich diese und jenes erledigen“ und vom einen zum nächsten ja...	Pausen wird als nicht erhol- sam wahrgenommen: Hektik in den Pausen ist erholungs- hinderlich.	Erholungshinderliche Pausengestaltung	
3	4	Also z.B. wenn man sagt, man macht in der Mittags- pause, geht man z.B. joggen. Das finde ich insofern ineffizient, wenn man jetzt zu anstrengend joggt, dann kommt man zurück und ist eigentlich richtig müde nach dem joggen, Und wie geht es dann weiter mit der Arbeit. Da bin ich ein wenig skeptisch, ob das das richtige – ob das das richtige Pausen für zwi- schendurch Pausen ist	Zu viel körperliche Anstren- gung in der Pause ist nicht erholungsförderlich.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung	
3	4	man könnte vielleicht sagen, wenn ich Leute dann sehe, dass sie gar nicht mal Mittags rausgehen, son- dern mittags bleiben und dann noch so arbeitsbezo- gene Telefonate führen, so was fände ich glaube ich ineffizient	Pausen, die man am Arbeits- platz verbringt und in denen man zusätzlich noch arbeits- bezogene Dinge erledigt, sind erholungshinderlich.	Pausenverhalten Erholungshinderliche Pausengestaltung	
5	2	Und definitiv nicht an den Rechner ja...oder spazie- ren gehen, na solche Sachen.	Am Arbeitsplatz (bzw. Com- puter) sitzen bleiben wird als nicht erholsam erlebt.	Pausenverhalten Erholungsförderliche Pausengestaltung	

		Klar, man lässt Freiheiten, das ist positiv zu sehen.		Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	<p>Eine Organisation, die eine erholungsförderliche Pausenkultur unterstützt / pflegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lässt Freiheiten für selbstbestimmte Pausen (Platz für spontanes Verhalten, Selbstregulation) - Schafft Anreize (z.B. Kaffee, Früchte, Tee etc.) - Schafft Möglichkeiten zur sozialen Interaktion („soziale Begegnungen“) - Wird das Thema Pause, Erholung und Ermüdung offen und bewusst thematisiert (Austausch, Integration Leitsätze) - Gibt Pausen einen festen Stellenwert - Unterstützt positiven Pausenverhalten (z.B. bezahlte Pausen) - Bietet entsprechende Arbeitsbedingungen (z.B. keine Monotonie) 	<p>Pausenkultur Erholungshinderliche Haltung der Organisation (OR)</p>
1	4	gibt es...vielleicht auch Anreize in dem Sinne, guter Kaffee, was zu essen...	<p>Organisationen können Anreize für ein positives Erholungsverhalten schaffen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dafür vorgesehene Zeitfenstern - Anreizen (z.B. guter Kaffee, Essen) 	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR		
2	5	Und unter einer guten Pausenkultur stelle ich mir eben wirklich so Hochschulen vor, wo die Leute vor allem geistig arbeiten, wo es erlaubt ist, spontane Pausen zu machen und wo man weiss, eben wenn ich zum Beispiel dann diesen Tisch da vorne gehe, dann hat es da im Idealfall noch diese und jene Leute, und dann kann man eben hier seine Kontakte aufbauen, sein Netzwerk pflegen...das ist für mich quasi eine positive Pausenkultur.	<p>In einer positiven/erholungsförderlichen Pausenkultur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Können Mitarbeitende selbst bestimmen, wann sie Pause machen möchten - Gibt es die Möglichkeit zur sozialen Interaktion 	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR		
2	5	und das habe ich auch schon gemacht, wenn ich vom Eingang Richtung Social Zone gelaufen bin oder vom Arbeitsplatz hinten Richtung Social Zone, stoppte ich meist ein paar Minuten und gesellte mich dazu und tauschte mich mit ihnen aus und ging dann wieder weiter und...ich glaube eben, Platz für dieses spontane Verhalten, das ist ziemlich wichtig.	<p>In einer erholungsförderlichen Pausenkultur ist Platz für spontanes Verhalten und Begegnungen von Mitarbeitenden.</p>	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR		

3	6	Aber so was fände ich schon - also wie man mit dem sehr sensiblen oder intimen Thema auf eine Art umgeht, das fände ich noch, müsste eigentlich in einer solchen Kultur drin sein.	Ein offener Umgang mit dem Thema Pause, Erholung und Ermüdung ist Teil einer erholungsförderlichen Pausenkultur.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
3	7	Das ist wirklich so, dass man auch so ein Bewusstsein hat über Pausen. Das wir sagen, was ist denn eine gute Pause.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur wird das Thema Pausen und Erholung (bewusst) thematisiert (offener Umgang)	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
3	7	Das Einzige wäre, dass zu einer Pausenkultur, gehört im Prinzip ein gemeinsames mentales Modell oder zumindest, dass man mal über Pausen - also ich finde, wir haben über ganz viele Dinge bei uns kein gemeinsames Bild. Also wir haben, wir leben zwar alle hier aber dass wir z.B. wisse, ja, wie wollen wir denn so den Sozialraum nutzen, wie halten das eigentlich mit Präsenz, wann sollte man kommen, wann nicht. Wie machen wir es mit Pausen, mit Erholung... das sind alles Themen, die man eigentlich, wo man sich austauschen müsste.	Um eine erholungsförderliche Pausenkultur zu entwickeln ist es wichtig, ein gemeinsames mentales Modell zu erschaffen, indem ein Austausch zur Thematik „Pausen, Erholung, Ermüdung“, etc. stattfindet.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
4	3	Wo vielleicht auch explizit darauf hingewiesen wird, was wichtig ist. Also wie wichtig das die Pause ist	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur wird das Thema „Pausen“ explizit thematisiert	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
4	3	Oder eben vielleicht auch irgendwie in den Leitsätzen des Unternehmens selbst verankert ist...	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur sind Überzeugungen zum Thema Pausen und Erholung in den	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	

			Leitsätzen integriert.		
4	3	Und auch die Mittagspause, das war da so fest verankert. Es kamen meistens nicht alle, also es waren auch nicht viele dort. Aber einfach die anwesenden Personen...da machte man gemeinsam Morgen- und Mittagspause und ab und zu noch eine Pause am Nachmittag. Da gab es eigentlich so einen festen Stellenwert.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur haben (auch gemeinsame) Pausen einen festen Stellenwert.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
4	3	Ich nehme an, dass die das auch gefördert haben oder mit...dass eben die Pause auch bezahlt war am Vormittag.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur sind Pausen bezahlt (bzw. wird ein positives Erholungsverhalten unterstützt).	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
5	1	(...) ist definitiv erstmals die Wahl, selber festlegen zu können.	Die Möglichkeit, den Zeitpunkt der Pausen selbst zu bestimmen, wird als erholungsförderlich betrachtet.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
5	4	Es ist Raum für keine monotone Arbeitshaltung oder keinen monotonen Arbeitsprozess, kognitiv wie motorisch.	Eine erholungsförderliche Pausenkultur schafft dementsprechende Arbeitsbedingungen (keine Monotonie).	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
5	4	Und ja...also Kurzpausen sind halt wichtig, Selbstregulation ist wichtig. Man hat gezeigt, dass Leute, die ihre Pausen halt selbst stecken können, dass diese Leute muskuloskelettal entspannter sind ja...	Eine erholungsförderliche Pausenkultur schafft die Möglichkeit zur Selbstregulation.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	
5	5	Weisst du, ich kann mal in die Küche gehen, kann einen Apfel nehmen, ihr habt Früchte da, kann trinken und so was. Und das ist alles toll	Ebenso ein Angebot an Zwischenverpflegung (Früchte, Kaffee, Tee).	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten OR	

1	5	Produktionsbetrieben häufig mittags oder nachmittags auch Bier, die haben dann tats. eine Pulle Bier getrunken...dort die Kultur war tats., wurde von der Unternehmensleitung nicht gefördert, aber es war erlaubt, ein Bier zu trinken. Es wurde jetzt nicht irgendwie geahndet oder so etwas. (...). Ja, von der Art von der Unternehmenskulturen, oder Pausenkultur, die dort zugelassen war...das war da sicherlich schlecht,	Indem sie erholungshinderliche Aktivitäten nicht unterbunden werden, fördert die Organisation eine erholungshinderliche Pausenkultur.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten OR	Eine erholungshinderliche Pausenkultur wird durch die Organisation bestärkt, indem: <ul style="list-style-type: none"> - Erholungshinderlichen Aktivitäten keine Aufmerksamkeit geschenkt wird - Strikte Arbeits- und Pausenzeiten herrschen (keine Flexibilität)
1	5	Weniger förderlich sind so sehr strikte Arbeitszeiten, dort musste man zum Beispiel...stempeln. Zeitstempel, wenn du da hingekommen bist und wenn du rausgegangen bist. Und das führte irgendwie zu einer ganz anderen Haltung der Arbeit. (...)Ich glaube diese strikten Zeiten führten dann dazu...man musste sogar theoretisch auch die Mittagspause aufschreiben...so war das dann genau. So hat man quasi bei der Mittagspause gekuckt, so „Ohh schnell den Kaffee zack zack“...und musste dann quasi dann ausstempeln nach den Mittagspause. Das war da jetzt nicht so unbedingt so Pausen...keine gute Pausenkultur	Strikte Arbeitszeiten (z.B. mit Stempeluhr) sind für ein positives Erholungsverhalten hinderlich, indem sie u.a. Zeitdruck erzeugen.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten OR	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitpunkt und Zeitdauer der Pause vorgegeben sind - Die Organisation (Arbeits-und Zeit-)Druck erzeugt
2	4	Und dort ist es eben wirklich eine schlechte Pausenkultur, wenn man weiss, eben z.B. um 10 Uhr habe ich 15 Minuten Pause.	Eine erholungshinderliche Pausenkultur zeichnet sich auch dadurch aus, dass der Zeitpunkt und die Zeitdauer klar von der Organisation vorgeben sind.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten OR	
5	1	Das alleine ist schon einmal immens wichtig, weil wenn du unter Druck bist und keine Pausen machen darfst.	Den Zeitpunkt der Pausen nicht selbst bestimmen zu	Pausenkultur Erholungshinderli-	

Pausenkultur
Erholungshinderliche Haltung der Organisation (OR)

		Das würde gar nicht gehen.	können, wird als erholumgs- hinderlich betrachtet.	ches Verhalten OR		
5	3/ 4	- dass die Firma durch ihr Verhalten das natürlich steuert. Und wenn man halt in so einer Projektschiene denkt und befristeten Arbeitsvertrag denkt, dass dann man eher in ein schlechtes – also keine Kultur entwickelt, weil man macht halt in dem Sinne wenig Pause. Oder entwickelt einfach eine schlechte Kultur.	Die Organisation und ihre Arbeitsbedingungen (Befristung, Druck etc.) beeinflusst das Pausenverhalten der Mitarbeitenden.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten OR		
6		Also dieses Vorbildsein, Pausen machen...positives Beispiel vorleben. Vielleicht auch anregen zu Pausen, anregen sich gemeinsam zu bewegen, anregen sich nicht zu überarbeiten, anregen dazu auf sich zu achten auf die körperlichen Signale zu achten. Hinweisen auf...die schädlichen Auswirkungen von zu langen Arbeitsintervallen, nicht nur auf die eigene Gesundheit sondern auch auf die Arbeitsergebnisse natürlich...Möglichst...diejenigen, die Pause machen, nicht sozusagen abstrafen dafür, sondern belohnen so im Sinne einer operanten Konditionierung. Bestätigen dafür, sich dazustellen...so in dem Sinner oder.	Führungskräfte in einer erholumgsförderlichen Pausenkultur: - Sind Vorbild für die MA und machen Pausen - Regen zu Pausen an - Regen dazu an, sich gemeinsam zu bewegen - Regen an, auf die körperlichen Signale zu achten - Weisen auf schädliche Auswirkungen von zu langen Arbeitsintervallen hin (Auswirkung auf Gesundheit & Arbeitsergebnis) - Sanktionieren diejenigen nicht, die Pausen machen	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	Führungskräfte in einer erholumgsförderlichen Pausenkultur: - Versuchen, Ziel- und Zielerreichung realistisch zu planen - Geben der Gesundheit / Erholung von MA Priorität ggü. unrealistischer Zielerreichung (FK sind sich dessen bewusst und greifen ggf. korrigierend ein) - Sind in ihrer Kommunikation bzgl. Pausen und Erholung glaubwürdig / realistisch - Regen zu Pausen an (Pausen, Bewegung, auf sich achten) - Belohnen und sanktionieren nicht - Sind Vorbild für ihre MA	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK

			- Belohnen diejenigen, die Pausen machen		<ul style="list-style-type: none"> - Zeigen selbst auch ein positives Erholungsverhalten - Nehmen sich Zeit für Pausen - Planen Termine so, dass dazwischen kurze Pausen gemacht werden können - Leben die Spontanität - Sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst und zeigen kein widersprüchliches Verhalten: Führungskräfte achten nicht nur formal sondern auch real auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und versuchen Widersprüche aufzuklären und zu korrigieren 	
2	1	Und ich finde, wenn du das Ganze organisational fördern möchtest, musst du eben auch irgendwie diese Möglichkeit bieten, dass die Leute, die gut arbeiten, eben auch diese Pausen brauchen dürfen und zwar für irgendetwas anderes als die Arbeit. Und dann nicht hinstehen und sagen „Ohh weshalb bist du jetzt nicht hinter dem Computer“ oder was auch immer.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur bestehen erholungsförderliche Erwartungshaltungen (keine Sanktionen)	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	<ul style="list-style-type: none"> - Zeigen erholungsförderliche Erwartungshaltungen (d.h. keine erholungswidrigen) 	
2	5	Sie würden genau diese Spontanität auch pflegen. Also dass sie nicht einfach von einem Termin zum nächsten hetzen, sondern eben auch Platz für so spontane Dinge haben...	Führungskräfte in einer positiven Pausenkultur <ul style="list-style-type: none"> - Pflegen die Spontanität (leben sie auch) - Lassen Zeit für Pausen (hetzen nicht vom einem zum nächsten Termin) 	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	<ul style="list-style-type: none"> - Ermöglichen es MA Pausen zu machen (z.B. keine Meetings über Mittag) - Thematisieren Pausen und das Pausenverhalten sowie Auswirkungen von langen 	

2	6	<p>Und von dem her versucht, das Verhalten des Chefs oder der Chefin zu imitieren. Ich glaube - eben wenn du mich fragst, wie verhält sich eine Führungsperson in einer positiven Pausenkultur - dann ist die ganz einfache Antwort, dass sie das selbst auch vorlebt. Und was sie vermutlich nicht darf ist, einfach nur erzählen oder sogar predigen, man müsse das [Pausen] machen aber selbst nicht daran halten. Dann ist es nicht mehr glaubwürdig.</p>	<p>Führungskräfte in einer positiven Pausenkultur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sind sich bewusst, dass ihr potenziell erholungshinderliches Verhalten jenes der Mitarbeitenden beeinflussen kann - Sind Vorbild für Mitarbeitende: leben eine erholungsförderliche Pausenkultur vor - Machen selbst auch Pausen 	<p>Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK</p>	<p>Arbeitsintervallen auf Gesundheit und Arbeitsergebnis explizit und differenziert (nehmen sich dem an)</p>	
2	6	<p>Weil wenn eben der Chef oder die Chefin sagen würde "ja wir müssen unbedingt mehr Pausen machen und wir müssen Pausen nützen, weil es wichtig für die Erholung ist und ihr müsst nun jede Stunde 5 Minuten Pause machen". Aber jedem Mitarbeiter ist in diesem Moment, wo die Worte den Mund des Chefs oder der Chefin verlassen klar, dass das nur dahing gesprochen ist, weil es sich so oder so nicht umsetzen lässt.</p>	<p>Eine erholungsförderliche Pausenkultur muss (auch in der Kommunikation) umsetzbar, realistisch sein.</p>	<p>Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK</p>		
2	6	<p>Weil die gesamte Organisation darauf getrimmt ist, dass diese und jene Ziele erreichen muss - ich sage nicht, dass das bei uns so ist - aber einfach, wenn man so plakativ darstellt, dann stimmt das, was gesagt wird nicht mit dem, was gelebt wird. Dann ist das zwecklos und man muss das gar nicht erst so sagen. Man muss es einfach wirklich vorleben und wenn man es nicht vor-</p>	<p>Eine erholungsförderliche Pausenkultur lebt davon, dass Führungskräfte ein erholungsförderliches Verhalten vorleben, dass es keine Widersprüche gibt.</p>	<p>Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK</p>		

		lebt, dann kommt es nicht gut.			
3	5	Und bei mir war es tats. so, dass ich nicht dachte, oh Mann warum sitzen die da schon wieder, eigentlich müssten die schon arbeiten. Ich habe da gedacht, das finde ich also super, dass die sich da so wohl fühlen, dass sie sich auch mal dahinsetzen und reden.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur bestehen erholungsförderliche Erwartungshaltungen /Bewertungen (insbesondere in der Rolle der Führungskräfte)	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	
4	3	und dann das auch vorlebt, vor allem von den Führungspersonen denke ich. Es braucht schon eine Vorbildfunktion in dieser Beziehung.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur sind Führungskräfte Vorbilder ihrer Mitarbeitenden und zeigen selbst auch ein positives Erholungsverhalten.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	
4	4	Also ganz wichtig finde ich halt schon die Vorbildfunktion. Nicht dass sie einfach darauf hinweisen „Ja, das ist wichtig, das müssen wir machen“, das kennen wir ja schon aus manchen Beispielen...und selbst machen sie einfach gerade das Gegenteil. Also sagen, Pausen sind wichtig aber selbst wird nie Pause gemacht, wird alles immer Kalender mit Terminen verplant, sodass es einem selbst auch nicht mehr möglich ist, Pause zu machen. Das finde ich ziemlich unglaublich.	Führungskräfte in einer erholungsförderlichen Pausenkultur - Sind Vorbild für Mitarbeitende - Ermöglichen ihren Mitarbeitenden Pausen (keine Meetings über Mittag) -	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	
5	3	Nicht viel. Weil...über Pausenverhalten wurde bei meinem bisherigen Arbeitgeber nie gesprochen.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur wird über Pausen und das Pausenverhalten gesprochen.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK	

5	3	Also die Verantwortlichkeit der Führungskraft in Bezug auf Pausengestaltung oder sonstigen Dingen, gab es nicht, habe ich nie erfahren.	Dass Führungskräfte sich dem Thema Pausen und Pausenverhalten annehmen, wird als positiv für das eigene Erholungsverhalten eingestuft.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		
5	4	also es gibt halt eine formale Ebene und eine reale Ebene. Das habe ich gelernt. Also eine Firmenkultur, die das vielleicht miteinander verbinden würde, das fände ich dann auch positiv für die Pausengestaltung. (...) Weil wenn ich mir halt aufschreibe, ich mache so und so viele Stunden und so und so viele Stunden mache ich tatsächlich und es hat keine Relevanz, dann hat auch mein Pausenverhalten keine Relevanz.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur stimmen die formale und reale Ebene überein: Alles, was der gewünschten Berücksichtigung der Gesundheit von Mitarbeitenden entgegensteht, damit im Widerspruch steht (z.B. zeitliche Fehlplanungen) hat Relevanz und Konsequenzen. Eine erholungsförderliche Pausenkultur ist glaubwürdig: Führungskräfte achten nicht nur formal sondern auch real auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und versuchen Widersprüche aufzuklären und zu korrigieren.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		
5	4	Dass es keine widersprüchlichen Signale gibt. Dass man mir auch Zeit lässt, was zu machen.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur sorgen Führungskräfte für einen	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		

			realistischen Zeitplan (damit auch kein zu grosser Druck entsteht).			
5	5	Und die Führungskraft ja...das einzige, was sie machen könnte, ist zu schauen, wie realistisch ist das Ziel? Zielüberprüfung. Also letztendlich ist das denn überhaupt machbar?	Führungskräfte in einer erholungsförderlichen Pausenkultur planen die Ziele und die Zielerreichung realistisch.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		
5	5	Und der Aufwand einfach dermassen unterschätzt wird, dann wärs natürlich toll, wenn die Führungskraft eingreift und sagt „ohn jetzt müssen wir aber delegieren. Jetzt müssen wir gegenüber dem Auftraggeber oder gegenüber anderen Dingen, Zeitplänen, jetzt müssen wir deine Gesundheit priorisieren“.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur erhält die Gesundheit / Erholung der Mitarbeitenden von Führungskräften eine Priorität gegenüber einer unrealistischen und mit Zeitdruck und Überarbeitung verbundenen Zielerreichung (FK sind sich dessen bewusst und greifen ggf. korrigierend ein).	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		
3	7	Aber dass wir auch über Erholung, erholungsförderliche Pausengestaltung nicht nur so denken, möglichst viele und möglichst lange Pausen, sondern eben, dass schon kurze Pausen was bringen. Dass es auch darum geht, sich zu erholen, dann wieder produktiv zu sein. Also nicht Pausen um der Pausen willen, sondern die wirklich so zu machen, dass man möglichst produktiv ist. Das ist vielleicht ein wenig instrumentalisiert aber das wäre auch so aus der Führungssicht auch wichtig.	Das Thema Pausen wird in einer erholungsförderlichen Pausenkultur nicht nur offen, sondern auch differenziert betrachtet und diskutiert.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK		

4	3	, dass man Pausen macht. Jetzt auch speziell auf die Mittagspause z.B. und nicht Meetings reinplanen in der Zeit von 10 bis 11, 11 bis 12 und 12 bis 1 Uhr, wo einem dann die Möglichkeit genommen wird, Pause zu machen.	Eine erholungsförderliche Pausenkultur gibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit, (mittags) Pause zu machen: Die Planung (auch von Meetings) ist erholungsfreundlich ausgerichtet.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		
5	2	und dass ich da auch drauf angesprochen werde, wie ich meine Pausen mache und sonst wie. Und das finde ich gut.	Auf das Pausenverhalten aufmerksam machen wird als positiv erlebt.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten FK		
2	5	Das Problem ist, wenn man vorher irgendwie auf die Toilette müsste und es ist dringend... pfff... ja... dann kann man das schon. Das Problem ist, man kriegt dann einfach einen „Zusammenschiss“, weil man so und so viel Anrufe verpasst hat. Und was dort sonst noch schlecht war.	Sanktionen von Vorgesetzten nach Kurzpausen/Unterbrechungen sind für die das Erholungsverhalten von Mitarbeitenden hinderlich.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	Führungskräfte in einer erholungshinderlichen Pausenkultur: <ul style="list-style-type: none"> - Sanktionieren MA, wenn sie Pausen machen - Senden widersprüchliche Signale („Wasser predigen & Wein trinken“) 	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK
3	6	das fand ich dann auch hinderlich, so widersprüchliche Signale. (...) Das war also eine ambivalente Situation, also mein Chef auch. Der also nie vor 10 aus dem Büro gegangen ist, weil er auch diese Regelung als Führungskraft unterlaufen konnte. Dann immer so auch durch sein Verhalten eigentlich ausgestrahlt hat, wir arbeiten alle länger. Und wenn man da um 5 gegangen ist, hatte man das Gefühl, also jetzt - obwohl er gesagt hat, ich finde es gut, wenn ihr um 5 geht und eure Pausen macht. Aber er hat es halt nie gemacht. Und das finde ich, solche widersprüchlichen Botschaften, die finde ich kritisch	Widersprüchliche Signale und Botschaften (von Führungskräften) sind kritisch für eine erholungsförderliche Pausenkultur.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	<ul style="list-style-type: none"> - Sind in ihrem Erholungsverhalten kein Vorbild für MA - Planen Ziel- und Zielerreichung unrealistisch (Zeit- und Termindruck, FK übt Druck aus) - Sind nicht auf das Thema Pausen und Erholung sensibilisiert - Sind unaufmerksam ggü. dem 	

3	7	dass wenn Führungskräfte so widersprüchliche Signale aussenden und nicht als Vorbild vorangehen. Und das finde ich schon schwierig, das finde ich nicht gut.	In einer erholungshinderlichen Pausenkultur agieren Führungskräfte nicht als Vorbild und senden widersprüchliche Signale aus.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	(potentiell gesundheits- und leistungsschädigenden) Pausenverhalten von MA
5	2	nicht mehr in eineinhalb Monaten Entfernung hätte sein sollen, sondern wurde auf einmal auf 14 Tage platziert und das geht halt nicht ja. Und dann schläft man auch mitten in den Dialogen ein und fühlt sich halt einfach schlecht. Und da denkt man dann nicht mehr an Pausen oder an Erholung. Also ne...das...man will einfach das Ziel erreichen.	Unrealistische Zielsetzungen durch Vorgesetzte beeinflussen das erholungsförderliche Pausenverhalten negativ.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	
5	2	Und man hat ja Angst, man ist ja in der Probephase.	Druck verstärkt negatives Pausenverhalten (Zielerreichung hat Priorität gegenüber der Erholung).	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	
5	5	Aber wenn halt die Führungskraft nicht sieht, oh es läuft aber auch einer Schiene, ohh jetzt ist er schon wieder krank und reagiert nicht drauf. Oder dass jemand überhaupt krank wird.	In einer erholungshinderlichen Pausenkultur sind Führungskräfte nicht auf das Thema Erholung und Pausen sensibilisiert und nicht aufmerksam gegenüber dem Erholungsverhalten (oder potentiellen Folgen) von Mitarbeitenden.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	
5	5	Also ich habe leider schlecht gelernt, ich bin schlecht sozialisiert. Und habe meinen Leuten...ich überlasse das denen selbst auch, wie ich es mir selbst auch überlassen	Erholungshinderlich ist, wenn Führungskräfte darauf verzichten, auf das Erho-	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK	

		würde.	ungsverhalten der Mitarbeitenden zu achten.			
1	5	Man wurde nicht angeregt zu Bewegung, zu irgendwelchen gesundheitsförderlichen Aktivitäten, was eher ein negativer Aspekt von Kultur ist.	Organisationen und Führungskräfte, die zu Bewegung oder gesundheitsförderlichen Aktivitäten anregen beeinflussen die Pausenkultur positiv.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK		
5	2	von wegen, ich werde entlassen und wenn ich entlassen werde, das ist alles tot und dann wird mein ganzes Leben kaputt gehen und deswegen muss ich ganz viel arbeiten uns so.	Druck von „oben“ verstärkt erholungshinderliches Pausenverhalten.	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten FK		
1	5	im Produktionsbereich hatte ich ja erzählt, gab es fixe Pausen, da haben alle um 9 Uhr Pause gemacht bis 9.15, haben Kaffee getrunken, haben Zeitung gelesen oder sich unterhalten....das war sicherlich sehr erholungsförderlich und der Gesundheit zuträglich.	Fixe Arbeitspausen können auch erholungsförderlich sein.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	Mitarbeitende in einer erholungsförderlichen Pausenkultur:	Pausenkultur <i>Erholungsförderliches Verhalten MA</i>
1	5	In Hohenheim hatten wir vom Team her eine sehr förderliche Pausenkultur, dass wir gemeinsam spazieren gegangen sind...so dass auch keiner das Gefühl hatte, der eine oder die andere geht jetzt hier lange spazieren, alle anderen schaffen wie blöde. Sondern man ist einfach gemeinsam spazieren gegangen, hat es ein Stück weit ein Gruppendruck in die richtige Richtung gegeben, nicht in die falsche Richtung.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur beeinflussen sich MA gegenseitig und regen sich gegenseitig - mittels gesundem Gruppendruck – an, erholungsförderliche Aktivitäten gemeinsam zu tätigen	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	<ul style="list-style-type: none"> - Machen regelmässig Pause - Regen sich gegenseitig an, Pausen zu machen - Treffen sich in den Pausen - Bewegen sich in den Pausen - Schalten in den Pausen mental ab - Entwickeln gemeinsame Gewohnheiten, an denen es jedem freisteht, daran teilzunehmen oder nicht 	
1	5	Und hier gibt's eher so Subkulturen, wie ich es gesagt habe, die sich etabliert haben, wovon manche sicher	Positive Subkulturen zeichnen sich dadurch aus, dass	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	<ul style="list-style-type: none"> - Unternehmen gezielt gemein- 	

		positiv sind...sich treffen...bewegen, abschalten.	<ul style="list-style-type: none"> - MA sich zur Pause treffen - MA sich bewegen - MA abschalten 	ches Verhalten MA	<ul style="list-style-type: none"> - sam Aktivitäten in den Pausen - Anerkennen Kurzpausen von Kolleginnen und Kollegen - Betrachten Pausen als etwas Positives
2	4	und für mich ist eben Pausenkultur eher etwas Lebendiges...wo Vielfalt Platz hat. Eben das, das ich vorhin sagte, mit dieser Kaffeepause in der Hochschule, die immer am 10 Uhr stattfand, wo sich einfach alle gemeinsam trafen. Das war auch so, das fing einfach irgendwann jemand an und mit der Zeit gesellten sich immer mehr Leute dazu. Bis am Schluss immer mehr wussten, es ist 10 Uhr und ich möchte gerne mit jemandem Kaffee trinken, dann weiss ich, sie sind dort an diesem Tisch. Und da konnte jeder kommen der wollte und Zeit hatte. Und das ist für mich so quasi die Idealvorstellung einer Pausenkultur.	Eine erholungsförderliche Pausenkultur lässt Platz für Vielfalt, dort treffen sich die Mitarbeitenden z.B. auch regelmässig zum gemeinsamen Kaffee. Es existieren für die Erholung förderliche „Gewohnheiten“, bei denen es jedem Mitarbeitenden freisteht, daran teilzunehmen.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	
3	3/ 4	Das fand ich noch interessant. Also das war ein gutes, fand ich, ja, ein gutes Verhalten der Mitarbeiterin. Weil es war, sie hat dann hat dann halt die anderen auch dazu bewegt und es hat sich dann so eine Kultur eingestellt.	Einzelne Mitarbeitende regen andere dazu an / laden andere dazu ein, etwas Erholungsförderliches zu tun.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	
3	4	So ein informelles Frühstück. Aber dass man so eine Art Kurzpause irgendwie kultiviert sozusagen, es hat nur nicht richtig funktioniert.	Gezielte gemeinsame Aktivitäten / Angebote sind Teil einer erholungsförderlichen Pausenkultur	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	
3	7	Aber das man das auch anerkennt, dass das wirklich nur eine kurze Pause ist.	Kurzpausen sollen von den Kolleginnen und Kollegen als solche anerkannt werden.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA	

4	3	Also ein positives Beispiel ist, als ich in *Stadt“ bei *Unternehmen* gearbeitet habe. Wo wir eigentlich immer gemeinsam Frühstück gegessen haben.	Gemeinsames Frühstück, ein gemeinsames „Ritual“ wird als für das Erholungsverhalten positiv erlebt.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA		
4	4	Und das erschwert einem selbst glaube ich auch, Pause zu machen. Weil man sich dann vielleicht einfach auch doof vorkommt weil man sich sagt „alle sind so überladen und haben keine Zeit für eine Pause und ich selbst mache da gemütlich drei Mal am Tag Pause“.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur werden Pausen als etwas Positives betrachtet, es bestehen keine erholungswidrigen Erwartungshaltungen.	Pausenkultur Erholungsförderliches Verhalten MA		
4	3/ 4	Und der Kollege schaute so oder so nur für sich. Und das ist ja... empfand ich weniger als positive Pausenkultur.	Schauen Mitarbeitende nur für sich selbst, kann sich keine positive, erholungsförderliche Pausenkultur entwickeln. Eine erholungsförderliche Pausenkultur lebt vom „Gemeinsamen“	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten MA	Mitarbeitende in einer erholungshinderlichen Pausenkultur: - Schauen eher für sich (machen alleine Pause, regen nicht an) - Schalten in den Pausen nicht ab	Pausenkultur <i>Erholungshinderliches Verhalten MA</i>
1	5	Und andere sind denke ich nicht produktiv...irgendwie noch was erledigen in den Pausen, sitzen bleiben vor dem Rechner und weiter in die Kiste reinglotzen...	Negative Subkulturen zeichnen sich dadurch aus, dass - MA in den Pausen nicht abschalten (noch was erledigen) - MA den Arbeitsplatz nicht verlassen (vor dem PC sitzen bleiben)	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten MA	- Verlassen den Arbeitsplatz nicht (machen Pause am PC) - Gehen nicht an die frische Luft - Haben keine Bewegung in den Pausen	
2	5	Das Problem war nur, dass haben Sie dann auch nach einer Weile gemerkt, wenn sie in dieser Viertelstunde Pause weiter am Computer bleiben und privat surfen,	Erholungshinderliche Pausengestaltungen beinhalten - Am Computer verblei-	Pausenkultur Erholungshinderliches Verhalten MA		

		dann machten sie je nachdem vielleicht privat etwas Gutes. Sie hatten jedoch keine frische Luft, haben sich nicht einmal die Beine vertreten. Ebenso etwas, das es braucht, mal in einer anderen Umgebung ein wenig Abwechslung zu haben. Daher würde ich zum Thema schlechte Pausenkultur sagen	ben (und ggf. surfen) - Keine frische Luft - Keine Bewegung			
3	5	dann sassen da plötzlich welche in der Social Zone. und dann ist die Frage, wie erlebt man das als erstes.	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur treffen sich Mitarbeitende unverbindlich an dafür eingerichteten Orten	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur gibt es:	Pausenkultur <i>Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur</i>
3	5	Dass man auch sieht, ah ja, es gibt so - man kann sich dazusetzen, wenn die in der Social Zone sitzen. Weil wenn sie in der Küche sind und zu zweit am Tisch, dann finde ich das schon wieder ein Stück weit fast sehr intim auf eine Art. Aber das fand ich so sehr offen und das ist für mich ein Stück der Kultur eigentlich.	Eine erholungsförderliche Pausenkultur bietet Möglichkeiten, wo man sich unverbindlich treffen kann.	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> - Für Begegnungen „eingerichtete“ Orte - Möglichkeiten, wo man sich treffen kann - Räumliche Möglichkeiten zur körperlichen und geistigen Entspannung (z.B. geeignete Infrastruktur für Power Nap) 	
3	6	Und der scheint ja sehr gut zu funktionieren. Also mit Matten glaube ich. Und da - aber die Wahrscheinlichkeit - ich kann mir also auch einen Ort suchen, wo ich neben Leuten liege, die ich nicht kenne. Das ist glaube ich sehr förderlich dafür.	Räumliche Möglichkeiten zur körperlichen und geistigen Entspannung sind förderlich für die Erholung (und sind in einer erholungsförderlichen Pausenkultur vorhanden)	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> - Gibt es räumliche geeignete Pausenräume - Sind Pausenräume schön gestaltet - Gibt es Angebote, wo die Pause verbracht werden kann (z.B. Cafeteria) 	
4	4	(...) so die räumlichen Möglichkeiten, dass diese auch vorhanden sind. Das ist auch sehr wichtig. Dass es überhaupt die Möglichkeit besteht irgendwo...also da gehört für mich die Cafeteria dazu für eine Pause oder auch	In einer erholungsförderlichen Pausenkultur sind räumliche Möglichkeiten vorhanden, wo die Pause	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur	-	

		irgendwo in der Nähe ein Ort, wo man hingehen kann, wo man reden kann, wo man einen Kaffee trinken kann, sich hinsetzen kann. Dass einem einfach auch die Möglichkeit gegeben gibt...	verbracht werden kann (z.B. Cafeteria).			
4	4	Nicht möglich oder. Dass vielleicht auch ein wenig ja...einigermassen gut und schön gestaltet ist.	Räumliche Möglichkeiten sind schön gestaltet.	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur		
5	5	Weisst du, ich kann mal in die Küche gehen, kann einen Apfel nehmen, ihr habt Früchte da, kann trinken und so was. Und das ist alles toll	Räumliche Möglichkeiten für Pausen werden positiv bewertet.	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur		
1	4	Also gibt es Räumlichkeiten, gibt es Zeitfenster,	Die Pausenkultur wird positiv beeinflusst durch das Vorhandensein von - Pausenräumen	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur		
3	6	So ein kurzer Power Nap, das würde ich auch als eine positive Kultur sehen, wenn das irgendwie möglich wäre	Räumliche Möglichkeiten für einen Power Nap sind Teil einer erholungsförderlichen Pausenkultur	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur		
1	5	da war s so, dass man, da gab es...genau, da gab es ein Campuskaffee, wo man sehr guten Kaffee bekam.	Die Pausenkultur wird positiv beeinflusst durch das Vorhandensein von - Einem Campuskaffee / einer Mensa o.Ä.	Pausenkultur Erholungsförderliche Pauseninfrastruktur		

3	6	<p>Also diese ganzen Ruheräume, die so dicht, so direkt an kleinere Büros liegen, die haben offensichtlich alle ein Problem.</p>	<p>Erholungshinderlich (in unserer von Anonymität geprägten Kultur) sind Ruheräume, die zu wenig Distanz zum Arbeitsplatz aufweisen.</p>	<p>Pausenkultur Erholungshinderliche Pauseninfrastruktur</p>	<p>In einer erholungshinderlichen Pausenkultur gibt es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruheräume- und Erholungsräume mit zu wenig Distanz zum Arbeitsplatz 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Pausenkultur <i>Erholungshinderliche Pauseninfrastruktur</i></p>
---	---	--	--	--	---	--

1	6	Man muss denke ich einfach sich die evolutionär angelegten Bedürfnisse anschauen oder und die sehen so aus, dass wir uns alle eigentlich bewegen müssen, bewegen sollen, dass wir Vitamin D brauchen, dass wir mindestens 20-30 Minuten am Tag an der Sonne sind...dass wir auch ja...sozialen Austausch haben und das wäre sicherlich gut, wenn die Umgebung das alles anregen würde....	Eine erholungsförderliche Umwelt regt dazu an, dass - Man sich bewegt - Dass man nach draussen geht Eine erholungsförderliche Umwelt ermöglicht den sozialen Austausch zw. Menschen	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt)	Eine erholungsförderliche, äussere physische Umwelt beinhaltet/ermöglicht: - Anregungen zur Bewegung - Anregungen, dass man nach draussen an die frische Luft geht - den sozialen Austausch - Anregungen für die Sinne	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt
1	6	... vielleicht auch Anregung für die Sinne noch...so gesponnen...Musik oder irgendwie sonstige Anregungen, die also auch, dass man also auch in anderen Bereichen angeregt wird als in denen man während der Arbeit angeregt ist. Also Musik, Kunst...irgendwie so, ja.	Eine erholungsförderliche Umwelt beinhaltet - Anregung für die Sinne (z.B. Musik, Kunst)	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	- Anregungen für die Sinne (z.B. Musik & Kunst) - Sonne - Licht - Ruhe	
1	6	oder wenn Wasser in der Nähe ist...wird ja auch von allen Menschen auf der Welt als positiv erlebt, weil es ja offenbar evolutionär von Vorteil war, dass wir in der Nähe von Wassert gelebt haben oder in der Nähe von Bäumen gelebt haben, wo wir Schutz suchen konnten, wo wir auf der anderen Seite auch Nahrung beschaffen konnten...fischen konnten, was auch immer... ...Ein Park mit Bäumen und Wasser. (...) Vielleicht sogar noch mit Sportgeräten so...	Erholungsförderliche äussere Umwelten beinhalten in der Nähe - Wasser - Bäume - Park(s) -	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	- Natur in der Nähe - Grün - Pflanzen /Bäume /Wald - Wasser/See /Fluss - Berge - Möglichkeit nach draussen zu gehen - In die Natur - An die frische Luft	
1	7	...Nahrung habe ich vergessen bei den positiven Aspekten. Also wen man gesunde Nahrung in Reichweite anbiete, das ist sicherlich auch erholungsförderlich.	Eine erholungsförderliche äussere Umwelt beinhaltet Angebote mit gesunder Nahrung	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	- Gartenfläche - Balkon - Blick in die Weite / in die Natur	
1	8	...Ich laufe 200 Meter dann schau ich auf den See run-	Das erholungsförderliche	Umweltbedingungen	- Spaziergelmöglichkeiten	

		ter... gleich Naturschutzgebiet in der Nähe. Gute Möglichkeiten spazieren zu gehen, Wald in der Nähe... Gute Luft, kein... (...)...Bäcker in der Nähe, gehört vielleicht auch dazu, dass man sich was zu essen holen kann. Genau	Pausenverhalten kann positiv beeinflusst werden durch die physische Umwelt - Natur in der Nähe - Spaziergelmöglichkeiten - Essensangebote (z.B. Bäcker)	Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	- Nähe zu einem Naherholungsgebiet - Park - Schöne öffentliche Plätze, wo sich Menschen treffen - Angebote der Umwelt, die andere Sinne (als diejenigen, die bei der Arbeit beansprucht werden
1	8	Also die Spaziergelmöglichkeiten sind auf jeden Fall positiv. Das ist ein Anreiz auch rauszugehen. Gerade auch der Anreiz auf den See zu schauen und zu sehen, wie er aussieht, er sieht jeden Tag irgendwie anders aus... das ist auf jeden Fall ein starker Anreiz, sich auch zu bewegen und rauszugehen...	Eine physische Umwelt, die ein erholungsförderliches Pausenverhalten positiv beeinflusst beinhaltet - Spaziergelmöglichkeiten - See in der Nähe (bzw. Blick darauf)	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	- Nahgelegene Einkaufsmöglichkeiten - (Gesunde) Nahrungsangebote (Essens & Trinken, z.B. auch Cafés) - "Favorite Places"
1	8	...Balkon ist sicherlich auch, dass man mal... man lüftet, das man frische Luft rein lässt, dass man kurz rausgeht und guckt, wie ist das Wetter. Das ist auch förderlich... ja... ja...	Ein Balkon beeinflusst das Pausenverhalten positiv -	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	-
2	6	Sonne, Licht und frische Luft.	Eine erholungsförderliche Umwelt beinhaltet - Sonne - Licht - Frische Luft	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt	
2	6	Also mein Ideal ist, dass in dieser Umwelt eben so eine	Eine optimal für die Erho-	Umweltbedingungen	

		Art Innenhof mit Pflanzen vorhanden ist. Also z.B. auch hier an der Louis-Giroud Strasse, diese Gasse mit den Bäumen, das finde ich ziemlich cool. (...) Dann wenn ich das Thema wieder auf das Thema Home Office beziehe, finde ich es relativ cool, dass ich innerhalb von 200-300 Meter einkaufen kann. (...) Daher ist für mich nicht nur Sonne, Licht und frische Luft wichtig, sondern eben auch einkaufen	<p>erholungsförderliche Umwelt beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pflanzen und Bäume - Nahgelegene Einkaufsmöglichkeiten - Sonne - Licht - Frische Luft 	<p>Erholungsförderliche äussere physische Umwelt</p>		
3	8	haben wir so eine Art so ein kleinen Balkon, wir haben ein Haus gemietet und haben ziemlich viel Gartenfläche. Das heisst, wenn ich jetzt sage, meine Pause, dann kann man sicher auch mal in die Sonne, nach draussen sitzen. Das finde ich z.B. irgendwie gut	Ein Balkon, viel Gartenfläche ist erholungsförderlich.	<p>Umweltbedingungen</p> <p>Erholungsförderliche äussere physische Umwelt</p>		
3	8	Ich sehe ja nicht, ich kann den Blick nicht schweifen lassen auf etwas, was mir angenehm vorkommt (...) da guckt man auf die Silhouette des Jura, man kann sich Bäume anschauen, ohne dass man was Bewusstes sieht, kann man so ein wenig den Blick schweifen lassen. Und das finde ich noch gut.	Den Blick in der Weite und der Natur schweifen lassen zu können, wird als erholsam erlebt.	<p>Umweltbedingungen</p> <p>Erholungsförderliche äussere physische Umwelt</p>		
3	9	Dann gehe ich entweder auf den Balkon, wir haben einen Garten, ich setze ich mich dann da hin. Da gibt es auch Bäume, die ich schön finde, ja genau. Also da - mir ist wichtig, dass ich dann so in der Natur bin. (...) Und ich sehe Berge und mich hab das Gefühl ich bin meilenweit weg von der Arbeit	<p>Die Möglichkeit, nach draussen zu gehen und die Natur um sich zu haben wird als erholsam erlebt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Natur - Bäume - Berge 	<p>Umweltbedingungen</p> <p>Erholungsförderliche äussere physische Umwelt</p>		
3	8	da haben die so ein riesiges Bassin, wo also wirklich tolle Fische rumschwimmen, und man schaut dann ver-	Wasser und Ruhe (keine sozialen Interaktionen) wir-	<p>Umweltbedingungen</p> <p>Erholungsförderliche</p>		

		sunken kurz so einen Fisch an und geht dann wieder zurück. Also das hatte für die so eine Art Erholungscharakter.	ken erholsam	ässere physische Umwelt		
3	9	Vielleicht aber ist es auch erholsam, wenn man mal in eine Bildergalerie geht. Also das muss ja nicht immer nur Natur sein, sondern es kann ja auch irgendwie Kunst sein. Dass man da mal, wenn man sich inspirieren lassen möchte.	Dinge bzw. Angebote der Umwelt, die andere Sinne (als diejenigen, die bei der Arbeit beansprucht werden) anregen / beanspruchen, werden als potentiell erholsam eingestuft.	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		
4	4	(...)die Möglichkeit rauszugehen. Und zwar nicht irgendwie in ein Industriegebiet, sondern vielleicht an einen schönen Ort. Sei es, um spazieren oder joggen zu gehen.	In einer erholungsförderlichen Umwelt besteht die Möglichkeit rauszugehen.	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		
4	4	Wir haben beispielsweise bei uns einen Fluss in der Nähe, Wald in der Nähe also alles eigentlich, innert Laufdistanz erreichbar. Und das empfinde ich doch als ja, sehr praktisch.	Für die Erholung förderlich wird die Nähe zu einem Naherholungsgebiet empfunden - Fluss - Wald	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		
4	5	Aber was ich auch noch schön finde ist, zu Hause ganz in der Nähe haben wir Geschäfte oder ein Kaffee in der Nähe. Und wenn man mal das Gefühl, etwas anderes zu sehen...jetzt muss ich mal ein wenig raus, sei es, weil ich den Kopf lüften möchte oder weil ich mal unter Leute kommen möchte, (...)Und wenn das alles so ein wenig in der unmittelbaren Nähe ist, dann finde ich das schön. Sehr positiv.	Die Nähe zu Geschäften (z.B. Cafés) wird als erholungsförderlich empfunden.	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		

5	6	Und ja, förderlich ist, ist alles was irgendwie grün ist, was draussen ist, was Natur ist. Dass man dadurch dann auch mehr raus geht.	Eine erholungsförderliche Umwelt beinhaltet - Grün - Natur	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		
5	7	wenn ich halt mal irgendwie Sachen habe, da gibt es gutes Essen...perfekt.	Gute Essensangebote (Geschäfte) in der Nähe werden als für das Erholungsverhalten/Pausenverhalten förderlich erlebt	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		
5	7	Da ist der Kantplatz, da treffen sich im Sommer die Jugendlichen. Da gibt es eine Eisdiele direkt, dann ist quasi eine Stammkneipe genau gegenüber. Dann lauf ich 200 Meter bin im grossen Park, im Herrengarten von *Stadt*. Oder wenn ich 20 Minuten laufe, bin ich in der Stadt bei meinem Lieblingsdöner. Also da ist alles vorhanden, alles. (...) Ja klar, dass ich eher mal Pause mache. Also meine alte Wohnung, da hatte ich keinen Balkon, (...)	In einer erholungsförderlichen Umwelt gibt es - Schöne öffentliche Plätze, wo sich Menschen treffen - Essens- und Trinkangebote (Eisdiele, Café) und deren Nähe zum Arbeitsort - Favorisierte Orte aufsuchen ist erholungsförderlich	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		

1	6	Also wo alles das erstgenannte fehlt. Also viel Stein, viel Beton, keine Möglichkeit sich zu bewegen, ungesunde Luft, keine Interaktionsmöglichkeiten,	Eine Umgebung, die weniger erholförderlich ist, zeichnet sich aus durch - Viel Stein - Viel Beton - Keine Möglichkeiten, sich zu bewegen - Ungesunde Luft - Keine Interaktionsmöglichkeiten	Umweltbedingungen Erholungshinderliche äussere physische Umwelt	Eine erholförderliche äussere physische Umwelt beinhaltet/bietet keine Möglichkeit: - Viel Stein - Graue Umgebung - Viel Beton(-gebäude) - Keine Möglichkeiten, sich zu bewegen - Ungesunde Luft	Umweltbedingungen <i>Erholungshinderliche äussere physische Umwelt</i>
2	8	Erschweren...Ja erschwerend ist sicherlich der Strassenverkehr. Weil wenn ich eben auf meinem Balkon stehe, bin ich auf einer Art Innenhof und dort ist es ruhig. Aber auf der anderen Seite des Hauses hat es ziemlich viel Strassenverkehr und das ist nicht angenehm.	Lärm und Strassenverkehr ist nicht förderlich für die Erholung.	Umweltbedingungen Erholungshinderliche äussere physische Umwelt	- Industrie(-gebiet) - Keine Interaktionsmöglichkeiten - Lärm - Strassenverkehr - Keine Angebote mit gesunder Nahrung	
3	8	Und wenn ich z.B. mal eine Pause mache, dann will ich also dann auf so was gucke [zeigt nach draussen auf direkt angrenzende graue Betongebäude], das finde ich schon nicht so erholsam.	Eine Umwelt, dominiert von grauen Betongebäuden ist eher erholförderlich.	Umweltbedingungen Erholungshinderliche äussere physische Umwelt	-	
1	7	Im negativen Bereich, wenn man eine „Pommesbude“ nur hat. Dann wird man sicherlich da auch essen gehen und wenn es irgendwie eine gute Salatbar um die Ecke gibt, dann geht man eher da essen.	Eine erholförderliche äussere Umwelt beinhaltet - Keine Angebote mit gesunder Nahrung	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische Umwelt		
4	4	(...)die Möglichkeit rauszugehen. Und zwar nicht irgendwie in ein Industriegebiet, sondern vielleicht an einen schönen Ort. Sei es, um spazieren oder joggen zu gehen.	Ein Industriegebiet wird als wenig erholförderlich und schön empfunden.	Umweltbedingungen Erholungshinderliche äussere physische Umwelt		

4	5	<p>Das wäre wahrscheinlich irgendwo in einem Industriegebiet, irgendwo in einem Keller unten, ich arbeite alleine, es ist nichts vorhanden in unmittelbarer Nähe, wo ich mal etwas zu essen kaufen könnte oder ein Kaffee trinken könnte...nur hässliches graues Gebiet, wo es mich nicht reizt, spazieren zu gehen...Keine Möglichkeit, sinnvoll draussen zu sitzen. Es kommen nur Lastwagen und weiss nicht was vorbei.</p>	<p>Als erholungshinderlich im Hinblick auf die äussere physische Umwelt gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Industriegebiet - Keine Geschäfte wie Cafés in der Nähe - Graue Umgebung - Befahrene Strassen - Keine Möglichkeit, nach draussen zu gehen 	<p>Umweltbedingungen Erholungshinderliche innere & äussere physische Umwelt</p>		
1	6	<p>Wenn also die Räumlichkeiten hell sind und vielleicht so gestaltet sind wie unsere Vorfahren das erlebt haben...also so savannenähnliche Wälder oder wo kommen wir her...aus Afrika oder? Und da fühlt sich der Mensch auch am wohlsten...(...) Oder mit Aussicht auf irgendwas...auf eine schöne Landschaft.</p>	<p>Erholungsförderliche innere Umwelten beinhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> - helle Räumlichkeiten - Räumlichkeiten, die an die Natur angelehnt sind - Eine Aussicht auf eine schöne Landschaft 	<p>Umweltbedingungen Erholungsförderliche innere physische Umwelt</p>	<p>Eine erholungsförderliche, innere physische Umwelt beinhaltet/ermöglicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Helle Räumlichkeiten - Räumlichkeiten, die an die Natur angelehnt sind 	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Umweltbedingungen <i>Erholungsförderliche innere physische Umwelt</i></p>
2	6	<p>Weil ich oft in schlechten Büros gearbeitet habe. Meine erste Stelle war in einem Büro ohne Fenster und dort brauchte ich Pausen wirklich, um nach draussen gehen zu können und Sonnenlicht zu sehen. Und in einem anderen Büro gab es zwar Tageslicht, aber nur sehr schwach und gleichzeitig Fenster, die man nicht öffnen konnte und eine sehr schwache Lüftung. Und gerade in den Sommermonaten hatte ich oft Kopfweg, weil ich lange in der heissen und stickigen Luft war. Und seither ist frische Luft für mich...also es sollte am Arbeitsplatz frische Luft haben.</p>	<p>Eine erholungsförderliche innere physische Umwelt beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fenster (die man öffnen kann) - Natürliches Licht - Gute, klare, frische Luft 	<p>Umweltbedingungen Erholungsförderliche innere physische Umwelt</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eine Aussicht auf eine schöne Landschaft - Fenster (die man öffnen kann) - Natürliches Licht - Gute, klare, frische Luft - Balkon - Möglichkeit, den Blick schweifen zu lassen - Räumliche Angebote aus- 	

2	7	Ah Moment, mein eigener Balkon. Es kommt häufig vor, dass ich einfach auf dem Balkon stehe und ein Glas Wasser trinke und einfach durch das Quartier schaue. Ja ich würde sagen, der Balkon ist auch noch wichtig.	Für die Erholung während eines Arbeitstages vorteilhaft ist ein Balkon und die Möglichkeit, für ein paar Minuten an die frische Luft zu gehen und den Blick schweifen zu lassen.	Umweltbedingungen Erholungsförderliche innere physische Umwelt	serhalb des eigenen Arbeitsplatzes - Möglichkeiten, wo man sich ausruhen kann
3	9	Also wichtig finde ich, dass ich nicht nur einen Raum habe. Also weil ich finde, so ein wenig Distanz gehört dazu.	Räumliche Angebote ausserhalb des eigenen Arbeitsplatzes sind wichtig für die Erholung („mal weggehen können“)	Umweltbedingungen Erholungsförderliche innere physische Umwelt	
4	5	Möglichkeit, ach einfach zu Hause rauszugehen (...) Aber heute stehe ich einfach mal raus, schnappe ein wenig frische Luft, 10 Minuten einfach mal rumschauen auf dem Balkon Terrasse...etwas trinken oder draussen essen, wenn es schön Wetter war. Finde ich schon sehr positiv...	Die Möglichkeit auch zu Hause mal „rauszutreten“, z.B. auf einen Balkon oder eine Terrasse wird als erholungssam wahrgenommen.	Umweltbedingungen Erholungsförderliche innere physische Umwelt	
1	8	Ich habe einen Sessel im Büro, das ist auch ein Anreiz sich zu erholen, gelegentlich wenn ich mal einen Text lese, dann wechsle ich die Position, dann sitz ich nicht am Schreibtisch sondern sitze im Sessel und lese den Text. Das ist auch gut...ja (...) -	Eine physische Umwelt, die ein erholungsförderliches Pausenverhalten positiv beeinflusst beinhaltet - Möglichkeiten, wo man sich ausruhen kann	Umweltbedingungen Erholungsförderliche äussere physische	

1	7	Genau...was noch?...Wenig Licht. Ich finde Licht ist unglaublich wichtig.	Wenig Licht ist nicht erhö- lungsförderlich.	Umweltbedingungen Erholungshinderliche innere physische Um- welt	Eine erhölungshinderliche äussere physische Umwelt bein- haltet/bietet keine Möglichkeit: - Wenig Licht	Umweltbedingungen Erholungshinderliche innere physische Umwelt
4	5	Das wäre wahrscheinlich irgendwo in einem Industrie- gebiet, irgendwo in einem Keller unten, ich arbeite al- leine, es ist nichts vorhanden in unmittelbarer Nähe, wo ich mal etwas zu essen kaufen könnte oder ein Kaffee trinken könnte...nur hässliches graues Gebiet, wo es mich nicht reizt, spazieren zu gehen...Keine Möglich- keit, sinnvoll draussen zu sitzen. Es kommen nur Last- wagen und weiss nicht was vorbei.	Als erhölungshinderlich im Hinblick auf die innere phy- sische Umwelt gelten: - Dunkler Arbeitsplatz - Keine Möglichkeit, nach draussen zu gehen	Umweltbedingungen Erholungshinderliche innere & äussere phy- sische Umwelt	- Dunkler Arbeitsplatz - Keine Möglichkeit, nach draussen zu gehen - Nichtfunktionierende EDV	
4		das so die gesamte EDV und so funktioniert im Home Office. Wenn das nicht funktioniert, dann kann mir das den letzten Nerv ausreissen und jegliche Pausen bzw. Absicht, jedenfalls gewollte Pausen zunichtemachen, bzw. streichen. (...)Und wenn ich Pause machen, dann kann ich das sicherlich nicht geniessen, bzw. mache ich dann meistens auch keine Pause. Weil ich das Gefühl habe, so im Verzug zu sein.	Das Funktionieren der EDV beeinflusst das Pausenver- halten ebenfalls. Ein Nicht- funktionieren wird als erhö- lungshinderlich betrachtet.	Umweltbedingungen Erholungshinderliche innere physische Um- welt		