

Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb

Eine Mixed-Methods-Studie während der Covid-19-Pandemie

Nicole Flükiger
[REDACTED]

Departement Gesundheit
Institut für Gesundheitswissenschaften
Studienjahr: 2018
Eingereicht am: 7. Mai 2021
Begleitende Lehrperson: Verena Biehl

**Bachelorarbeit
Gesundheits-
förderung und
Prävention**

Abstract

Ausgangslage

Personen, die Schreibtischarbeit im Büro, insbesondere auch im Homeoffice verrichten, verbringen einen Grossteil ihres Alltags sitzend und bewegen sich zu wenig. Dadurch stellen sie eine Risikopopulation für ein erhöhtes Mass an nicht übertragbaren Krankheiten dar. Die Arbeit von zu Hause verringert einerseits die Alltagsbewegung, andererseits kann die im Homeoffice gewonnene Zeit für mehr körperliche Aktivität genutzt werden.

Ziel

Diese Bachelorarbeit hat das Ziel, den Bewegungsalltag im Homeoffice mit dem im Betrieb zu vergleichen und darzulegen, welche Faktoren zum Bewegungsverhalten im Homeoffice beitragen und welche Bedürfnisse die Erwerbstätigen haben.

Methode

Für die Datenerhebung wurde ein exploratives Mixed-Method-Design angewendet. Zuerst wurde eine quantitative Befragung mit 65 Erwerbstätigen durchgeführt. Anhand der Ergebnisse konnten sechs Erwerbstätige für qualitative Interviews rekrutiert werden.

Ergebnisse

50 % der Befragten bewegen sich im Homeoffice allgemein weniger als im Büro, ein Viertel bewegt sich mehr. Wiederum macht die Mehrheit im Homeoffice mehr Sport, längere Unterbrüche und ist mehr in der Natur im Gegensatz zum Betrieb. Das soziale Umfeld, das Wohlbefinden und der Workload sind wichtige Einflussfaktoren auf die Bewegung.

Schlussfolgerung

Der Bewegungsalltag ist sehr individuell. Aufgrund der Eigenverantwortung im Homeoffice muss die Bewegung bewusst in den Alltag integriert werden. Die Unterstützung von gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen erfordert das Verständnis der verschiedenen Faktoren, welche die körperliche Aktivität beeinflussen.

Keywords

Bewegungsalltag, körperliche Aktivität, sedentäres Verhalten, Homeoffice, Betrieb, Covid-19-Pandemie

Vorwort und Dank

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretischer Hintergrund.....	4
2.1	Zentrale Begriffe	4
2.2	Digitaler Wandel und Homeoffice	5
2.3	Sedentärer Lebensstil und körperliche Aktivität.....	7
2.4	Einflussfaktoren auf Bewegungsverhalten.....	8
3	Methode	10
3.1	Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen.....	10
3.2	Quantitative Methode.....	11
3.2.1	Untersuchungsgruppe.....	11
3.2.2	Online-Umfrage.....	11
3.2.3	Datenerhebung	12
3.2.4	Datenauswertung	13
3.3	Qualitative Methode.....	13
3.3.1	Untersuchungsgruppe.....	13
3.3.2	Halbstrukturierte Interviews.....	14
3.3.3	Datenerhebung	14
3.3.4	Datenauswertung	15
4	Ergebnisse	16
4.1	Ergebnisse der quantitativen Umfrage.....	16
4.1.1	Stichprobe	16
4.1.2	Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb	18
4.1.3	Homeoffice in Zukunft	20

4.2	Ergebnisse der qualitativen Interviews	21
4.2.1	Stichprobe	21
4.2.2	Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb	22
4.2.3	Einflussfaktoren auf Bewegungsverhalten im Homeoffice.....	25
4.2.4	Bedürfnisse für Bewegungsförderung im Homeoffice	29
5	Diskussion.....	30
5.1	Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb.....	30
5.2	Einflussfaktoren auf Bewegungsverhalten im Homeoffice	33
5.3	Bedürfnisse für Bewegungsförderung im Homeoffice.....	35
5.4	Homeoffice in Zukunft.....	37
5.5	Limitationen	37
6	Schlussfolgerung.....	39
7	Literaturverzeichnis	41
8	Weitere Verzeichnisse.....	45
8.1	Abbildungsverzeichnis	45
8.2	Tabellenverzeichnis	45
8.3	Abkürzungsverzeichnis.....	45
	Eigenständigkeitserklärung und Wortzahl.....	46
	Anhang	47
A.	Anschreiben.....	47
B.	Online-Umfrage	48
C.	Interviewleitfaden.....	52
D.	Selektive Protokolle	53
E.	Code-Matrix-Browser und Kategoriensystem	60

1 Einleitung

«Bewegungsmangel ist das Resultat einer in wenigen Jahrzehnten vollzogenen Technisierung und Automation. Die Wandlung unseres Lebensstils hat zwar die Umwelt verändert, aber nicht unser Erbgut.»

(Hollmann, n. d., zitiert nach Decker & Decker, 2015, S. 223)

Veränderungen in der physischen, ökonomischen und sozialen Umwelt (z. B. Arbeitsplatzumgebung und Kommunikation) haben unsere Bewegungsgewohnheiten stark verändert (Almarcha et al., 2021). Die Digitalisierung und die Veränderungen der Arbeitsplätze und Berufe haben den Anteil an sitzender Arbeit am Schreibtisch erhöht (Dewitt et al., 2019). Die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglichen uns ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten, wodurch neue Arbeitsformen begünstigt werden, wie z. B. das Homeoffice (Badura et al., 2019). Auch die Covid-19-Pandemie hat einen enormen Einfluss auf unsere körperliche Aktivität am Arbeitsplatz. Denn eine der herausragendsten Veränderungen während der Covid-19-Pandemie ist die Verbreitung von Homeoffice, die mit zunehmend sedentärem Verhalten einhergeht (Almarcha et al., 2021; Parry & Straker, 2013). Der Homeoffice-Trend wurde schlagartig beschleunigt und wird in Zukunft weiter etabliert (Fischer & Walf, 2020). Durch die Pandemie wurde Homeoffice, und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Gesundheit, aktueller denn je.

«Gesundheitsförderliche Lebenswelten schaffen» ist eines der fünf Handlungsfelder der Ottawa Charta zur Gesundheitsförderung. Die verändernden Arbeitsbedingungen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit der Erwerbstätigen (WHO, 1986). Ein aktiver Lebensstil wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit aus. Unsere Arbeitsplätze sind jedoch nicht unbedingt förderlich für die körperliche Aktivität am Arbeitsplatz (Thompson et al., 2018). Personen, die Schreibtischarbeit verrichten, stellen eine Risikopopulation für ein hohes Mass an sitzender Tätigkeit, mangelnder Bewegung und arbeitsplatzbedingten Krankheiten dar (Smith et al., 2015; Lindberg et al., 2018). Nicht nur im Büro, insbesondere auch im Homeoffice, wird meistens stundenlange Bildschirmarbeitszeit in einer immer gleichbleibenden Sitzposition verrichtet (SECO, 2019).

Langandauerndes Sitzen ohne Unterbrechungen erhöht das Risiko für nicht übertragbare Krankheiten (NCD) (BAG, 2020). Aufgrund dessen ist die Bewegung am Arbeitsplatz für die Praxis der Gesundheitsförderung und Prävention ein sehr relevantes Thema (SECO, 2016).

Bisherige Erkenntnisse führen zur Annahme, dass Schreibtischarbeitende im Homeoffice, im Gegensatz zum Büro, meist deutlich länger an einem Platz sitzen und die Bewegung am Heimarbeitsplatz abnimmt (Landes et al., 2021). Allen et al. (2015) zeigen, dass einerseits die Arbeit von zu Hause die gesamte körperliche Aktivität verringert, da der Pendelweg zur Arbeit und das Bewegen im Büro, z. B. zum Drucker laufen, wegfällt. Andererseits kann die im Homeoffice gewonnene Zeit für mehr Bewegung genutzt werden. Zeit ist ein wichtiges Kapital und im Homeoffice steht es den Erwerbstätigen frei, wie sie über dieses Kapital verfügen (Staudt, 2021). Während der Covid-19-Pandemie wird in der Gesellschaft das Thema der Alltagsbewegung im Homeoffice oft diskutiert. Sitzen die Schreibtischarbeitenden im Homeoffice in Wirklichkeit deutlich länger an einem Platz? Bewegen sich die Erwerbstätigen auch über den ganzen Tag verteilt weniger oder nutzen sie die gewonnene Zeit und die Flexibilisierung für mehr Bewegung?

Es gibt bisher wenige Studien, welche die körperliche Aktivität im Homeoffice und in der Freizeit zusammen untersuchen. Insbesondere fehlt es an Studien mit derselben Stichprobe, welche über einen längeren Zeitraum Vollzeit im Homeoffice arbeiteten. Durch die Covid-19-Pandemie entstand eine neue Möglichkeit für eine Untersuchung, da viele Erwerbstätige von einem auf den anderen Tag Vollzeit ins Homeoffice wechseln mussten. Dies ergab einen optimalen Zeitpunkt für eine Untersuchung. Es konnten Personen, welche vor dem Lockdown (vor März 2020) oft bis immer im Büro gearbeitet haben und nach dem Lockdown (ab Juni 2020) oft bis immer Homeoffice hatten, untersucht werden. Die Zeitspanne während dem Lockdown (März-Juni 2020) wurde in dieser Arbeit absichtlich nicht berücksichtigt, da es zu dieser Zeit sehr viele Einschränkungen gab (Schliessung der Sportanlagen, Freizeitaktivitäten, Restaurants usw.) und das «normale» alltägliche Leben nicht ausgelebt werden konnte.

Das Ziel der Bachelorarbeit ist es herauszufinden, wie sich der Bewegungsalltag von Erwerbstätigen, welche Bildschirmarbeit am Schreibtisch verrichten, im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb unterscheidet, welche Faktoren zum Bewegungsverhalten im Homeoffice beitragen und welche Bedürfnisse die Erwerbstätigen im Hinblick auf die Bewegungsförderung im Homeoffice haben.

Aus der Zielsetzung haben sich folgende Forschungsfragen ergeben:

1. Wie unterscheidet sich der Bewegungsalltag von Erwerbstätigen im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb?
2. Welche Faktoren tragen zum Bewegungsverhalten im Homeoffice bei?
3. Welche Bedürfnisse haben die Erwerbstätigen hinsichtlich der Bewegungsförderung im Homeoffice?

Die Zielgruppe beschränkt sich auf Mitarbeitende einer Schweizer Hochschule, welche hauptsächlich Bildschirmarbeit sitzend am Schreibtisch verrichten. Das Bewegungsverhalten der Mitarbeitenden fokussiert sich einerseits auf den Bewegungsalltag vor dem Lockdown (vor März 2020) im Betrieb und andererseits auf den Bewegungsalltag nach dem Lockdown (ab Juni 2020) im Homeoffice. Es wird der gesamte Bewegungsalltag während eines Arbeitstages untersucht, das bedeutet, nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch in der Freizeit. Der Bewegungsalltag am Wochenende oder an einem freien Tag wird nicht berücksichtigt. Ausserdem schliessen die Erhebungen nur die körperliche Aktivität mit ein, jegliche anderen Gesundheitsverhalten in Bezug auf Schreibtischarbeit werden in der Umfrage nicht berücksichtigt.

Aufgrund der Aktualität des Themas und der rasanten Beschleunigung der technologischen Möglichkeiten und der Flexibilisierung der Arbeit wird angenommen, dass der Anteil von Homeoffice in Zukunft stetig steigen wird. Ein Motiv für oder gegen eine Inanspruchnahme von Homeoffice, könnte auch in den Bewegungsmöglichkeiten liegen. Aufgrund dessen wurde eine weitere Forschungsfrage entwickelt:

4. Wie sieht der Wunsch nach Homeoffice in Zukunft der Erwerbstätigen aus?

Im Anschluss an die Einleitung wird im zweiten Teil der Arbeit das theoretische Hintergrundwissen mit der Erläuterung von zentralen Begriffen und der Darlegung des relevanten theoretischen und empirischen Wissenstandes aufgezeigt. Der dritte Teil beschreibt das methodische Vorgehen, indem auf das Untersuchungsdesign, die Untersuchungsgruppe, die Datenerhebung sowie die Datenauswertung eingegangen wird. Anschliessend werden im vierten Kapitel die empirischen Forschungsergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebung präsentiert und veranschaulicht. Im Anschluss folgt die Diskussion der Resultate. Die Arbeit wird mit Konsequenzen und Implikationen für das Berufs- und Praxisfeld der Gesundheitsförderung und Prävention und der Formulierung von Schlussfolgerungen abgeschlossen.

2 Theoretischer Hintergrund

Nachfolgend wird der theoretische Hintergrund näher betrachtet, indem zentrale Begriffe definiert und der theoretische und empirische Wissensstand aufgezeigt wird. Anhand des sozial-ökologischen Modells werden die Einflussfaktoren auf die körperliche Aktivität näher beleuchtet.

2.1 Zentrale Begriffe

Im Folgenden werden zentrale Begriffe, welche für das Verständnis der vorliegenden Arbeit relevant sind, erläutert.

Körperliche Aktivität

Unter körperlicher Aktivität werden alle körperlichen Bewegungen verstanden, welche durch die Skelettmuskulatur erzeugt werden und einen Energieaufwand fordern. Einschliesslich Aktivitäten, die beim Spielen, bei der Erledigung von Hausarbeiten, bei der Arbeit, auf Reisen und in der Freizeit ausgeübt werden (WHO, 2020b). Sportliche Aktivität bildet eine Untergruppe der körperlichen Aktivität und ist in der Regel ein geplantes und intensives körperliches Training, das die Fitness und Gesundheit verbessert (BASPO, 2009).

In dieser Bachelorarbeit schliesst die körperliche Aktivität jede Bewegung mit ein. Dies bedeutet die Bewegung von Pausen bei der Arbeit (aufstehen, dehnen, Kaffee holen, zum Drucker laufen) über Hausarbeit bis hin zu Sport.

Bewegungsalltag

In der vorliegenden Arbeit wird häufig der Bewegungsalltag im Homeoffice und im Betrieb thematisiert. Der Bewegungsalltag schliesst nicht nur die Bewegung während der Arbeitszeit mit ein, sondern auch die Zeit vor und nach der Arbeit. Deshalb ist es wichtig zu erwähnen, dass wenn von der Bewegung im Homeoffice oder im Betrieb gesprochen wird, dies den ganzen Bewegungsalltag mit einschliesst.

Sedentäres Verhalten

Alle Aktivitäten, die den Energieaufwand nicht über das Ruheniveau hinaus erhöhen, wie z. B. schlafen, liegen, sitzen und andere Formen der bildschirmgestützten Unterhaltung, gehören zum sitzenden Verhalten (Tremblay, 2012).

In dieser Arbeit ist das sedentäre Verhalten von Personen, welche Bildschirmarbeit am Schreibtisch verrichten, im Fokus.

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

Informations- und Kommunikationstechnologien sind alle elektronischen Geräte oder Technologien, welche die Fähigkeit haben, Informationen zu sammeln, zu speichern, zu verarbeiten oder zu senden (Steinmueller, 2000) wie zum Beispiel Kommunikationsgeräte, Computer, Internet, E-Mail.

Homeoffice

Homeoffice ist eine Art von Arbeit, die von Erwerbstätigen unregelmässig, regelmässig, ganz oder teilweise von zu Hause aus verrichtet werden kann (SECO, 2019). Eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit von zu Hause aus ist die Bereitstellung und der Einsatz von zeitgemässen Technologien wie IKT von Seiten des Arbeitgebers. Der Kommunikationsfluss in Teams kann durch die neuen Technologien und neuen Tools für eine Zusammenarbeit auf Distanz gewährleistet werden (Landes et al., 2021).

2.2 Digitaler Wandel und Homeoffice

Der wichtigste Treiber für Veränderungen in der Arbeitswelt ist zurzeit die Digitalisierung. Die meisten Beschäftigten nutzen in ihrer beruflichen Tätigkeit Informations- und Kommunikationstechnologien (Badura et al., 2019). Durch die technologischen Innovationen haben immer mehr Unternehmen begonnen, ihren Arbeitsansatz neu zu gestalten. Die Mitarbeitenden werden aufgefordert, ihre Arbeit flexibler zu organisieren und selbst zu entscheiden, wann, wo und mit welchem Kommunikationsmittel sie arbeiten. Diese flexible Arbeitsgestaltung wird auch als New Ways of Working bezeichnet (Demerouti et al., 2014). Die IKT ermöglichen uns praktisch immer und überall zu arbeiten, wodurch Arbeitsformen, wie z. B. das Homeoffice, begünstigt werden. (SECO, 2019).

Der Trend Homeoffice begann schon viele Jahre vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie (Deloitte Schweiz, 2020). Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) zeigen die Daten, dass bereits zwischen 2013 und 2018 die Zahl der Beschäftigten, die mindestens einen halben Tag pro Woche im Homeoffice arbeiteten, von 18 % auf 24 % anstieg (BFS, 2020). Durch die Corona-Krise wurde der Homeoffice-Trend schlagartig beschleunigt und wird in Zukunft weiter etabliert (Fischer & Walf, 2020). Eine repräsentative Umfrage von Deloitte Schweiz (2020) ergab, dass kurz vor der Corona-Krise (vor März 2020) 25 % der Schweizer Erwerbstätigen von zu Hause arbeiteten. Während dem Lockdown im März 2020 waren es sogar 48 %. Mitte Januar 2021 führt der Bundesrat die Homeoffice-Pflicht erneut ein. Eine weitere Umfrage von Deloitte Schweiz (2021) zeigt, dass im Februar 2021 rund

52 % der Schweizer Erwerbstätigen teilweise oder ganz im Homeoffice arbeiteten. Es wird angenommen, dass obwohl viele dieser Personen früher oder später wieder in ihre Büros zurückkehren werden, der Homeoffice-Anteil nicht auf das Niveau vor der Krise zurückfallen wird. Eine grosse Mehrheit der Büroangestellten (88 %) will nämlich in Zukunft nicht mehr jeden Tag im Büro arbeiten. 62 % der Befragten möchten teilweise und 26 % vollständig von zu Hause aus ihre Arbeit erledigen. 12 % wollen in Zukunft wieder jeden Tag im Büro verbringen.

Im Hinblick auf die verändernden Arbeitsbedingungen und zukünftige Arbeitsplatzgestaltung müssen Arbeitsplatzkonzepte neu entwickelt und umgesetzt werden, damit die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig unterstützt werden kann. Da im Homeoffice berufliche Tätigkeiten in der privaten Umgebung ausgeführt werden, bedeutet Homeoffice für Arbeitnehmende ein hohes Mass an Selbstorganisation, Eigenverantwortung und Selbstfürsorge. Im Büro herrschen oft feste Tagesabläufe, Gewohnheiten und eingespielte Handlungsweisen, die für Sicherheit sorgen. Im Homeoffice fallen diese weg, was zu Unsicherheit führen kann. Beim Arbeiten zu Hause entfallen Wegstrecken und der Bewegungsradius nimmt folglich ab. Ausserdem verringern sich oft die zwischenmenschlichen Interaktionen mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen, was die Gefahr zur Isolation begünstigt (Landes et al., 2021; Scholz, 2016; SECO, 2019).

Der Arbeitgeber ist nicht von seiner Pflicht entbunden, auch im Homeoffice für den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zu sorgen und entsprechende Massnahmen umzusetzen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Arbeitnehmenden unabhängig vom Arbeitsplatz über mögliche physische und psychische Gefährdungen bei ihrer Arbeit sowie über Massnahmen des Gesundheitsschutzes zu informieren und zu sensibilisieren. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden müssen zusammenarbeiten, um diesen Herausforderungen gezielt begegnen zu können. Zuerst müssen die Rahmenbedingungen und das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber geschaffen sowie entsprechende Angebote bereitgestellt werden. Danach liegt es an den Arbeitnehmenden, ein Bewusstsein und stärkeres Gefühl für die eigene Gesundheit aufzubauen, die Angebote des Arbeitgebers anzunehmen und in den Arbeitsalltag einzubauen. Zudem kann der Arbeitgeber nicht wie im Betrieb überprüfen, inwiefern der Arbeitsplatz die Anforderungen des Gesundheitsschutzes erfüllt. Deshalb sind die Arbeitnehmenden auch bei der Homeoffice-Arbeit verpflichtet, die Vorgaben des Arbeitgebers in Bezug auf den Gesundheitsschutz zu befolgen und die Regeln zu beachten (SECO, 2019; Scholz, 2016).

2.3 Sedentärer Lebensstil und körperliche Aktivität

Im Verlaufe der Zivilisation und der Industrialisierung entwickelte sich das Sitzen und auch das Bürositzen. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts arbeiteten rund 80 % der Menschen überwiegend körperlich aktiv, 200 Jahre später waren es nur noch 8 bis 10 %. 1997 arbeiteten von den rund 38 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland allein 14 Millionen im Büro, vor allem sitzend am Schreibtisch vor dem Computer. Erwerbstätige, die im Büro arbeiten, sitzen bis zur Pensionierung rund 70'000 Stunden und häufig auch noch ohne Bewegungsausgleich in der Freizeit (Decker & Decker, 2015). Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) zeigt auf, dass die Schweizer Bevölkerung durchschnittlich 5.5 Stunden pro Tag sitzt. Knapp 20 % der Bevölkerung sitzt länger als 8.5 Stunden am Tag und gewisse verbringen bis zu 15 Stunden sitzend oder ruhend (BAG, 2020). Erwerbstätige, die Schreibtischarbeit verrichten sitzen typischerweise bis zu zwei Drittel des Tages (Smith et al., 2015).

Arbeitsplätze und Berufe sowie die Digitalisierung haben den Anteil an sitzender technischer Arbeit oder Büroarbeit am Schreibtisch erhöht (Dewitt et al., 2019). Längeres Arbeiten am Computer, insbesondere im Homeoffice, ist mit einer sedentären Lebensweise und mangelnden Bewegung verbunden (De Vera Barredo & Mahon, 2007). Die Folgen des langen Sitzens wirken sich erheblich auf die körperliche Gesundheit und die Leistungsfähigkeit aus (Decker & Decker, 2015). Lange Sitzperioden können das Risiko für nicht übertragbare Krankheiten (NCD) erhöhen, wie zum Beispiel Diabetes, Herzerkrankungen, Krebs, psychische Erkrankungen und Sterblichkeit im Erwachsenenalter (Rezende et al., 2014). Nicht nur langes Sitzen wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus, sondern auch mangelnde körperliche Aktivität. Unzureichende Bewegung ist weltweit einer der führenden Risikofaktoren für Todesfälle. Deshalb empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation (WHO) einen körperlichen aktiven Lebensstil, um das Risiko für NCDs zu reduzieren (WHO, 2018).

Einige Studien beschreiben, dass die negativen Folgen des stundenlangen Sitzens nicht durch sportliche Aktivitäten in der Freizeit ausgeglichen, sondern lediglich abgeschwächt werden können (Schmid & Leitzmann, 2014). Letztendlich sollte ein ungesundes und zu langes Sitzen reduziert, die körperliche Aktivität stärker in den Arbeitsalltag integriert und nicht allein auf die Freizeit verlagert werden (Scholz, 2016). Entscheidend ist deshalb, das langandauernde Sitzen häufig zu unterbrechen und während dem ganzen Tag immer wieder aufzustehen. Jede kleine Bewegung ist besser als keine.

Mit einem geringen Aufwand, zum Beispiel dem Aufstehen, lässt sich viel bewirken. Regelmässiges Aufstehen hat demnach einen unmittelbaren positiven Effekt auf die Gesundheit. Durch Bewegung werden nicht nur Muskeln aufgebaut, sondern auch Knochen, Gelenke, Organe und das Immunsystem gestärkt. Zudem verbessern sich durch regelmässige Bewegung das Gedächtnis, die Lernfähigkeit und der Schlaf. Körperliche Aktivität hat ausserdem einen positiven Einfluss auf das psychische Wohlbefinden, die sozialen Kontakte und die allgemeine Lebensqualität (Bize et al., 2007; Kredlow et al., 2015; Mendonça et al., 2014; Warburton et al., 2006).

Laut der WHO (2020a) hilft schon nur eine kurze Pause von einigen Minuten körperlicher Bewegung von leichter Intensität (gehen oder dehnen), die Muskeln zu entspannen und die Blutzirkulation und Muskelaktivität zu verbessern. Ding et al., (2020) führten eine Studie zur Auswirkung von Pausenarten auf die Muskelaktivität und das empfundene Unbehagen bei längerer sitzender Arbeit durch. Die Resultate zeigten, dass nach 40 Minuten sitzender Arbeit ohne körperliche Bewegung eine Pause eingelegt werden sollte. Sowohl passive als auch aktive Pausen sind wirksam, um Beschwerden zu lindern und die Muskelaktivität zu verändern. Die effektivste Pause wird durch fünf oder zehn Minuten gehen, stehen oder strecken des Körpers erreicht. In einer Schweizerischen Umfrage von Degenhardt et al. (2014) wurde das Pausenverhalten von ca. 600 Homeoffice Nutzenden untersucht. 48 % der regelmässig Nutzenden gaben an, (sehr) selten oder keine Arbeitsunterbrüche zu machen bzw. regelmässig Pausen einzulegen. Die Pausen verbringen die meisten mit sich verpflegen, im Haushalt Arbeiten erledigen oder sich zu Hause etwas bewegen.

2.4 Einflussfaktoren auf Bewegungsverhalten

Der Mensch und sein Gesundheitsverhalten werden von seinem Umfeld beeinflusst. Körperliche Aktivität ist ein Gesundheitsverhalten, das eine Wechselwirkung zwischen der Person und ihrer sozialen und physischen Umgebung darstellt (Sallis et al., 2006). Die Förderung der dynamischen Wechselbeziehung zwischen verschiedenen persönlichen und umweltbezogenen Faktoren auf die körperliche Aktivität am Arbeitsplatz wird nachfolgend anhand des sozial-ökologischen Modells beschrieben. Das Modell besteht aus fünf Ebenen, welche im Folgenden zuerst genauer erläutert und anhand von Beispielen mit der körperlichen Aktivität am Arbeitsplatz verknüpft werden.

Intrapersonell

Die intrapersonellen Faktoren sind biologische, psychologische und demografische Merkmale eines Individuums sowie Erfahrungen, Einstellungen, Wissen, Fähigkeit und Verhalten.

Je länger eine Person am Arbeitsplatz sitzt, desto mehr nimmt die körperliche Aktivität ab, was wiederum schlechte Auswirkungen auf die Knochen, das Immunsystem und die psychische Gesundheit hat.

Interpersonell

Zu den interpersonellen Faktoren gehören die formellen und informellen sozialen Netzwerke und die sozialen Unterstützungssysteme, wie z. B. Familien-, Arbeitsgruppen- und Freundschaftsnetzwerke. Die zwischenmenschlichen Faktoren schliessen auch Kulturen, Bräuche und Traditionen mit ein.

Beim Arbeiten im Büro werden ab und zu Kaffeepausen mit dem Team eingelegt, welche im Homeoffice wegfallen. Diese Mikropausen fördern die Bewegung am Arbeitsplatz.

Organisation

Soziale Einrichtungen und Organisationen wie Arbeitsplätze, Schulen, berufliche und persönliche Zusammenschlüsse gehören zu den institutionellen Faktoren. Weitere Faktoren in dieser Kategorie sind z. B. Sicherheit, Klima, Lärm, Entfernung zu Gebäuden.

Der Drucker befindet sich im Büro absichtlich in einem anderen Raum, damit die Mitarbeitenden hin und wieder aufstehen müssen. Im Homeoffice befindet sich der Drucker direkt neben dem Schreibtisch.

Gemeinschaft

Die Beziehungen zwischen Organisationen, Institutionen und der bebauten und natürlichen Umwelt bilden die Gemeinschaft. Dies umfasst z. B. die Lage in der Umgebung, Wohnung, Restaurants, Parks, Transport, Pendeln.

Im Homeoffice fällt der Arbeitsweg weg, weshalb der Bewegungsradius abnimmt.

Öffentliche Ordnung

Zur öffentlichen Ordnung gehören lokale, staatliche und nationale Gesetze und Richtlinien, Vorschriften und Regeln.

Durch die Corona-Situation und die Regelungen wurden Sport- und Freizeitaktivitäten geschlossen, welche die Bewegung der Gesellschaft fördern.

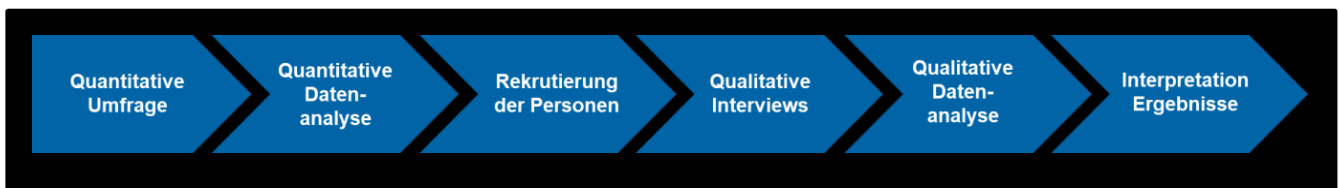
3 Methode

Das zentrale Interesse der Arbeit liegt in der subjektiven Sichtweise von Mitarbeitenden zum Thema Bewegungsalltag im Betrieb und im Homeoffice. Dieses Kapitel beginnt mit dem Untersuchungsdesign und methodischen Vorgehen. Da es sich in dieser Arbeit um ein Mixed-Methods-Design handelt, wird die Untersuchungsgruppe, die Datenerhebung und -auswertung jeweils in einem quantitativen und qualitativen Teil aufgezeigt.

3.1 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

Um die Forschungsfragen beantworten zu können, wurde eine Form des explanativen Mixed-Methods-Design angewendet. Beim explanativen Design werden zwei Varianten unterschieden: das Follow-up Explanation Modell und das Modell der Teilnehmerauswahl. Die vorliegende Arbeit befasst sich mit der Form der Teilnehmerauswahl. Dabei werden quantitative Merkmale der Teilnehmenden für die gezielte Stichprobenziehung der qualitativen Phase verwendet (Creswell & Plano Clark, 2007).

In dieser Arbeit wurde zu Beginn eine quantitative Umfrage mit der gesamten Stichprobe durchgeführt und statistisch ausgewertet. Anhand der Ergebnisse wurden in erster Linie gezielte Personen für die qualitative Phase rekrutiert. Zusätzlich konnte ein Überblick über den Bewegungsalltag der gesamten Stichprobe geschaffen werden. Um das Thema zu vertiefen, wurden qualitative Interviews mit gezielten Personen aus der Online-Umfrage, welche die Rekrutierungskriterien erfüllt haben, durchgeführt. Die Datenauswertung der Interviews erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016). Das Vorgehen ist in der Abbildung 1 dargestellt.



3.2 Quantitative Methode

Im folgenden Kapitel wird die quantitative Methode anhand von vier Unterkapiteln (Untersuchungsgruppe, Online-Umfrage, Datenerhebung und -auswertung) genauer beschrieben.

3.2.1 Untersuchungsgruppe

Wie im Kapitel 1 beschrieben, besteht die Untersuchungsgruppe aus Mitarbeitenden einer Schweizer Hochschule. Die Zielgruppe wurde anhand folgender Kriterien ausgewählt:

- hauptsächlich Bildschirmarbeit am Schreibtisch verrichten;
- Anstellung an der Hochschule schon vor dem Lockdown (vor März 2020);
- vor dem Lockdown (vor März 2020) möglichst wenig Homeoffice;
- nach dem Lockdown (ab Juni 2020) möglichst viel Homeoffice.

Es wurden 112 Mitarbeitende der Schweizer Hochschule angeschrieben, um an der Online-Umfrage teilzunehmen. Von den 112 Mitarbeitenden haben insgesamt 82 Personen an der Befragung teilgenommen. Die Rücklaufquote beläuft sich auf 73 %. Die Repräsentativität kann somit als zufriedenstellend bewertet werden. Von den 82 Teilnehmenden haben 73 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt (Beendigungsquote= 89 %). Die Daten von acht weiteren Befragten wurden für die Auswertung nicht berücksichtigt, da sie das Kriterium «Anstellung an der Hochschule schon vor dem Lockdown (vor März 2020)» nicht erfüllt haben. Schlussendlich besteht die untersuchte Stichprobe aus 65 Personen.

3.2.2 Online-Umfrage

Das Ziel der quantitativen Datenerhebung in dieser Arbeit ist einerseits das Rekrutieren von geeigneten Personen für die qualitativen Interviews (Kapitel 3.3), andererseits einen Gesamtüberblick über den Bewegungsalltag der Mitarbeitenden im Homeoffice und im Betrieb zu erhalten. Aufgrund dessen wurde eine Online-Umfrage als geeignetes Instrument für die Erhebung der Daten erachtet. Der Fragebogen wurde anhand des Online-Befragungstools EFS Survey von Questback erstellt. Der Fragebogen (Anhang B) gliedert sich in vier Themenbereiche, welche in der Tabelle 1 ersichtlich sind.

Ausfüllen der Umfrage. Der Fragebogen wurde absichtlich kurz gehalten, da gemäss Literatur (Döring & Bortz, 2016) die Untersuchungspersonen oft schon abspringen, wenn die Umfrage mehr als zehn Minuten ihrer Zeit in Anspruch nimmt.

3.2.4 Datenauswertung

Nach Ablauf der zwei Wochen, konnten die Ergebnisse von Questback in das Statistiktool IBM SPSS extrahiert werden. Um die Anonymität der Teilnehmenden, welche ihre E-Mail-Adresse angegeben haben, zu gewährleisten, wurden die Daten pseudonymisiert, indem jeder E-Mail-Adresse ein Code zugeteilt wurde. Nach der Erstellung einer zweiten Datei, welche nur die E-Mail-Adressen und die Codes beinhalten, wurden die Adressen in der Originaldatei gelöscht. Wie im Kapitel 3.2.1 beschrieben, wurden schlussendlich die Daten von 65 Personen in die Auswertung mit einbezogen. Die Antworten der bereinigten Stichprobe wurden grob überprüft, um geeignete Personen, welche die Kriterien für die Interviews erfüllen, möglichst bald kontaktieren zu können. Die deskriptive Auswertung für den Gesamtüberblick wurde später durchgeführt und die Ergebnisse mittels Häufigkeitsverteilungen und Tabellen dargestellt.

3.3 Qualitative Methode

Nachfolgend wird die qualitative Methode erläutert, beginnend mit der Untersuchungsgruppe und den halbstrukturierten Interviews, gefolgt von der Datenerhebung und -auswertung.

3.3.1 Untersuchungsgruppe

Wie im Kapitel 3.2.2 beschrieben, sind die Untersuchungspersonen für die Interviews anhand der Online-Umfrage rekrutiert worden. Die Teilnehmenden der Online-Befragung konnten am Ende der Umfrage entscheiden, ob sie an einem Interview interessiert sind. Bei einer Zustimmung konnten sie ihre E-Mail-Adresse hinterlegen. 32 Personen der 65 Befragten haben sich für ein Gespräch bereit erklärt. Davon erfüllten lediglich sechs Mitarbeitende die Kriterien für ein Interview. Die folgenden Kriterien waren notwendig, um an der Befragung teilnehmen zu können:

- hoher Beschäftigungsgrad (≥ 70 %);
- vor dem Lockdown (vor März 2020) möglichst wenig Homeoffice (≤ 20 %);
- nach dem Lockdown (ab Juni 2020) möglichst viel Homeoffice (≥ 80 %);
- bei den fünf Fragen zum Bewegungsverhalten im Homeoffice gegenüber dem Betrieb (Allgemein, Sport, Mikrobewegungspausen, längere Unterbrüche und Natur) entweder möglichst überall weniger (Typ 1) oder überall mehr (Typ 2) bewegt.

Es gibt drei Bewegungstypen: Personen, die sich im Homeoffice im Gegensatz zum Büro weniger (Typ 1), mehr (Typ 2) und gleich viel (Typ 3) bewegen. Es wurden insgesamt sechs Interviews durchgeführt. Einerseits mit drei Personen, die sich im Betrieb mehr und im Homeoffice weniger bewegen (Typ 1) und andererseits mit drei Personen, die sich im Betrieb weniger und im Homeoffice mehr bewegen (Typ 2).

3.3.2 Halbstrukturierte Interviews

Um das Thema zu vertiefen und die Forschungsfragen beantworten zu können, wurden für die qualitative Datenerhebung halbstrukturierte Interviews durchgeführt. Das halbstrukturierte Interview wird auch als teilstrukturiertes oder Leitfaden-Interview bezeichnet, denn diese Art von Gespräch basiert auf einem Fragekatalog, dem Interview-Leitfaden. Der Leitfaden gibt grob vor, in welcher Reihenfolge die Fragen gestellt werden und dient zur Vergleichbarkeit der Interviews. Die Fragen im Leitfaden sind offen und ohne festgelegte Antwortmöglichkeiten (Döring & Bortz, 2016). In dieser Arbeit wurde der Leitfaden anhand der Forschungsfragen erstellt und in einen Einführungs-, Haupt- und Schlussteil gegliedert (Anhang C). Folgende vier Fragen wurden gestellt: «Wie hat dein Bewegungsalltag vor dem Lockdown im Betrieb ausgesehen?»; «Wie sieht dein Bewegungsalltag jetzt also nach dem Lockdown im Homeoffice aus?»; «Welche Faktoren tragen zum Bewegungsverhalten im Homeoffice bei?»; «Welche Bedürfnisse hast du hinsichtlich der Bewegungsförderung im Homeoffice?».

3.3.3 Datenerhebung

Die sechs rekrutierten Personen wurden individuell per E-Mail angeschrieben, damit ein Termin für ein maximal halbstündiges Interview vereinbart werden konnte. Um die Funktionalität des Leitfadens zu prüfen, wurde ein Pretest mit einer potenziellen Zielperson der Schweizer Hochschule durchgeführt. Mit dem Pretest konnte überprüft werden, ob die Fragen verständlich formuliert wurden und wie lange das Interview etwa dauert.

Mayring (2016) empfiehlt bei der Durchführung von Interviews an der Alltagswelt der Teilnehmenden anzuknüpfen, damit die Nähe zum Forschungsgegenstand gewährleistet werden kann. Aufgrund der Corona-Situation und der Homeoffice-Pflicht mussten die Interviews virtuell durchgeführt werden. Da diese Arbeit den Bewegungsalltag im Betrieb und im Homeoffice untersucht, waren die Befragten bei der virtuellen Durchführung trotzdem in einer gewohnten Umgebung im Homeoffice. Die Interviews haben im Dezember 2020 und im Januar 2021 über das Tool Zoom stattgefunden und dauerten zwischen 15 bis 30 Minuten. Alle Interviews wurden nach Einwilligung der Befragten aufgenommen, damit im Nachgang bei Bedarf Ergänzungen im Protokoll vorgenommen werden konnten.

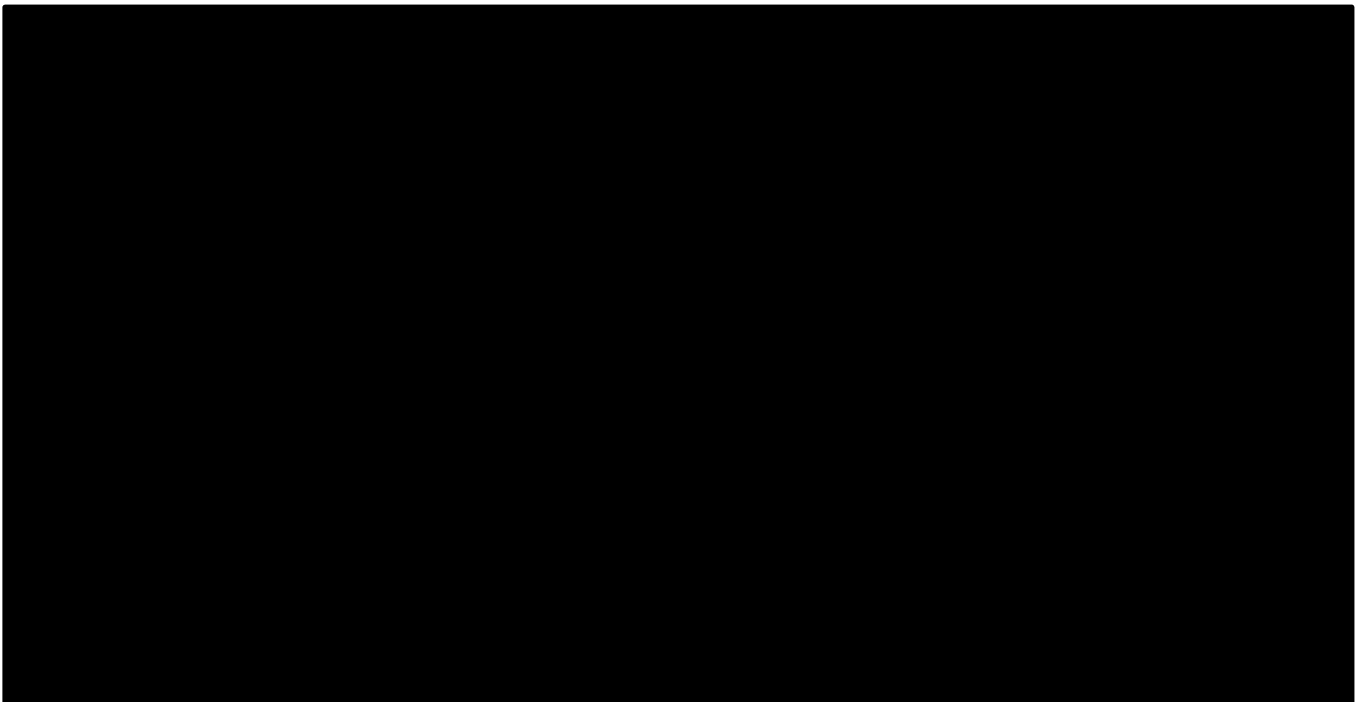
3.3.4 Datenauswertung

Während dem Interview wurden die Antworten gemäss Literatur (Mayring, 2016) in Form eines selektiven Protokolls notiert. Am Ende des Gesprächs hat die Interviewerin das Gesagte zusammengefasst und die Bestätigung der interviewten Person eingeholt um sicherzustellen, dass die Antworten richtig verstanden wurden. Im Nachgang wurde das Protokoll mit Hilfe der Audioaufnahme ergänzt. Diese Protokolltechnik wurde gewählt, damit von Beginn an überflüssiges und abschweifendes Material weggelassen werden konnte und nur die wichtigen Aspekte für die Beantwortung der Forschungsfragen einbezogen wurden. Die selektiven Protokolle befinden sich im Anhang D.

Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2016). Diese Technik führt eine systematische Analysierung der Texte durch, indem das Material anhand von einem entwickelten Kategoriensystem bearbeitet wird. Mayring (2016) unterscheidet folgende drei Grundformen: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. In der vorliegenden Arbeit wurde die Form der Strukturierung angewendet. Dabei werden inhaltliche Aspekte mittels Haupt- und Subkategorien herausgefiltert. Die Erstellung des Kategoriensystems und das Codieren der Textstellen erfolgte anhand der qualitativen Daten- und Textanalyse Software MAXQDA. Im ersten Schritt wurden die Protokolle in MAXQDA hochgeladen, danach wurden Kategorien gebildet und mit der einfachen Drag-and-Drop Funktion bestimmte Textstellen codiert. Zum Schluss konnte ein Code-Matrix-Browser exportiert werden, der eine Übersicht über die Anzahl der codierten Kategorien verschafft (Anhang E).

4.1.2 Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb

In diesem Abschnitt werden die Umfrageergebnisse des Themenblocks «Bewegungsverhalten» aufgezeigt. Diese Kategorie enthält fünf Aussagen in Bezug auf das Bewegungsverhalten (Allgemein, Sport, Mikrobewegungspausen, längere Unterbrüche und Natur). Die Befragten konnten angeben, inwiefern sie den Aussagen, wie in Abbildung 2 aufgezeigt, zustimmen. Diese Ergebnisse haben einen direkten Einfluss auf die erste Forschungsfrage: *Wie unterscheidet sich der Bewegungsalltag von Erwerbstätigen im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb?*



Mit Homeoffice bewege ich mich im Allgemeinen öfter. Die Ergebnisse zeigen, dass sich etwas mehr als die Hälfte (53.8 %) der befragten Personen im Homeoffice weniger bewegen als im Betrieb. Ein Viertel (26.1 %) der Teilnehmenden ist körperlich aktiver im Homeoffice und 20 % bewegen sich gleich viel wie im Betrieb.

Mit Homeoffice übe ich mehr Sportaktivitäten aus (z. B. Joggen, Fitness, Yoga, Fussball). Die Mehrheit der Befragten (58.5 %) üben während dem Homeoffice-Alltag mehr Sportaktivitäten aus. Nur 18.5 % der Teilnehmenden geben an, weniger Sport nachgehen zu können. Ungefähr ein Viertel der Stichprobe ist in Bezug auf Sport gleich viel aktiv wie im Betrieb.

Mit Homeoffice mache ich mehr Mikrobewegungspausen (z. B. kurz aufstehen, Getränk holen, Dehnübungen). Die Resultate der Mikrobewegungspausen zeigen sich ausgeglichener. 41.5 % der Befragten machen mehr und 44.6 % machen weniger Mikropausen während dem Homeoffice.

Mit Homeoffice mache ich bewusst längere Unterbrüche (z. B. Essenspausen, Haushaltstätigkeiten, Einkäufe). Im Homeoffice-Alltag machen 55.4 % der Befragten bewusst längere Arbeitsunterbrüche. Während der Arbeit im Betrieb legen 30.8 % längere Unterbrüche ein.

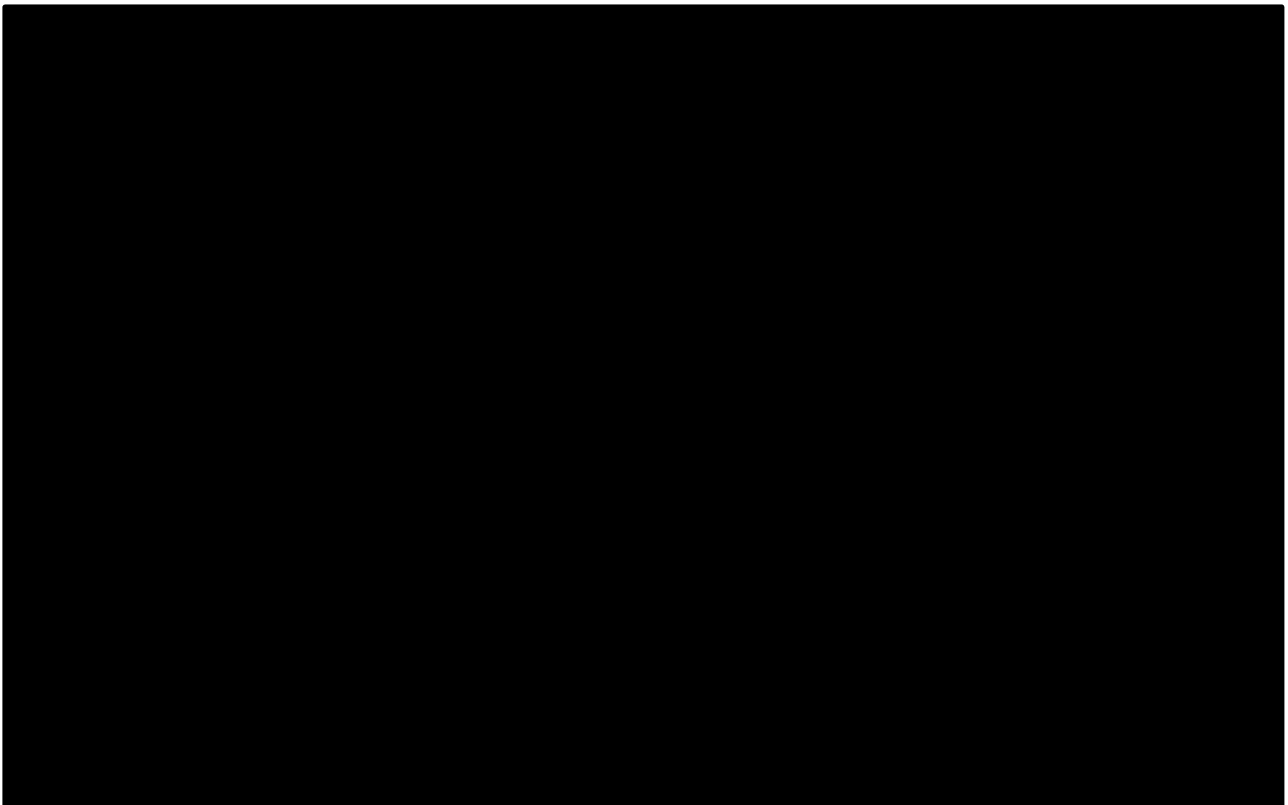
Mit Homeoffice bin ich bewusst mehr in der Natur (z. B. an der Sonne). 63.1 % der Befragten verbringen im Homeoffice-Alltag bewusst mehr Zeit in der Natur. Ungefähr ein Viertel (23.1 %) nehmen sich während dem Arbeitsalltag im Betrieb mehr Auszeit an der frischen Luft.

4.1.3 Homeoffice in Zukunft

Die Folgenden Ergebnisse haben einen direkten Einfluss auf die vierte Forschungsfrage:

Wie sieht der Wunsch nach Homeoffice in Zukunft der Erwerbstätigen aus?

Die Abbildung 3 zeigt auf, dass sich knapp ein Drittel der Befragten ein 50:50 Verhältnis von Homeoffice und Arbeit im Betrieb vorstellen können. Die Hälfte (50.7 %) der Teilnehmenden wünschen sich mehr als 50 % Homeoffice und 20 % der Befragten würden gerne weniger als 50 % zu Hause arbeiten.



4.2.2 Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb

In der Tabelle 4 ist der Bewegungsalltag im Homeoffice und im Betrieb der interviewten Personen (A-F) im Detail dargestellt, welche die Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede aufzeigt. Die interviewten Personen A-C gehören zum Bewegungstyp 1 (im Betrieb körperlich aktiver) und die Befragten D-F zum Bewegungstyp 2 (im Homeoffice körperlich aktiver). Diese Ergebnisse haben direkten Einfluss auf die erste Forschungsfrage: *Wie unterscheidet sich der Bewegungsalltag von Erwerbstätigen im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb?*

Person C

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Person D

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Person E

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Person F

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Bewegungstyp 1

Personen A, B und C bewegen sich im Betrieb öfter als im Homeoffice. Im Betrieb treiben sie mehrmals pro Woche Sport z. B. joggen, Yoga oder Fitness. Personen A und C machen im Homeoffice keinen Sport. Bei Person B hat sich die sportliche Aktivität im Homeoffice im Gegensatz zum Betrieb nicht verändert. Sie macht wie im Betrieb täglich Yoga. Die Mikropausen haben sich bei allen drei Personen im Homeoffice stark reduziert. Sie bewegen sich nur, um Getränke zu holen. Im Büro wird oft der Meetingraum gewechselt, ein Kaffee oder Getränk geholt oder sich eine Kaffeepause mit dem Team gegönnt. Im Homeoffice machen Personen A und B selten längere Unterbrüche. Dennoch bauen sie wie Person C bewusst das Einkaufen und die Haushaltstätigkeiten in den Tag verteilt ein, damit sie trotzdem ein wenig Bewegung haben. Im Büro werden längere Unterbrüche mit Sport während der Mittagszeit, Spaziergang in den Pausen an der frischen Luft und allgemein längere Mittagspausen geplant. Im Homeoffice verbringen die Personen A-C weniger Zeit in der Natur. Im Büroalltag sind sie durch den Arbeitsweg mit dem Fahrrad und zu Fuss sowie Joggen und Spaziergängen automatisch mehr an der frischen Luft.

Bewegungstyp 2

Personen D, E und F bewegen sich im Homeoffice mehr als im Betrieb. Im Homeoffice betätigen sie sich sportlich aktiver. Während dem Büroalltag treiben die Personen D und F ein bis zwei Mal pro Woche Sport (Fitness, Fussball). Person E führte keine sportliche Aktivität aus. Im Homeoffice führen alle drei Teilnehmenden regelmässig sportliche Aktivitäten aus wie joggen, Fahrrad fahren und tanzen. Dadurch sind sie im Homeoffice-Alltag auch mehr in der Natur. Personen D und E spazieren im Homeoffice zudem an der frischen Luft. Alle drei Teilnehmenden planen bewusst längere Unterbrüche mit Sport, Einkaufen und Haushalt ein. Bei der Person E haben die Mikrobewegungspausen im Homeoffice abgenommen. Person D macht mehr Mikropausen im Homeoffice, da sie im Gegensatz zum Betrieb mehr Kaffee und Tee trinkt. Die Mikropausen vermehren sich bei Person F im Homeoffice, da gezielte Arbeitsphasen eingeplant werden.

4.2.3 Einflussfaktoren auf Bewegungsverhalten im Homeoffice

In der Abbildung 4 sind die genannten Faktoren, welche zu mehr Bewegung im Homeoffice beitragen, aufgezeigt. Nachfolgend werden die Faktoren erläutert und mit Ankerbeispielen aus den Protokollen (Anhang D) ergänzt. Die Faktoren bzw. Kategorien bilden die Überschrift des jeweiligen Absatzes. Die Ankerbeispiele sind blau und kursiv gekennzeichnet. Das Kategoriensystem befindet sich im Anhang E. Diese Ergebnisse haben direkten Einfluss auf die zweite Forschungsfrage: *Welche Faktoren tragen zum Bewegungsverhalten im Homeoffice bei?*

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Längere Unterbrüche

Längere Unterbrüche ist der meistgenannte Faktor. Haushaltstätigkeiten und Einkäufe bilden die Subkategorien. Obwohl einige der Befragten auch längere Unterbrüche mit joggen oder spazieren verbringen, werden diese beiden Aspekte in dieser Kategorie nicht berücksichtigt, da sie eine eigene Kategorie bilden (Sport, Natur). Durch die Flexibilität können längere Unterbrüche eingelegt und die Tätigkeiten durch den Tag verteilt ausgeführt werden. Dieses Vorgehen ermöglicht mehr Bewegung zwischendurch, jedoch wird dadurch der gesamte Arbeitstag verlängert.

[REDACTED]

Sport

Sportliche Aktivität ist der zweithäufigste Faktor, welcher zum Bewegungsverhalten im Homeoffice beiträgt. In den Interviews wurden folgende Sportarten genannt: joggen, tanzen, Yoga und Fahrrad fahren. Die Anzahl der Sportaktivitäten ist unterschiedlich. Je nach Person wird ein Mal oder mehrmals pro Woche Sport ausgeübt.

[REDACTED]

Soziales Umfeld

Unter der Kategorie «soziales Umfeld» werden Freunde, Kinder und Partner/-in genannt. Sie haben verschiedene Rollen in Bezug auf die Bewegung der Interviewten. Die Freunde und Partner/-in haben eine motivierende Rolle, indem sie die interviewten Personen zu mehr Bewegung motivieren. Kinder tragen ebenfalls einen wichtigen Faktor zur Bewegung bei, denn durch das Spielen mit Kindern oder die Fahrradfahrt zur Kita kommt automatisch Bewegung in den Alltag.

[REDACTED]

Mikrobewegungspausen

Die Mikropausen im Homeoffice werden in erster Linie mit Getränke holen verbunden. Beim Briefkasten die Post abholen ist eine weitere Subkategorie, die in die Rubrik der Mikropausen gelangt. Jedoch geben alle bis auf zwei Person an, während dem Homeoffice weniger Mikropausen einzulegen, da keine anderen Personen zu Hause sind, die zum Beispiel zu einer gemeinsamen Kaffeepause einladen.

[REDACTED]

Arbeitsbedingungen

Die Flexibilität ist ein ausschlaggebender Punkt für mehr Bewegung im Homeoffice, denn durch Flexibilität kann die Bewegung in den Tag integriert werden. Wenig Workload und wenig Meetings fördern das Bewegungsverhalten im Homeoffice, da zwischenzeitlich Pausen eingelegt werden können.

[REDACTED]

Wohlbefinden

Das Wohlbefinden hat einen starken Einfluss auf die körperliche Aktivität und umgekehrt. In der Kategorie Wohlbefinden wird die Unzufriedenheit, schlechte Gefühle und die mentale Gesundheit angesprochen. Zu Beginn von der Homeoffice-Pflicht haben sich einige des Bewegungstyps 2 auch sehr wenig bewegt. Durch Homeoffice und den Bewegungsmangel wurden sie unzufrieden, hatten ein schlechtes Gefühl und eine Person war dadurch auch mental angeschlagen. Sie führten eine Verhaltensänderung durch, indem sie die körperliche Aktivität bewusst in den Alltag eingeplant haben.

[REDACTED]

[REDACTED]

Natur

Unter der Kategorie Natur werden Aktivitäten an der frischen Luft wie etwa Spaziergänge mit eingeschlossen. Dank der frischen Luft und der Abwechslung in der Natur wird nicht nur die Bewegung gefördert, sondern auch das gesamte Wohlbefinden.

[REDACTED]

Faktoren, die das Bewegungsverhalten im Homeoffice negativ beeinflussen, sind vor allem der hohe Workload und die damit verbundene Zeit. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Weitere Faktoren sind zum einen die schlechten Routinen: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Andererseits ist es die fehlende Motivation, die auch von der Jahreszeit abhängig ist: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben ist ein weiterer Faktor, der bei einer Person die Bewegung negativ beeinflusst, da im Homeoffice alles an einem Ort passiert und gewöhnliche Bewegungsabläufe wie z. B. das Pendeln wegfallen: [REDACTED]

[REDACTED] Eine Person betont die momentane Situation während der Pandemie, welche einen starken Einfluss auf die körperliche Aktivität hat. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

4.2.4 Bedürfnisse für Bewegungsförderung im Homeoffice

In der vierten Leitfrage im Interview wurde nach den Bedürfnissen hinsichtlich der Bewegungsförderung im Homeoffice gefragt. Bedürfnisse an sich selbst, an sein Umfeld oder sogar an den Arbeitgeber. Im Folgenden werden die relevanten Erkenntnisse der Befragung aufgezeigt und mit Ankerbeispielen aus den Interviewprotokollen, welche blau und kursiv gekennzeichnet sind, ergänzt. Diese Ergebnisse haben direkten Einfluss auf die dritte Forschungsfrage: *Welche Bedürfnisse haben die Erwerbstätigen im Hinblick auf die Bewegungsförderung im Homeoffice?*

Die Bewegungsförderung im Homeoffice ist für alle sechs Personen in erster Linie Eigenverantwortung, [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Es wurde mehrmals erwähnt, dass dem Arbeitgeber die Gesundheit der Mitarbeitenden wichtig ist und es mehr als genug Angebote gibt, auch virtuelle Sportangebote. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Zwei Personen haben die Sensibilisierung auf die Pausengestaltung als Bedürfnis gegenüber dem Arbeitgeber geäußert. [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

5 Diskussion

Der Unterschied des Bewegungsalltags im Homeoffice versus Betrieb wurde anhand einer quantitativen Online-Umfrage mit 65 Mitarbeitenden einer Schweizer Hochschule untersucht und mit sechs qualitativen Interviews vertieft. Mit den Interviews wurden zudem Faktoren, die zum Bewegungsverhalten im Homeoffice beitragen, und Bedürfnisse, welche die Untersuchungsgruppe haben, beleuchtet. Die Online-Umfrage untersuchte zudem den Wunsch nach Homeoffice in Zukunft. Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Theorie in Beziehung gesetzt und die Forschungsfragen beantwortet. Die Diskussion schliesst mit einer kritischen Würdigung der Arbeit ab.

5.1 Bewegungsalltag im Homeoffice vs. Arbeit im Betrieb

Forschungsfrage 1: Wie unterscheidet sich der Bewegungsalltag von Erwerbstätigen im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb?

Die Online-Umfrage führte zum Ergebnis, dass mehr als die Hälfte (53.8 %) der Mitarbeitenden sich im Betrieb allgemein mehr bewegen. Nur ein Viertel der Befragten bewegt sich im Homeoffice im Allgemeinen öfter. Die Mehrheit der Teilnehmenden übt im Homeoffice aber mehr sportliche Aktivitäten aus (58.2 %), legt bewusst längere Unterbrüche ein (55.4 %) und ist mehr in der Natur (63.1 %). Studien nehmen an, dass die Schreibtischarbeitenden im Homeoffice meist deutlich länger an einem Platz sitzen (Landes et al., 2021). Insgesamt betrachtet stimmt diese Aussage nicht mit den Ergebnissen der Umfrage überein, denn für die Länge der Sitzdauer sind vor allem die Mikrobewegungspausen entscheidend. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass sich die Mikrobewegungspausen im Gegensatz zum Betrieb nicht gross verändert haben. Ungefähr 40 % der Befragten geben an, dass sich die Mikrobewegungspausen vermehrt haben und 40 % sagen aus, dass die kurzen Unterbrüche abgenommen haben.

Alle fünf Kategorien (Allgemein, Sport, Mikrobewegungspausen, längere Unterbrüche und Natur) zusammen betrachtet (Abbildung 5) zeigen auf, dass sich die Mehrheit der Mitarbeitenden im Homeoffice mehr bewegt. Dieses Resultat ist besonders spannend, da die subjektive Wahrnehmung der Befragten nicht mit dem gesamten Ergebnis übereinstimmt. Denn nur ein Viertel der Mitarbeitenden haben der Aussage «Im Homeoffice bewege ich mich im Allgemeinen öfter» zugestimmt. Somit gibt es einen Widerspruch zwischen den gesamten Antworten und der subjektiven Wahrnehmung der Mitarbeitenden. In der Abbildung 5 wurden die Antwortkategorien zusammengefasst, damit der genannte Widerspruch

erkennbar wird. Jedoch ist das Ergebnis mit Vorsicht zu geniessen, da der Widerspruch mit der verzerrten Wahrnehmung von retropektivem Handeln zusammenhängen kann.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Bisherige Erkenntnisse fokussierten sich vor allem auf die Bewegung während der Arbeitszeit im Büro oder im Homeoffice. Es gibt vereinzelte Studien, welche die Bewegung während der Arbeitszeit im Büro und an den arbeitsfreien Tagen untersuchen (Clemes et al., 2014). Diese Arbeit betrachtet jedoch den gesamten Bewegungsalltag an einem Arbeitstag im Betrieb und im Homeoffice. Deshalb können die Resultate nur mit Vorsicht mit anderen Studienergebnissen verglichen werden. Der Bewegungsalltag ist von Person zu Person sehr unterschiedlich. Aufgrund dessen wurden in den Interviews zwei Bewegungstypen im Hinblick auf den Bewegungsalltag im Homeoffice und im Betrieb untersucht. Der Bewegungstyp 1 bewegt sich im Betrieb mehr und der Bewegungstyp 2 ist im Homeoffice körperlich aktiver.

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass es für den Typ 1 sehr schwierig ist, die nötige Motivation für Bewegung im Homeoffice zu finden. Beim Arbeiten im Betrieb treiben sie mehrmals pro Woche Sport, mit anderen Personen oder im Fitnessstudio. Im Homeoffice

führt die Mehrheit von Typ 1 kein Sport aus. Typ 1 gönnt sich über den Tag verteilt sehr selten eine Pause. Er arbeitet durchgehend am Schreibtisch und steht, nur kurz auf, um ein Getränk zu holen. Im Büro machen sie öfter Kaffeepause mit den Arbeitskolleginnen und -kollegen oder müssen oft den Meetingraum wechseln. Längere Unterbrüche kennzeichnen sich im Büro vor allem durch den Sport über den Mittag, Spaziergänge in den Pausen an der frischen Luft und allgemein längere Mittagspausen aus. Im Homeoffice werden längere Unterbrüche nur bedingt eingelegt. Falls dies ab und zu vorkommt, erfolgen Haushaltstätigkeiten oder Einkäufe. Sie planen die Haushaltstätigkeiten und den Einkauf absichtlich über den Tag verteilt, damit sie sich doch ein wenig bewegen. Typ 1 plant im Homeoffice keine Zeit in der Natur ein. Im Büro geschieht dies automatisch, indem sie mit dem Fahrrad und zu Fuss zur Arbeit gehen, in den Pausen einen Spaziergang einlegen oder über den Mittag z. B. joggen gehen.

Typ 2 bewegt sich im Homeoffice mehr. Sie führen mehrmals pro Woche oder sogar täglich Sport aus. Im Büro war der sportliche Anteil deutlich geringer. Mikropausen im Büro legt Typ 2 tendenziell weniger ein. Im Homeoffice vermehren sich die Mikropausen, indem gezielte Arbeitsphasen festgelegt werden oder auch mehr Kaffee und Tee getrunken wird. Im Homeoffice werden gezielt längere Unterbrüche eingeplant für sportliche Aktivitäten, die vor allem draussen stattfinden, ebenso Spaziergänge, Haushaltsarbeiten und Einkäufe. Die Arbeitstage ziehen sich dadurch in die Länge, jedoch verbringen sie mehr Zeit an der frischen Luft. Die zwei Bewegungstypen zeigen andere Verhaltensweisen auf. Es ist zu beachten, dass innerhalb der Bewegungstypen Abweichungen stattfinden können, indem z. B. eine Person aus dem Bewegungstyp 1 sich zwar im gesamten weniger bewegt, aber beispielsweise mehr oder gleich viel Sport treibt wie im Büro (Kapitel 4.2.1, Tabelle 3).

Eine Studie, welche das sedentäre Verhalten und die körperliche Aktivität während der Arbeits- und Freizeit bei Mitarbeitenden in einem Büro untersucht hat, kam zum Schluss: Diejenigen, die bei der Arbeit am meisten sitzen, kompensieren dies auch nicht durch Bewegung oder einer Reduzierung der sitzenden Zeit ausserhalb der Arbeit (Clemes et al., 2014). Der Bewegungstyp 1 widerspiegelt sich in dieser Aussage, da er während und auch nach der Arbeit kaum Bewegung hat.

Es gibt zahlreiche Faktoren, welche die Bewegung beeinflussen. Die körperliche Aktivität stellt eine Wechselwirkung zwischen der Person und ihrer sozialen und physischen Umgebung dar. Im Homeoffice nimmt der Bewegungsradius ab, da alles an einem Ort stattfindet. Deshalb ist es wichtig, selbstdiszipliniert zu bleiben und seinem Alltag eine Struktur zu verleihen. Dies geht auch aus den Interviews hervor. Denn ohne eine Tagesstruktur schleichen sich falsche Routinen ein, Pausen gehen in Vergessenheit und die Motivation für den Sport geht auch verloren. Zahlreiche Studien belegen, dass ein strukturierter Alltag nicht nur Vorteile auf die Effizienz und Leistungsfähigkeit, sondern auch positive Auswirkungen auf die Gesundheit hat (Staudt, 2021).

Weitere Studien belegen, dass die Arbeitsbedingungen vor allem der hohe Workload und der damit verbundene Zeitdruck die Bewegung stark negativ beeinflusst (Bakker & Demerouti, 2007). Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Interviews. Je mehr Arbeit und Zeitdruck eintreten, desto mehr fühlen sich die Erwerbstätigen gestresst und desto weniger Bewegung haben sie. Dadurch, dass ein Meeting nach dem anderen stattfindet, gehen die Pausen in Vergessenheit und es werden keine längeren Unterbrüche eingeplant. Durch den Stress und den daraus resultierenden Bewegungsmangel sinkt auch das Wohlbefinden und kann zu Unzufriedenheit am Arbeitsplatz führen (Qi et al., 2019).

Zentrale Ressourcen, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit zu vermeiden, sind Autonomie und Handlungsspielräume (Bakker & Demerouti, 2008). Durch die Flexibilität im Arbeitsalltag, die im Homeoffice herrscht, kann der Arbeitstag mehr nach den eigenen Vorlieben gestaltet werden. Es werden vermehrt längere Unterbrüche eingefügt mit Einkäufen und Haushaltstätigkeiten. Dadurch verlängert sich zwar der Arbeitstag, aber die Bewegung kann bewusst über den Tag verteilt erfolgen und die privaten Tätigkeiten müssen nicht alle am Abend erledigt werden. Eine Studie fand zudem heraus, dass Haushaltstätigkeiten den psychologischen Stress mindern können (Hamer et al., 2009).

Das soziale Umfeld ist ein weiterer wichtiger Faktor, der in vieler Hinsicht zur Bewegungsförderung im Homeoffice beiträgt. Homeoffice wird auch mit der sozialen Isolation in Verbindung gebracht. Es ist deshalb umso wichtiger, die sozialen Kontakte zu pflegen (Landes et al., 2021). Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die sozialen Kontakte für die Motivation der Bewegung eine zentrale Rolle spielen. Sich gegenseitig zu motivieren, und dadurch seine Beziehungen zu pflegen, fördert das Wohlbefinden.

Der Bewegungsmangel, welcher mit Homeoffice einhergeht, kann auch sehr auf die psychische Gesundheit schlagen. Durch mangelnde Aktivität und das ständige zu Hause sitzen, kommt Unzufriedenheit und Unwohlsein auf. Aktive Bewegung trägt zur Förderung der psychischen Gesundheit und Vitalität bei (Bize et al., 2007). Auch einige der Befragten verspürten zu Beginn des Lockdowns diese Unzufriedenheit, welche sie durch Bewegung und Zeit an der frischen Luft bewältigen konnten. Durch die Bewegung und die frische Luft wird nicht nur die psychische Gesundheit gefördert, sondern auch die Leistungsfähigkeit (Landes et al., 2021). Ein weiterer Faktor, der das Bewegungsverhalten beeinflusst, ist die Covid-19-Pandemie. Es gibt immer wieder Einschränkungen und Lockerungen, welche unser Leben massiv beeinflussen (Staudt, 2021).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass viele Faktoren sowohl positiv wie auch negativ in Wechselwirkung mit der körperlichen Aktivität im Homeoffice einher gehen. Deshalb sollte das Gesamtbild betrachtet werden und z. B. anhand des sozial-ökologischen Modells die verschiedenen Ebenen (Kapitel 2.4) im Detail untersucht werden, damit belastende Faktoren frühzeitig erkannt und vorhandene Ressourcen gestärkt werden können (White, 2018).

5.3 Bedürfnisse für Bewegungsförderung im Homeoffice

Forschungsfrage 3: Welche Bedürfnisse haben die Erwerbstätigen im Hinblick auf die Bewegungsförderung im Homeoffice?

Im Hinblick auf die Bewegungsförderung im Homeoffice haben die Mitarbeitenden eigentlich keine Bedürfnisse an ihr Umfeld. Die interviewten Personen betonten mehrmals, dass Homeoffice mit Selbstorganisation und -disziplin verbunden sei. Dies verdeutlichen auch zahlreiche Studien, welche aufzeigen, dass Homeoffice ein hohes Mass an Eigenverantwortung an die Arbeitnehmenden voraussetzt, da berufliche Tätigkeiten in der privaten Umgebung ausgeführt werden (Scholz, 2016).

Der einzige Aspekt, der in den Interviews erwähnt wurde, ist die Pausensensibilisierung. Der Arbeitgeber kann noch mehr auf die Arbeitsunterbrüche zwischen den Meetings sensibilisieren und die Mitarbeitenden gelegentlich daran erinnern, dass sie genügend Pausen einlegen sollten.

Auch wenn die Mitarbeitenden denken Homeoffice sei Eigenverantwortung, kann der Arbeitgeber trotzdem unterstützen. Laut Scholz (2016) ist die Sensibilisierung ein zentraler Begriff bei der Arbeitsplatzgestaltung im Büro wie auch im Homeoffice. Er bringt klar zum Ausdruck, dass die Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden zusammenarbeiten müssen, um die Herausforderungen des digitalen Arbeitens erfolgreich zu meistern. Zuerst müssen die Arbeitgeber die Rahmenbedingungen und Arbeitsverhältnisse schaffen und entsprechende Angebote bereitstellen. Danach liegt es an den Arbeitnehmenden, wie sie diese Angebote annehmen und umsetzen. Der Nudging-Ansatz ist eine Möglichkeit, um die Umsetzungswahrscheinlichkeit zu erhöhen und die Entscheidung für die Bewegung im Homeoffice zu erleichtern, indem zum Beispiel die Bewegungspausen als Standardoption festgelegt werden. In den ersten fünf Minuten eines Meetings findet eine Bewegungsphase statt, in welcher die Führungskräfte und die Mitarbeitenden gemeinsam aufstehen und z. B. dehnen (Dolan et al., 2012).

Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass die Mitarbeitenden sehr zufrieden sind mit ihrem Arbeitgeber und sie wahrscheinlich deswegen auch fast keine Bedürfnisse äusseren. Sowohl bei der Präsenzarbeit im Büro wie auch im Homeoffice stellt der Arbeitgeber (virtuelle) Sportangebote, Leitfäden, Checklisten, Bildschirme usw. zur Verfügung. Das Mobil-flexible Arbeiten ist ein weiterer Vorteil der untersuchten Hochschule. Deshalb ist dieses Unternehmen bei der Covid-19-Pandemie vielen Firmen bereits einen Schritt voraus gewesen. Wäre ein Unternehmen untersucht worden, welches vor dem Lockdown kein Homeoffice anbot, wären die Resultate in dieser Rubrik sicherlich anders ausgefallen und die Mitarbeitenden hätten allenfalls mehr Bedürfnisse gegenüber dem Arbeitgeber geäußert.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ein gesundes Homeoffice eine Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden voraussetzt. An der Schweizer Hochschule bestehen schon viele Angebote und Rahmenbedingungen, jedoch nutzen viele der befragten Mitarbeitenden diese nicht. Warum nutzen viele Arbeitnehmende diese Angebote nicht? Sind sie nicht attraktiv genug? Werden die Mitarbeitenden genügend auf die Angebote aufmerksam gemacht? Sind die Angebote der Zielgruppe entsprechend angepasst? Sind die Arbeitnehmenden genügend bezüglich Gesundheit im Homeoffice und die Folgen sensibilisiert? Wie können die Mitarbeitenden motiviert werden, die bestehenden Angebote zu nutzen? Dies könnten weiterführende Fragestellungen für die Forschung sein.

5.4 Homeoffice in Zukunft

Forschungsfrage 4: Wie sieht der Wunsch nach Homeoffice in Zukunft der Erwerbstätigen aus?

Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen, dass die Hälfte der Befragten sich in Zukunft mehr als 50 % Homeoffice wünschen. Nur ein Fünftel wünscht sich weniger als 50 % Homeoffice und ein Drittel wünscht sich ein 50:50 Verhältnis von Homeoffice und Arbeit im Betrieb. Diese Resultate decken sich mit der Aussage der Umfrage von Deloitte Schweiz, welche annimmt, dass obwohl viele Erwerbstätige früher oder später wieder in ihre Büros zurückkehren werden, der Homeoffice-Anteil nicht auf das Niveau vor der Krise zurückfallen wird.

Gründe für den Wunsch nach mehr Homeoffice können sein, dass durch die Flexibilität die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben besser gewährleistet werden kann oder allgemein eher die Präferenz zur Integration der beiden Lebensbereiche besteht. Ausserdem kann Homeoffice aufgrund der erhöhten Autonomie zu mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz führen, was wiederum zur Steigerung der Produktivität beiträgt (Landes et al., 2020). Auch die Bewegung kann, wie in den Interviews erwähnt, über den Tag verteilt eingeplant werden. Aspekte, welche zum Wunsch nach weniger Homeoffice beitragen, können zum Beispiel das Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben sein und die Family-to-Work Konflikte, welche daraus resultieren können. Zudem ist anzunehmen, dass Personen eher die Präferenz zur Segmentation von Beruf und Privatleben haben. Weitere Gründe können die räumlichen Verhältnisse und die Ergonomie am Arbeitsplatz sein (Landes et al., 2020). Wie einige der Interviewten zum Ausdruck brachten, kann der strukturierte Alltag, welcher bei der Arbeit im Büro automatisch entsteht, zu mehr körperlicher Aktivität beitragen.

5.5 Limitationen

Durch die quantitativen und qualitativen Methoden der Datenerhebung ist eine umfassende Arbeit gelungen. Um die gezielten Personen rekrutieren zu können, stellt sich die quantitative Vorgehensweise als sehr geeignet dar. Auch die qualitative Methode für die Vertiefung der Thematik erwies sich als passend. Die Anwendung der verschiedenen Methoden und die damit verbundenen beschränkten zeitlichen Ressourcen gehen aber auch mit Einbussen in der Vertiefung einher. Dies wird durch die Länge und Vertiefung der Interviews deutlich erkennbar. Eine methodische Schwäche ist zudem die retropektive

Befragung des Bewegungsverhaltens, welche mit Verzerrungen der Erinnerungsfähigkeit an die alltäglichen Handlungen einhergeht.

Die Covid-19-Pandemie, und der damit verbundene abrupte Wechsel vom Büro ins Homeoffice, wurde zunächst als geeigneter Messzeitpunkt betrachtet, da anhand derselben Personen eine Untersuchung durchgeführt werden konnte, welche bis vor der Pandemie nicht möglich war. Es hatten zwar vor dem Lockdown auch schon viele Erwerbstätige Homeoffice, jedoch meistens nur als Teilzeitarbeit. Obwohl sich die Untersuchung auf den Zeitpunkt ab Juni 2020 (nach dem Lockdown) bezieht, war das alltägliche Leben trotzdem noch eingeschränkt. Es gab immer Einschränkungen und wieder Lockerungen. Deshalb kann das untersuchte Homeoffice nicht mit dem Homeoffice «ohne» Pandemie verglichen werden. Das Thema befindet sich total im Wandel. Wenn eine erneute Untersuchung in einem Jahr oder nach der Covid-19-Pandemie durchgeführt werden sollte, ergäben sich mit grosser Sicherheit neue weiterführende Erkenntnisse.

Eine Stichprobe mit Personen, welche vor dem Lockdown noch nie im Homeoffice arbeiteten und dann Vollzeit ins Homeoffice gehen mussten, wäre sicherlich noch spannender gewesen zu untersuchen, vor allem in Bezug auf deren Bedürfnisse und die Bewegungsunterschiede zwischen Büroarbeit und Homeoffice.

6 Schlussfolgerung

Der Arbeitsplatz ist ein wichtiges Setting für die Gesundheitsförderung und Prävention (Chau et al., 2014). Durch den Trend Homeoffice wird die Gesundheit am Arbeitsplatz wichtiger denn je. Einerseits nimmt der gesamte Bewegungsradius im Homeoffice ab. Andererseits kommt es auf die Person an, ob sie die gewonnene Zeit für mehr körperliche Aktivität nutzt. Deshalb ist es wichtig, sowohl die Führungskräfte wie auch die Mitarbeitenden auf das Thema zu sensibilisieren, sie zu unterstützen und zu befähigen, gesundheitsförderliche Verhaltensweisen zu erkennen und entwickeln zu können.

Die vorliegende Arbeit erweitert unser Wissen über den Bewegungsalltag im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb bei Mitarbeitenden einer Schweizer Hochschule, welche stundenlange Bildschirmarbeitszeit am Schreibtisch verrichten, welche Faktoren zum Bewegungsverhalten im Homeoffice beitragen und welche Bedürfnisse die Mitarbeitenden im Hinblick auf die Bewegungsförderung im Homeoffice haben. Aus den Ergebnissen und der Diskussion ergibt sich, dass sich der Bewegungsalltag im Homeoffice im Vergleich zum Betrieb vor allem durch die bewusste Bewegung unterscheidet. Die körperliche Aktivität muss im Homeoffice gezielt in den Alltag integriert werden. Im Büro wird die Arbeit auf natürliche Weise durch Alltagsbewegungen unterbrochen. Homeoffice setzt viel Eigenverantwortung und Selbstdisziplin voraus. Das Bewegungsverhalten ist sehr individuell. Es gibt verschiedene Bewegungstypen und Einflussfaktoren.

Die Faktoren können sowohl einen positiven wie auch negativen Einfluss auf die Bewegung haben. Prävention erfordert das Verständnis der verschiedenen Faktoren, welche die Bewegung beeinflussen. Die körperliche Aktivität und die Faktoren stehen in Wechselwirkung zueinander. Deshalb ist es wichtig, nicht nur das Verhalten der einzelnen Person, sondern auch ihre soziale und physische Umgebung anzuschauen. Das sozial-ökologische Modell gibt einen guten Anhaltspunkt. Denn das Modell berücksichtigt das komplexe Zusammenspiel zwischen der individuellen, interpersonellen, organisatorischen, gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen Ebene. Das Modell hilft nicht nur, die verschiedenen Belastungen sowie Ressourcen zu erkennen. Es legt zudem nahe, dass auf mehreren Ebenen gleichzeitig gehandelt werden muss. Durch das Reflektieren der Verhaltensweisen und der Einflussfaktoren können gezielte Verhaltensänderungen angegangen werden.

Eine gesunde Verhaltensweise am Arbeitsplatz setzt ausserdem eine Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden voraus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sowohl im Büro wie auch im Homeoffice für den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zu sorgen und entsprechende Massnahmen umzusetzen. Um die passenden Angebote entwickeln oder weiter etablieren zu können, sollten stets Bedürfnisabklärungen durchgeführt werden, damit die Angebote an die Zielgruppe angepasst werden können und sie auch attraktiv genug sind. Der Nudging-Ansatz ist eine weitere Möglichkeit, um die Umsetzungswahrscheinlichkeit zu erhöhen und die Entscheidung für die Bewegung im Homeoffice zu erleichtern.

Der Arbeitsplatz und die damit verbundene Gesundheit ist ein hoch aktuelles Thema. Es gibt schon einige Studien, die den Zusammenhang des Arbeitsorts und der Gesundheit untersuchen. Jedoch sollten die körperliche Aktivität am Arbeitsplatz und die Wechselwirkung der verschiedenen Faktoren mehr in den Vordergrund rücken. Zukünftige Forschungen sollten sich nicht nur auf die Bewegung während der Arbeitszeit fokussieren, sondern den gesamten Bewegungsalltag untersuchen. Homeoffice wird in Zukunft immer weiter etabliert. Aus mehreren Umfragen, wie auch aus den Ergebnissen dieser Arbeit, geht hervor, dass die Erwerbstätigen auch in Zukunft vermehrt den Wunsch nach Homeoffice haben. Deshalb sind weiterführende Forschungen nötig, um den Zusammenhang von Homeoffice, der körperlichen Aktivität und der Entwicklung von gesunden Verhaltensweisen zu verstehen.

7 Literaturverzeichnis

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Almarcha, M., Balagué, N., & Torrents, C. (2021). Healthy Teleworking: Towards Personalized Exercise Recommendations. *Sustainability*, 13, Article 3192. <https://doi.org/10.3390/su13063192>
- Badura, B., Ducki, A., Klose, H., Schröder, J., & Meyer, M. (2019). *Fehlzeiten-Report 2019*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7>
- BAG. (2020). *Aufstehen*. Bundesamt für Gesundheit BAG. <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/gesund-leben/gesundheitsfoerderung-und-praevention/bewegungsfoerderung/auf-stehen.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- BASPO. (2009). *Gesundheitswirksame Bewegung: Grundlagendokument*. Bundesamt für Sport BASPO. <https://www.hepa.ch/de/bewegungsempfehlungen.html>
- BFS. (2017). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)*. Bundesamt für Statistik BFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erhebungen/sake.html>
- BFS. (2020). *Teleheimarbeit*. Bundesamt für Statistik BFS. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html>
- Bize, R., Johnson, J. A., & Plotnikoff, R. C. (2007). Physical activity level and health-related quality of life in the general adult population: A systematic review. *Preventive Medicine*, 45(6), 401–415. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2007.07.017>
- Chau, J., Daley, M., Srinivasan, A., Dunn, S., Baumann, A., & van der Ploeg, H. (2014). Desk-based workers' perspectives on using sit-stand workstations: a qualitative analysis of the Stand@Work study. *BMC Public Health*, 14(12), Article 752. <https://doi.org/http://www.biomedcentral.com/1471-2458/14/752%0ARESEARCH>
- Clemes, S. A., O'Connell, S. E., & Edwardson, C. L. (2014). Office workers objectively measured sedentary behaviour and physical activity during and outside working hours. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 298–303. <https://doi.org/doi:10.1097/jom.000000000000101>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). Choosing a Mixed Methods Design. In J. W. Creswell & V. L. P. Clark (Eds.), *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (pp. 58–89).

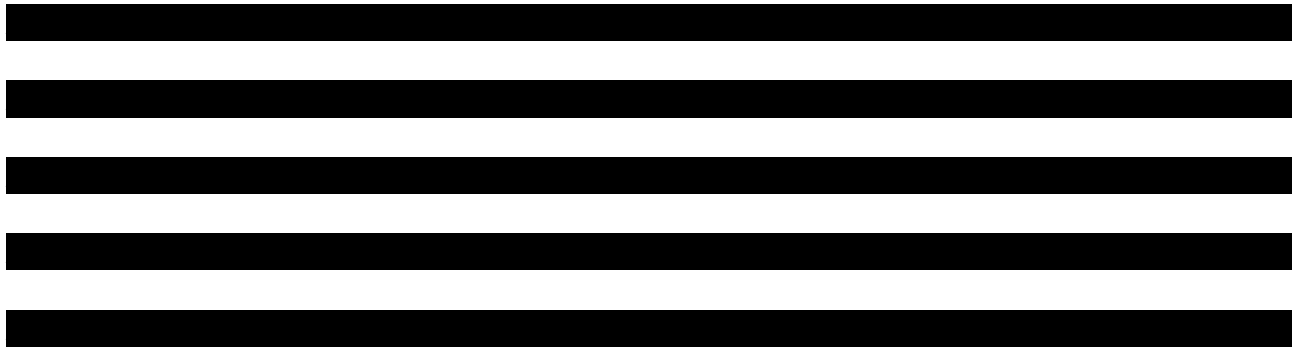
- De Vera Barredo, R., & Mahon, K. (2007). The Effects of Exercise and Rest Breaks on Musculoskeletal Discomfort during Computer Tasks: An Evidence-Based Perspective. *Journal of Physical Therapy Science*, 19(2), 151–163. <https://doi.org/10.1589/jpts.19.151>
- Decker, F., & Decker, A. (2015). Körper-Vital-Programm für Arbeitsplatz und Betrieb. In F. Decker & A. Decker (Eds.), *Gesundheit im Betrieb* (pp. 221–234). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07355-8>
- Degenhardt, B., Gisin, L., & Schulze, H. (2014). *Schweizerische Umfrage "Home Office 2013" - Teil 1: Vergleich der Rahmenbedingungen aus der Sicht der nie, unregelmässig und regelmässig alternierend im Home Office Arbeitenden*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Deloitte Schweiz. (2020). *Corona-Krise beschleunigt die Verbreitung von Home-Office*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/human-capital/articles/how-covid-19-contributes-to-a-long-term-boost-in-remote-working.html>
- Deloitte Schweiz. (2021). *Home-Office: Mehrheit der Angestellten will nach der Pandemie wieder zurück ins Büro – aber nicht mehr so oft wie vorher*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/ch/de/pages/press-releases/articles/remote-working-most-employees-want-to-go-back-to-the-office-after-the-pandemic-but-not-as-often-as-before.html>
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work–Family Balance, and Well-Being. In *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 123–141). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8
- Dewitt, S., Hall, J., Smith, L., Buckley, J. P., Biddle, S. J. H., Mansfield, L., & Gardner, B. (2019). Office workers' experiences of attempts to reduce sitting-time: An exploratory, mixed-methods uncontrolled intervention pilot study. *BMC Public Health*, 19(1), Article 819. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7196-0>
- Ding, Y., Cao, Y., Duffy, V. G., & Zhang, X. (2020). It is Time to Have Rest: How do Break Types Affect Muscular Activity and Perceived Discomfort During Prolonged Sitting Work. *Safety and Health at Work*, 11(2), 207–214. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.03.008>
- Dolan, P., Hallsworth, M., Halpern, D., King, D., Metcalfe, R., & Vlaev, I. (2012). Influencing behaviour: The mindspace way. *Journal of Economic Psychology*, 33(1), 264–277. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.10.009>
- Döring, N., & Bortz, J. (2016). *Forschungs- methoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5th ed.). Springer-Verlag. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-642-41089-5.pdf>
- Eggenberger, J., & Humbert, D. (2020). *Home-Office versus Büro – der Weg zurück nach dem Lockdown*. <https://www.sko.ch/artikel/arbeitsgesundheit/home-office-vs-buero>
- Fischer, A., & Walf, J. (2020). The future is now – Arbeitspsychologie fürs Home-Office. In A. Sureth & J. Nachtwei (Eds.), *Sonderband Zukunft der Arbeit, HR Consulting Review*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.33923.32803>

- Hamer, M., Stamatakis, E., & Steptoe, A. (2009). Dose-response relationship between physical activity and mental health: The Scottish Health Survey. *British Journal of Sports Medicine*, 43(14), 1111–1114. <https://doi.org/10.1136/bjism.2008.046243>
- Kredlow, M. A., Capozzoli, M. C., Hearon, B. A., Calkins, A. W., & Otto, M. W. (2015). The effects of physical activity on sleep: a meta-analytic review. *Journal of Behavioral Medicine*, 38(3), 427–449. <https://doi.org/10.1007/s10865-015-9617-6>
- Landes, M., Steiner, E., Utz, T., & Wittmann, R. (2021). *Erfolgreich und gesund im Homeoffice arbeiten*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32633-3>
- Landes, M., Steiner, E., Wittmann, R., & Utz, T. (2020). Vorteile und Nachteile von Home Office Arbeitsplätzen. In M. Landes, E. Steiner, R. Wittmann, & T. Utz (Eds.), *Führung von Mitarbeitenden im Homeoffice* (pp. 11–14). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30053-1_2
- Lindberg, C. M., Srinivasan, K., Gilligan, B., Razjouyan, J., Lee, H., Najafi, B., Canada, K. J., Mehl, M. R., Currim, F., Ram, S., Lunden, M. M., Heerwagen, J. H., Kampschroer, K., & Sternberg, E. M. (2018). Effects of office workstation type on physical activity and stress. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(10), 689–695. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105077>
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (6th ed.). Beltz Verlag.
- Mendonça, G., Cheng, L. A., Mélo, E. N., & De Farias Júnior, J. C. (2014). Physical activity and social support in adolescents: A systematic review. *Health Education Research*, 29(5), 822–839. <https://doi.org/10.1093/her/cyu017>
- Parry, S., & Straker, L. (2013). The contribution of office work to sedentary behaviour associated risk. *BMC Public Health*, 13(1), Article 296. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-296>
- Qi, M., Moyle, W., Jones, C., & Weeks, B. (2019). Physical Activity and Psychological Well-Being in Older University Office Workers: Survey Findings. *Workplace Health and Safety*, 67(3), 123–130. <https://doi.org/10.1177/2165079918790585>
- Rezende, L. F. M. de, Rodrigues Lopes, M., Rey-López, J. P., Matsudo, V. K. R., & Luiz, O. D. C. (2014). Sedentary Behavior and Health Outcomes: An Overview of Systematic Reviews. *PLoS ONE*, 9(8), Article e105620. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0105620>
- Sallis, J. F., Cervero, R. B., Ascher, W., Henderson, K. A., Kraft, M. K., & Kerr, J. (2006). An ecological approach to creating active living communities. *Annual Review of Public Health*, 27, 297–322. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.27.021405.102100>
- Schmid, D., & Leitzmann, M. F. (2014). Television viewing and time spent sedentary in relation to cancer risk: A meta-analysis. *Journal of the National Cancer Institute*, 106(7), Article dju098. <https://doi.org/10.1093/jnci/dju098>
- Scholz, A. (2016). Förderung der Gesundheit durch mehr Bewegung im Arbeitsalltag. In A. Ghadiri, A. Ternès, & T. Peters (Eds.), *Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement* (pp. 215–223). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-07978-9>

- SECO. (2016). *Sitzen bei der Arbeit*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/sitzen-bei-der-arbeit.html
- SECO. (2019). *Arbeiten zu Hause - Homeoffice*. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html
- Smith, L., Hamer, M., Ucci, M., Marmot, A., Gardner, B., Sawyer, A., Wardle, J., & Fisher, A. (2015). Weekday and weekend patterns of objectively measured sitting, standing, and stepping in a sample of office-based workers: the active buildings study. *BMC Public Health*, *15*(9), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12889-014-1338-1>
- Staudt, K. (2021). Weshalb eine Routine im Homeoffice essenziell ist. *API Magazin*, *2*(1), Artikel 14. <https://doi.org/10.15460/apimagazin.2021.2.1.58>
- Steinmueller, E. W. (2000). Will new information and communication technologies improve the “codification” of knowledge? *Industrial and Corporate Change*, *9*(2), 361–376. <https://doi.org/10.1093/icc/9.2.361>
- Thompson, J. F., Severson, R. L., & Rosecrance, J. C. (2018). Occupational physical activity in brewery and office workers. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, *15*(9), 686–699. <https://doi.org/10.1080/15459624.2018.1492136>
- Tremblay, M. (2012). Letter to the Editor: Standardized use of the terms “sedentary” and “sedentary behaviours.” *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, *37*(3), 540–542. <https://doi.org/10.1139/h2012-024>
- Warburton, D. E. R., Nicol, C. W., & Bredin, S. S. D. (2006). Health benefits of physical activity: the evidence Darren. *Family Medicine and Primary Care Review*, *6*, 801–809. <https://doi.org/10.1503/cmaj.051351>
- White, K. (2018). Increasing Physical Activity Using An Ecological Model. *The Sage Dictionary of Health and Society*, *22*(4), 29–32. <https://doi.org/10.4135/9781446215159.n280>
- WHO. (1986). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*. WHO-Regionalbüro Für Europa. <http://www.euro.who.int/de/who-we-are/policy-documents/ottawa-charter-for-health-promotion,-1986>
- WHO. (2018). *Global Action Plan on Physical Activity 2018–2030: More Active People for a Healthier World*. World Health Organisation WHO. <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2006.06.007>
- WHO. (2020a). *#HealthyAtHome - Physical activity*. World Health Organisation WHO. <https://www.who.int/news-room/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---physical-activity>
- WHO. (2020b). *Physical activity*. World Health Organisation WHO. <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

8 Weitere Verzeichnisse

8.1 Abbildungsverzeichnis



8.2 Tabellenverzeichnis



8.3 Abkürzungsverzeichnis

BAG	Bundesamt für Gesundheit
BASPO	Bundesamt für Sport
BFS	Bundesamt für Statistik
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
n. d.	nicht datiert
NCD	noncommunicable diseases
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
WHO	World Health Organization

Eigenständigkeitserklärung und Wortzahl

Eigenständigkeitserklärung:

«Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst habe.»

■■■■, 7. Mai 2021

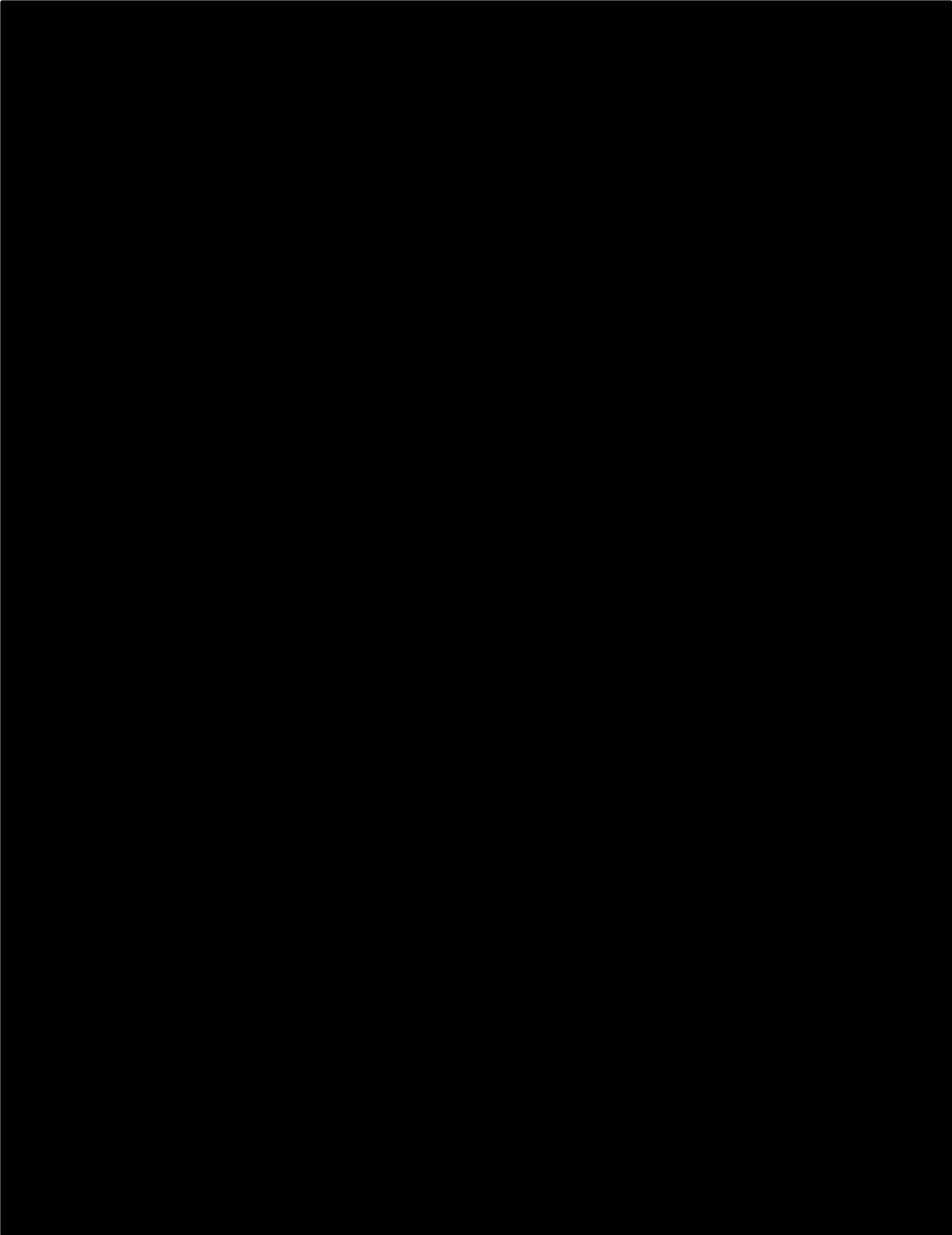


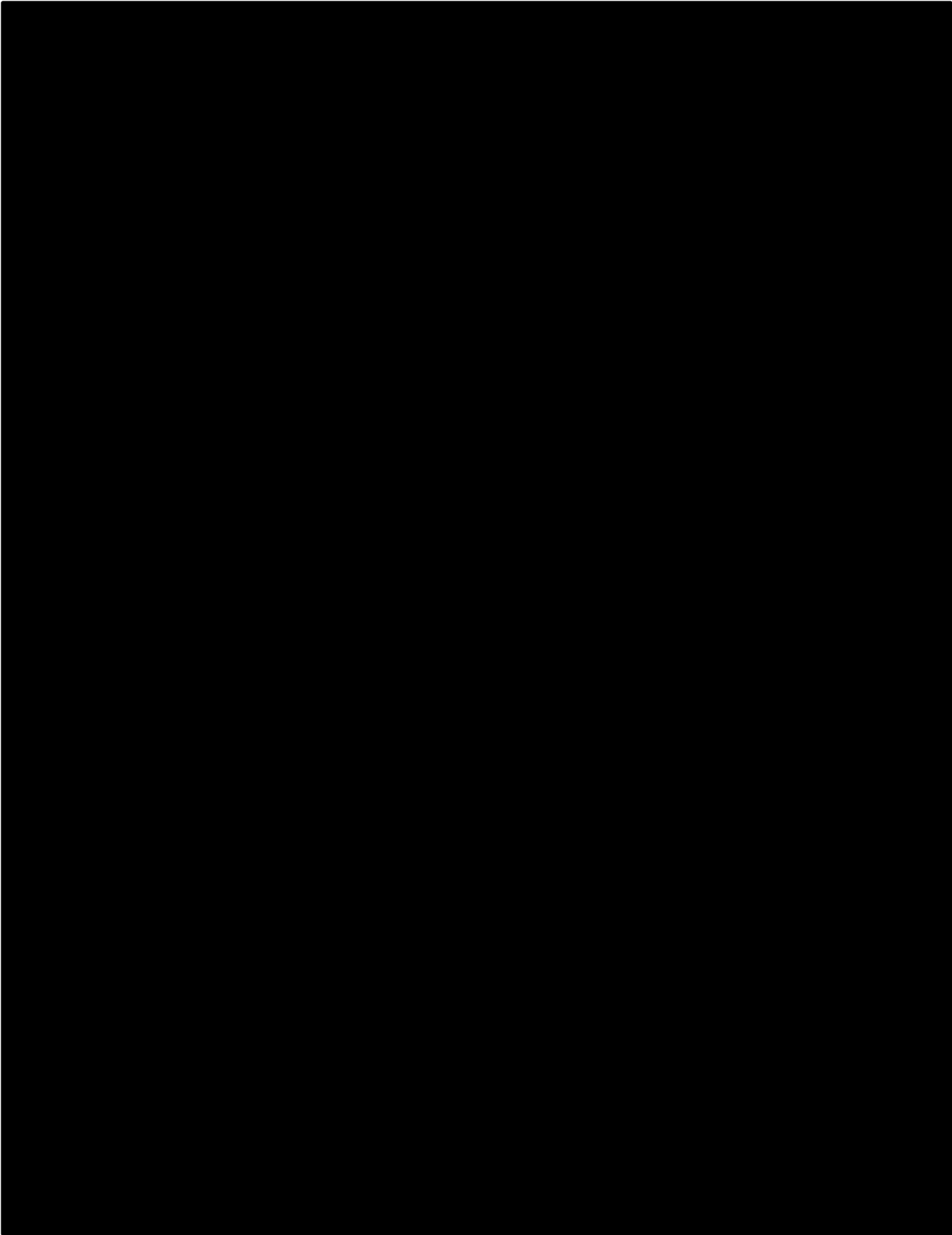
Nicole Flükiger

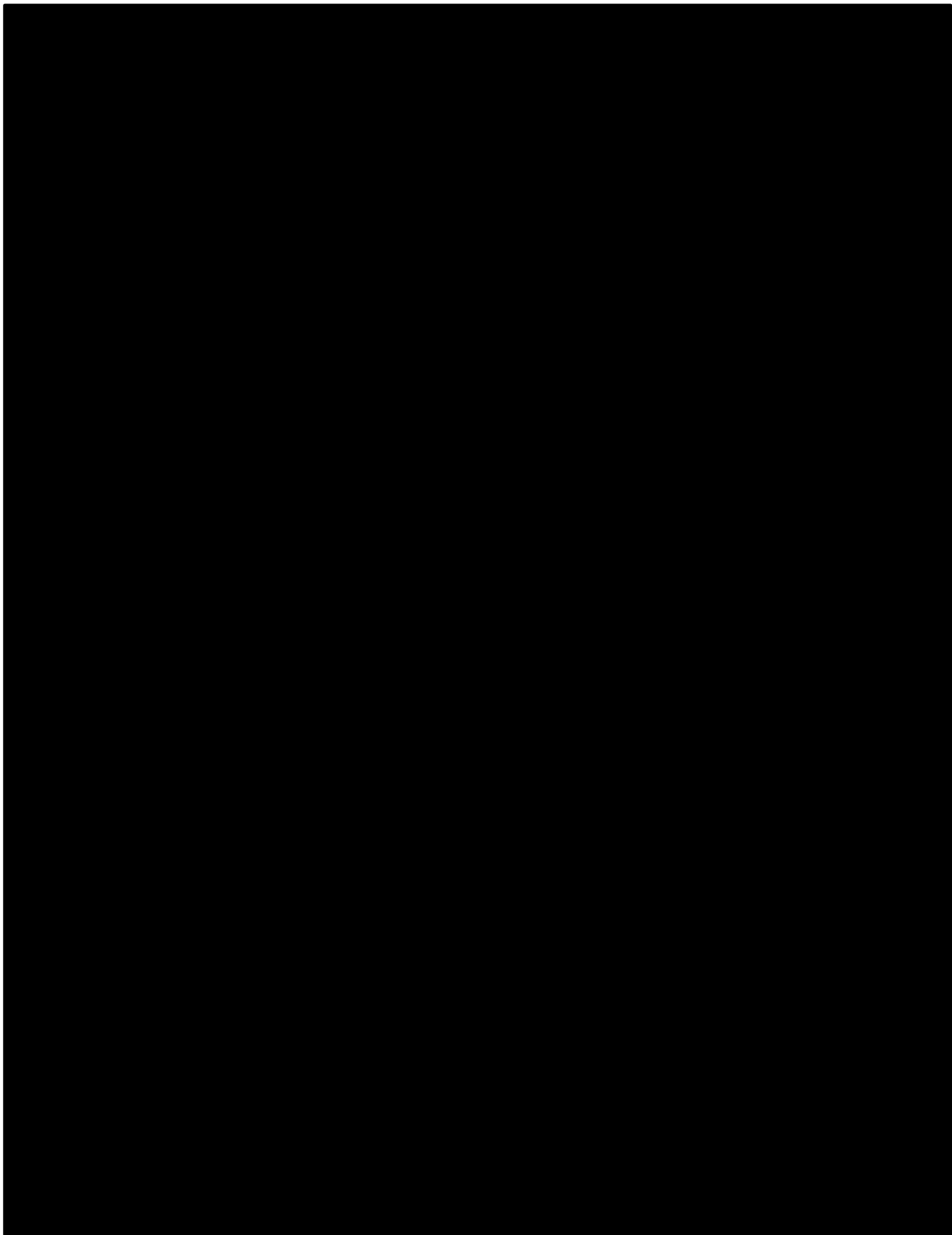
Wortzahl:

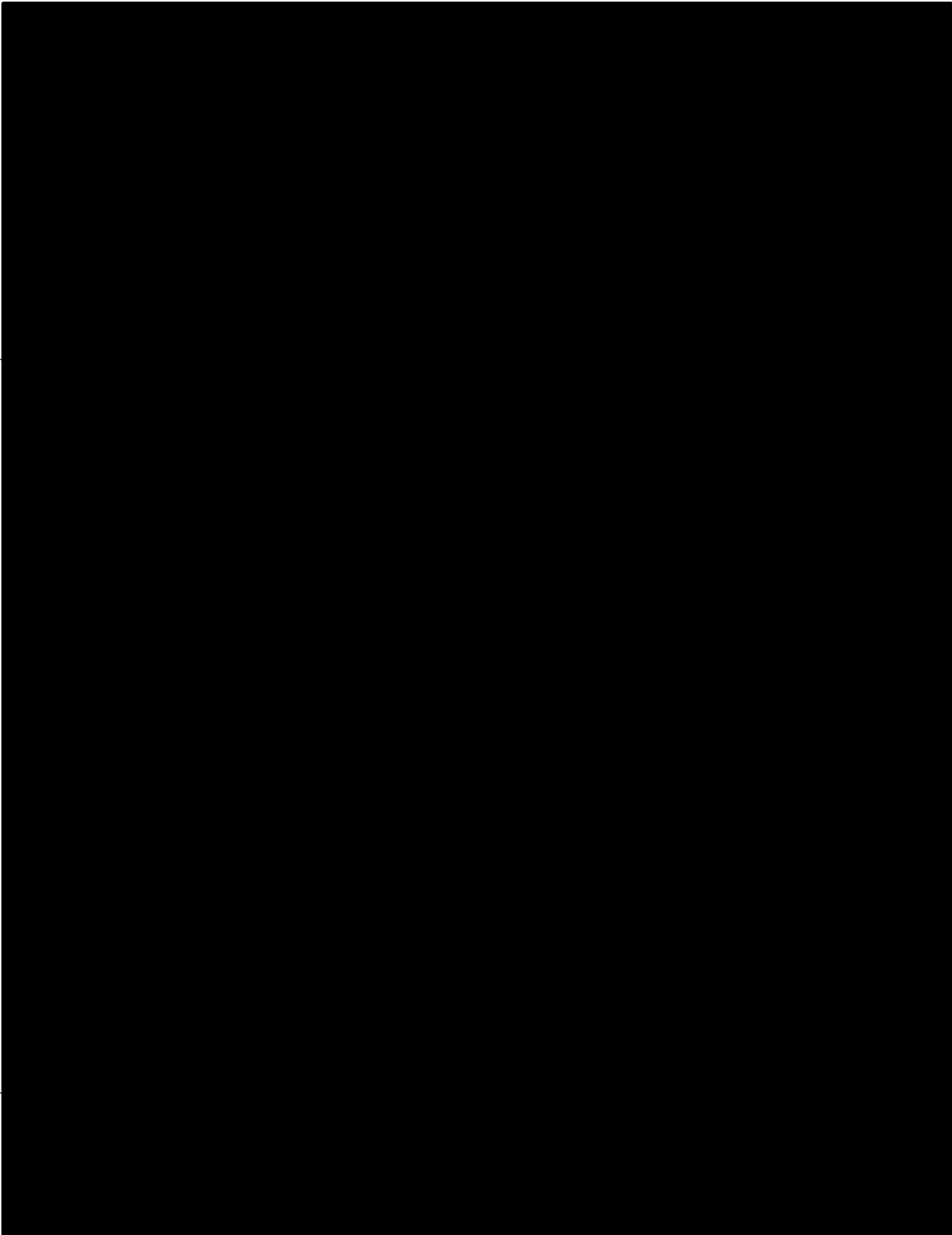
- des Abstracts 217
- der Arbeit 9'964 (exklusive Titelblatt, Abstract, Tabellen, Abbildungen, Literaturverzeichnis, Danksagung, Eigenständigkeitserklärung und Anhänge)

B. Online-Umfrage









C. Interviewleitfaden

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Beschäftigungsgrad	% HO vor Lockdown	% HO nach Lockdown	Mit HO bewege ich mich im Allgemeinen öfter.	Mit HO übe ich mehr Sportaktivitäten aus.	Mit HO mache ich mehr Mikrobewegungspausen.	Mit HO mache ich bewusst längere Unterbrüche.	Mit HO bin ich bewusst mehr in der Natur.
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text line]

[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text]

[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text line]

[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text line]

[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

[Redacted text line]

[Redacted text block]

E. Code-Matrix-Browser und Kategoriensystem

