



**Universität
Zürich^{UZH}**

Abschlussarbeit

zur Erlangung des
Master of Advanced Studies in Real Estate

**Analyse immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf die
Arbeitsplatzzufriedenheit des wissenschaftlichen Spitzenpersonals an
universitären Schweizer Hochschulen
auf den Ebenen Lage, Objekt, Raum**

Verfasser:

Glenn Früh
CH-8037 Zürich

Eingereicht bei:

Dr. Barbara Degenhardt
Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie
Riggenbachstrasse 16
CH-4600 Olten

Abgabedatum:

17. August 2015

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis.....	VI
Executive Summary	VII
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Forschungsziel	2
1.3 Relevanz	2
1.4 Abgrenzung des Themas	3
1.5 Untersuchungsmodell	4
2 Ermittlung der Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit	4
2.1 Theoretische Einführung in die Arbeitszufriedenheit	4
2.2 Einfluss der Lage	6
2.2.1 Aktueller Forschungsstand bezüglich lagebezogener Einflussfaktoren	6
2.2.2 Der Greenfield-Campus	8
2.2.3 Der Inner-City-Campus	8
2.2.4 Der Aussenstandort.....	8
2.2.5 Fazit zum Einfluss der Lage	9
2.3 Einfluss der objektbezogenen Faktoren.....	9
2.3.1 Aktueller Forschungsstand bezüglich gebäudetechnischer Einflussfaktoren	9
2.3.2 Aktueller Forschungsstand bezüglich architektonischer Einflussfaktoren ..	10
2.3.3 Fazit zum Einfluss der objektbezogenen Faktoren	10
2.4 Einfluss der Raumgestaltung	11
2.4.1 Aktueller Forschungsstand bezüglich Einflussfaktoren der Raumgestaltung.....	11
2.4.2 Das Zellenbüro	13
2.4.3 Das Grossraumbüro	14
2.4.4 Das Gruppenbüro	15
2.4.5 Das Kombibüro	16
2.4.6 Das Multi-Space-Konzept.....	17
2.4.7 Das non-territoriale Büro	18

2.4.8	Das Flexible-Office / der Business-Club	19
2.4.9	Fazit zum Einfluss der Raumgestaltung	20
2.5	Zwischenfazit und Ableitung der zentralen Fragestellung sowie der Erhebungsziele.....	20
3	Methodik und Vorbereitung der Untersuchung	21
3.1	Methodik und Untersuchungsdesign	21
3.2	Aufbau und Gestaltung des Fragebogens	23
3.2.1	Pretest.....	28
3.2.2	Stichprobenbeschreibung	29
3.2.3	Repräsentativität der Stichprobe	30
3.3	Versand und Rücklauf der Online-Umfrage.....	31
4	Ergebnisse der empirischen Erhebung	32
4.1	Analyse von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen	33
4.2	Analyse der Lagefaktoren.....	37
4.2.1	Beurteilung der einzelnen allgemeinen Lagefaktoren	37
4.2.2	Beurteilung der einzelnen universitätsspezifischen Lagefaktoren.....	42
4.2.3	Beurteilung der Campustypen.....	43
4.3	Analyse von Faktoren der Raumgestaltung.....	48
4.3.1	Beurteilung der einzelnen Bürokonzeptmerkmale.....	48
4.3.2	Beurteilung der Bürokonzepte	50
4.4	Zwischenfazit zu den Lagefaktoren.....	54
4.5	Zwischenfazit zu den Faktoren der Raumgestaltung.....	54
5	Schlussbetrachtung.....	55
5.1	Fazit	55
5.2	Diskussion	56
5.3	Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens	57
5.4	Ausblick.....	59
	Literaturverzeichnis.....	61

Abkürzungsverzeichnis

ARE	Amt für Raumentwicklung
BFS	Schweizer Bundesamt für Statistik
D	Deutsch
E	Englisch
FBH	Fachstelle für Hochschulbauten
ICT	Information and communication technology
Min.	Minuten
MIV	Motorisierter Individualverkehr
ÖV	Öffentliche Verkehrsmittel
PREM	Public Real Estate Management
r_{sp}	Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman
SD	Standardabweichung (standard deviation)
WHO	World Health Organization

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Hauptelemente des Forschungsablaufs	4
Abb. 2: Kombination der Wirkungsmodelle nach Riek und Engel	6
Abb. 3: ETH Hönggerberg	8
Abb. 4: Hochschulgebiet Zürich Zentrum	8
Abb. 5: Bio-Technopark Schlieren	8
Abb. 6: Schemagrundriss Zellenbüro, Arbeitswelten	13
Abb. 7: Grundriss Grossraumbüro	14
Abb. 8: Schemagrundriss Gruppenbüro, Arbeitswelten	15
Abb. 9: Schemagrundriss Kombibüro, Arbeitswelten	16
Abb. 10: Grundriss Multi-Space-Konzept, Arbeitswelten	17
Abb. 11: Grundriss Flexible-Office, Arbeitswelten	19
Abb. 12: Wirkungsmodell immobilienpezifischer Einflussfaktoren	22
Abb. 13: Untersuchungsverlauf	22
Abb. 14: Beschreibung Greenfield-Campus	25
Abb. 14: Beschreibung Multi-Space-Office	25
Abb. 15: Teilnahmekurve der Online-Umfrage	32
Abb. 16: Meistverrichtete Tätigkeiten in der Büroumgebung	36
Abb. 17: Mittelwerte der Wichtigkeit einzelner Lagefaktoren	38
Abb. 18: Mittelwerte der Wichtigkeit aller Lagefaktoren nach Personengruppen 1/2	41
Abb. 19: Mittelwerte der Wichtigkeit aller Lagefaktoren nach Personengruppen 2/2	42
Abb. 20: Mittelwerte der Beurteilung der Campustypen	43
Abb. 21: Wesentliche Vorteile eines Inner-City Campus	45
Abb. 22: Mittelwerte der Beurteilung aller Campustypen nach Personengruppen 1/2	46
Abb. 23: Mittelwerte der Beurteilung aller Campustypen nach Personengruppen 2/2	46
Abb. 24: Einfluss des Dienstleistungsangebots auf die Campustyp-Bewertung	47
Abb. 25: Mittelwerte der Wichtigkeit einzelner Bürokonzeptmerkmale	49
Abb. 26: Mittelw. d. Wichtigkeit aller Konzeptmerkmale nach Personengruppen 1/2	49
Abb. 27: Mittelw. d. Wichtigkeit aller Konzeptmerkmale nach Personengruppen 2/2	50
Abb. 28: Mittelwerte der Beurteilung der Bürokonzepte	51
Abb. 29: Mittelwerte der Beurteilung aller Bürokonzepte nach Personengruppen 1/2	53
Abb. 30: Mittelwerte der Beurteilung aller Bürokonzepte nach Personengruppen 2/2	53

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Lagefaktoren mit Relevanz für die Arbeitsplatzzufriedenheit	7
Tabelle 2: Bürokonzeptmerkmale mit Relevanz für die Arbeitsplatzzufriedenheit	12
Tabelle 3: Antwortmöglichkeiten und Codierung zur Konzeptbeurteilung	26
Tabelle 4: Antwortmöglichkeiten und Codierung zur Beurteilung der Wichtigkeit von Konzepteigenschaften	26
Tabelle 5: Antwortmöglichkeiten und Codierung zur Beurteilung der Einflussstärke	27
Tabelle 6: Übersicht der Teilnehmenden am Pretest der Online-Umfrage	28
Tabelle 7: Repräsentativität der Stichprobe	31
Tabelle 8: Ergebnisse der Auswahl "Geschlecht"	33
Tabelle 9: Ergebnisse der Auswahl "Alter"	33
Tabelle 10: Ergebnisse der Auswahl "Dienstalter"	33
Tabelle 11: Ergebnisse der Auswahl "Funktion"	33
Tabelle 12: Ergebnisse der Auswahl "Beschäftigungsgrad"	34
Tabelle 13: Ergebnisse der Auswahl "Führungsspanne"	34
Tabelle 14: Ergebnisse der Auswahl "Büroarbeitsplatz vorhanden"	34
Tabelle 15: Ergebnisse der Auswahl "Persönlicher Büroarbeitsplatz vorhanden"	34
Tabelle 16: Ergebnisse der Auswahl "Präsenz im Büro"	34
Tabelle 17: Ergebnisse der Auswahl "Büroerfahrung"	35
Tabelle 18: Ergebnisse der Auswahl "Arbeitsort"	35
Tabelle 19: Ergebnisse der Auswahl "Campuserfahrung"	35
Tabelle 20: Ergebnisse der Auswahl "Transportmittel"	36
Tabelle 21: Ergebnisse der Auswahl "Arbeitswegzeit"	36

Executive Summary

Universitäre Schweizer Hochschulen stehen in einem globalen Wettbewerb um wissenschaftliches Spitzenpersonal. Nur wer dabei attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen weiss, gewinnt die besten Köpfe der Forschungs-Community. Die physische Arbeitsumgebung bildet einen Bestandteil dieser Rahmenbedingungen. Umso wichtiger ist es, sie den Nutzerbedürfnissen entsprechend zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende Arbeit die immobilienpezifischen Einflussfaktoren im Hinblick auf die Zufriedenheit mit dem physischen Arbeitsplatz und der gebauten Arbeitsumgebung am Beispiel der grössten Schweizer Universität. Dieser als Arbeitsplatzzufriedenheit ausgedrückte Messwert zeigt sich auf dreierlei Ebenen, und zwar hinsichtlich Lage, Objekt und Raum.

Anhand einer Literaturrecherche werden die relevanten Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit identifiziert und folgende Forschungsfragen definiert, die basierend auf einer empirischen Erhebung beantwortet werden:

- Welchen Einfluss haben Lagefaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit von wissenschaftlichem Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen?
- Bevorzugt das wissenschaftliche Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen Inner-City-Campusse gegenüber Greenfield-Campusen? Falls ja, aufgrund welcher Eigenschaften der Campusse?
- Welche Personengruppen bevorzugen welches Bürokonzept gemäss dem Ansatz der Person-Umwelt-Passung?

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass die Lage eines Gebäudes ein äusserst relevanter Faktor der Arbeitsplatzzufriedenheit ist. Die grösste Bedeutung kommt der Anbindung an den öffentlichen Verkehr zu, wobei auch das nahe gastronomische Angebot und Einkaufsmöglichkeiten als wesentlich erachtet werden. Inner-City-Campusse werden aufgrund der besseren Anbindung an den öffentlichen Verkehr, der Integration in die Gesellschaft, der Urbanität des Umfelds sowie des Vorhandenseins von Gastronomieangebot und Einkaufsmöglichkeiten bevorzugt.

Da ProfessorInnen, wissenschaftliche Mitarbeitende und OberassistentInnen in ihrer Büroumgebung vorwiegend stille Einzelarbeit verrichten, wird das traditionelle Ein-Personen-Zellenbüro gegenüber anderen Bürokonzepten eindeutig bevorzugt. Gleichwohl zeichnet sich ein Trend zu verstärkter Nachfrage nach kommunikationsfördernden Bürokonzepten in der universitären Forschung ab.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Universitäre Schweizer Hochschulen zählen zu den besten¹ und international bestvernetzten² der Welt. Sie stehen in einem globalen Wettbewerb um ProfessorInnen und Wissenschaftliche MitarbeiterInnen.³ Kaum ein anderes Thema neben Finanzierung und Reformen scheint heute von grösserer Wichtigkeit zu sein als der Wettbewerb um die besten Köpfe. Sie sollen helfen, Universitäten exzellent zu positionieren, ihre Profile zu schärfen und letztlich zur existentiellen Sicherung der Institutionen beitragen.⁴ Um sie zu gewinnen, müssen attraktive Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die physische Arbeitsumgebung ist ein Bestandteil dieser Rahmenbedingungen. Sie muss daher den Nutzerbedürfnissen entsprechend entwickelt werden.

Forschung und Lehre sind im Wandel. Globalisierung, Digitalisierung, Bolognasystem, um nur einige Einflüsse zu nennen, stellen neue Anforderungen an den Arbeitsplatz. In dieser Arbeit sollen die immobilienpezifischen Einflussfaktoren und deren Relevanz für die Arbeitsplatzzufriedenheit des wissenschaftlichen Spitzenpersonals ermittelt werden.

Die Studie wird am Beispiel der grössten Schweizer Universität, der Universität Zürich, durchgeführt, an der 18.3 % der Hochschulstudierenden in der Schweiz immatrikuliert sind (2014)⁵, 13.7 % der an Schweizer Universitäten arbeitenden ProfessorInnen und 16.9 % der AssistentInnen und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden angestellt sind (2012)⁶. Mit ihren sieben Fakultäten deckt sie alle offiziellen Fachbereiche der universitären Hochschulen ab, ausser denjenigen der Fachbereichsgruppen „Bauwesen“ und „Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft“⁷.

¹ vgl. QS Worldwide university rankings (Hrsg.) (2015): World University Ranking 2014/2015, o. S.

² vgl. Times Higher Education (Hrsg.) (2015): 10 most international universities in the world 2015, o. S.

³ vgl. Gielas A. (2013): Die Jagd nach dem Richtigen 2013, o. S.

⁴ vgl. Hesse, Ch./ Schwinges R.C. (2012): Professorinnen und Professoren Gewinnen S. 1-8

⁵ vgl. BFS (Hrsg.) (2015): Lage und Grösse der Universitären Hochschulen in der Schweiz 2014

⁶ vgl. BFS (Hrsg.) (2014): Personal von Bildungsinstitutionen, Ausgabe 2014

⁷ vgl. BFS (Hrsg.) (2014): Fachbereichsgruppe HS, Ausgabe 2014

1.2 Forschungsziel

Aufgrund der oben erwähnten Bedeutung der Arbeitsumgebung für die Attraktivität einer Hochschule und somit für die Rekrutierung von wissenschaftlichem Spitzenpersonal ist es das Ziel dieser Arbeit, die Relevanz immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf den Ebenen Lage, Objekt und Raum auf die Arbeitsplatzzufriedenheit zu eruieren und dadurch die nutzerorientierte Projektentwicklung und Bürokonzeptionierung an universitären Schweizer Hochschulen zu verbessern. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wird es insbesondere möglich, Ziele und Prioritäten für die Projektentwicklung, das PREM, das Workplace- und das Flächen-Management abzuleiten. Für das weitere Vorgehen ergibt sich daraus die folgende Leitfrage:

Welches sind die relevanten Nutzeranforderungen des wissenschaftlichen Spitzenpersonals an universitäre Schweizer Hochschulimmobilien und den physischen Büroarbeitsplatz in Bezug auf die Arbeitsplatzzufriedenheit?

1.3 Relevanz

Bis 2023 wird an universitären Schweizer Hochschulen eine Zunahme der Studierendenzahl um 3–17 % (Referenzszenario 9 %) erwartet. Die Anzahl an ProfessorInnen in Vollzeitäquivalenten soll um 12 % zunehmen¹¹. Im Hinblick auf dieses Wachstum und zur Sicherung der Positionen ihrer Universitäten werden in verschiedenen Schweizer Städten grosse Infrastrukturprojekte angestossen. So wird z.B. in Zürich auf dem Campus Irchel bis 2035 eine Zunahme der Universitäts-Hauptnutzfläche um 74 %¹² und langfristig eine Erweiterung der Flächen im Hochschulgebietszentrum um 40 %¹³ angestrebt. Dieses Wachstum muss durch zielgerichtetes Immobilienmanagement unterstützt werden. Fliessen die Erkenntnisse dieser Arbeit in die Planung neuer und bestehender Gebäude ein, kann dies zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen und zum Erfolg der universitären Schweizer Hochschulen beitragen.

¹¹ vgl. BFS (Hrsg.) (2014): Szenarien 2014-2023 für das Bildungssystem S.11/55

¹² vgl. ARE des Kt. Zürich (Hrsg.) (2014): Masterplan Campus Irchel, Gebietsplanung, Juni 2014

¹³ vgl. ARE des Kt. Zürich (Hrsg.) (2014): Masterplan Hochschulgebiet Zentrum, Juni 2014

1.4 Abgrenzung des Themas

Wie in Kapitel 2.1 näher ausgeführt, beschreibt die Arbeitszufriedenheit die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeitenden mit allen Einflüssen an ihrem gegenwärtigen Arbeitsplatz. Zu den zentralen Aspekten gehören auch die Arbeitstätigkeit, Führung, Anreizsysteme, Organisation, Betriebsklima sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierung, Aufstieg).¹⁴ Diese Aspekte sind nicht Bestandteil der vorliegenden Arbeit. Die Arbeitsplatzzufriedenheit stellt nur denjenigen Teilaspekt der Arbeitszufriedenheit dar, der sich auf den physischen Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung respektive das gebaute Arbeitsumfeld bezieht.¹⁵ Die vorliegende Arbeit bezieht sich auf diesen Teilaspekt. Dabei werden die Einflussfaktoren auf den Ebenen Lage, Objekt und Raum betrachtet.

Ferner werden in dieser Arbeit keine Einflussfaktoren untersucht, die durch Projektentwicklung, PREM und Workplace-Management nicht direkt beeinflusst werden können sowie Faktoren, die für eine Universität allgemein als gegeben betrachtet werden, wie beispielsweise die Lage im jeweiligen Stadtgebiet.

Universitäten umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher Gebäudetypen und Einrichtungen. Kaum eine andere Institution bearbeitet ein derart breites und tiefes Aufgabengebiet, für das spezifische Einrichtungen notwendig sind. Der Grund liegt in der Ausdifferenzierung der Forschung, verbunden mit der Notwendigkeit zu disziplinübergreifenden Arbeitsweisen. Natur- und geisteswissenschaftliche Institute mit Laboratorien, Bibliotheken, Auditorien und Mensen sind ebenso Teil der Bauaufgabe wie astronomische Beobachtungsstationen, Tierhaltungs- und Gewächshäuser oder Räume für Grossgeräte wie Elektronenmikroskope oder Tomografen.¹⁶ Entsprechend vielfältig sind die Anforderungen des Wissenschaftlichen Personals an die Immobilien und den physischen Arbeitsplatz. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich auf die Untersuchung der Einflussfaktoren am Büroarbeitsplatz, weil der Anteil an Büroflächen bei den meisten universitären Schweizer Hochschulen deutlich am grössten ist.¹⁷ Faktoren, die weitgehend untersucht sind und sich allgemein auf den Menschen im Büro beziehen, wie beispielsweise gebäudetechnische Einflüsse, werden dabei nicht untersucht.

¹⁴ vgl. Six/Felfe (2004), zit. in Schuler (Hrsg.) 2004, S. 605

¹⁵ vgl. Engel (2014), S. 27

¹⁶ vgl. Grömling (2011), zit. in Schnittich Arbeitswelten 2011, S.18

¹⁷ vgl. FBH (Hrsg.) (2014): Flächeninventar der Universitäten, November 2013

1.5 Untersuchungsmodell

Die Einflussfaktoren (bzgl. Lage, Objekt, Raum) auf die Arbeitsplatzzufriedenheit am Büroarbeitsplatz werden anhand einer Literaturrecherche in den Bereichen der Arbeits-, Organisations-, Umwelt- und Architekturpsychologie ermittelt. Ausserdem werden aus der Literaturrecherche die konkreten Erhebungsziele und die Fragestellungen zur Bewertung der Relevanz der Einflussfaktoren abgeleitet.

Für die Bewertung wird eine Online-Umfrage erstellt, welche der Zielgruppe (wissenschaftliches Spitzenpersonal der Universität Zürich) zugänglich gemacht wird. Die Zielgruppe ist im Vorfeld genau zu definieren. Das Vorgehen muss sorgfältig gewählt und die Umfrage mittels Pretests durchgespielt werden.

Im letzten Schritt erfolgen die statistische Analyse und die Interpretation der Ergebnisse mit dem Ziel, die Forschungsfrage zu beantworten.

Abbildung 1 zeigt die Hauptelemente des Forschungsablaufs.

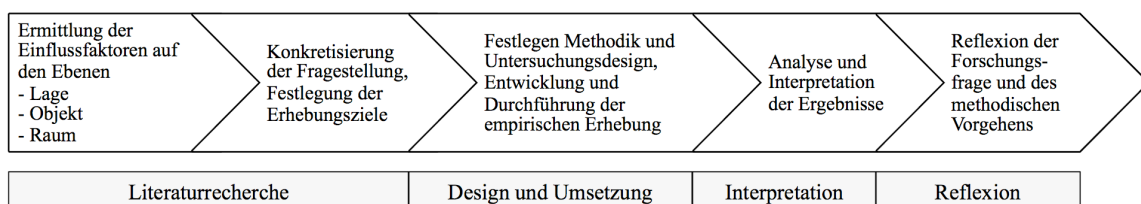


Abb. 1: Hauptelemente des Forschungsablaufs

2 Ermittlung der Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit

Dieses Kapitel beinhaltet eine theoretische Einführung in die Arbeitszufriedenheit sowie die Ermittlung der Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit. Die Einflussfaktoren werden durch Recherche von Publikationen zur Arbeitszufriedenheit und immobilien-spezifischen Einflussfaktoren ermittelt und als lagebezogen, objektbezogen oder raumbezogen klassifiziert. Bei der Literaturrecherche wird ferner geprüft, ob und welche Forschungslücken zu immobilien-spezifischen Einflussfaktoren bestehen.

2.1 Theoretische Einführung in die Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit erfasst, inwieweit die Einstellung des/der Mitarbeitenden gegenüber seiner/ihrer Arbeit insgesamt oder gegenüber einzelnen Aspekten der Arbeit positiv oder negativ geprägt ist. Positive Einstellungen ergeben sich aus der Erfüllung

und Befriedigung von Wünschen und Bedürfnissen, wohingegen aus nicht erfüllten Erwartungen und Wünschen Frustration und Unzufriedenheit resultiert. Die Arbeitszufriedenheit beschreibt die Gesamtzufriedenheit des/der Mitarbeitenden mit allen Einflüssen an seinem/ihrer gegenwärtigen Arbeitsplatz. Zu den zentralen Aspekten gehören Arbeitstätigkeit, Arbeitsbedingungen, Führung, Anreizsysteme, Organisation, Betriebsklima sowie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten (Qualifizierung, Aufstieg).¹⁸ Die Zufriedenheit mit dem physischen Arbeitsplatz respektive der gebauten Arbeitsumgebung stellt einen Teilaspekt der Arbeitszufriedenheit dar, der als Arbeitsplatzzufriedenheit zum Ausdruck kommt.¹⁹

Klaffke beschreibt 2014 im Buch „Generationen-Management“, dass zahlreiche Forschungsarbeiten einen mässigen, in bestimmten Kontexten jedoch durchaus einen beträchtlichen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung aufzeigen.²⁰ Dennoch konnte dieser Zusammenhang bisher durch empirische Belege nicht in erwarteter Weise gestützt werden. Es hält sich die vereinfachte Auffassung, dass zufriedene MitarbeiterInnen mehr leisten und eher bereit sind, Unannehmlichkeiten zu tolerieren, weil sie sich stärker mit dem Unternehmen verbunden fühlen.²¹ Diese These wird auch dadurch gestützt, dass die Arbeitszufriedenheit langfristig mit der Bedürfnisbefriedigung der Mitarbeitenden und damit gleichzeitig mit der Arbeitsmotivation zusammenhängt. Die Arbeitsmotivation wirkt wiederum auf die Performance am Arbeitsplatz, die sich als Quotient der klassischen monetären Kennzahlen Input und Output sowie der Faktoren Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, Qualität der Mitarbeiterausbildung, Prozessqualität oder auch Wissensmanagement im Unternehmen definieren lässt.²²

Geht man davon aus, dass Arbeit nicht nur der materiellen Existenzsicherung dient, sondern ebenfalls einen wesentlichen Beitrag zur Befriedigung persönlicher, sozialer und kultureller Bedürfnisse leistet und dadurch auf andere Lebensbereiche ausstrahlt, wirkt sich Arbeitszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus und

¹⁸ vgl. Six/Felfe (2004), zit. in Schuler (Hrsg.) 2004, S. 605

¹⁹ vgl. Engel (2014), S. 27

²⁰ vgl. Klaffke (2014), S. 110

²¹ vgl. Six/Felfe (2004), zit. in Schuler (Hrsg.) 2004, S. 604

²² vgl. Riek (2011), S. 36

beeinflusst dadurch auch die physische und psychische Gesundheit und damit das Wohlbefinden.²³

Das Wohlbefinden hängt auch mit der Gesundheit zusammen. Dieser Zusammenhang wird in der Definition von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) deutlich, welche die Gesundheit nicht als bloße Abwesenheit von Krankheit und Gebrechen, sondern als Zustand des vollständigen körperlichen (physisch), geistigen (psychisch) und sozialen Wohlbefindens definiert.²⁴

Abbildung 2 zeigt das Wirkungsmodell auf das Wohlbefinden nach Riek²⁵ kombiniert mit dem Wirkungsmodell immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit nach Engel²⁶.

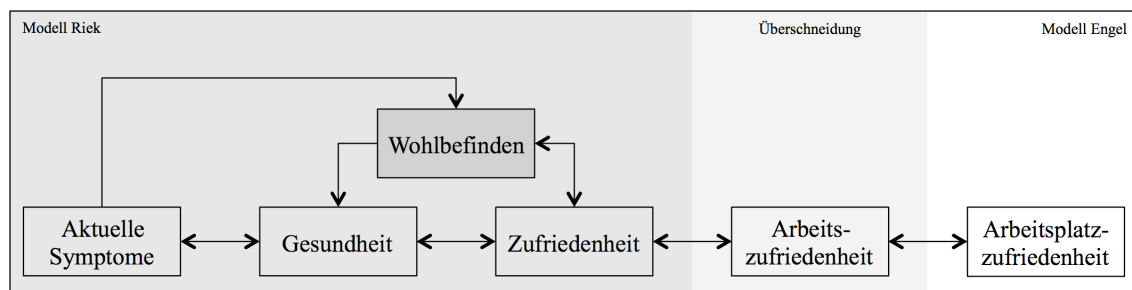


Abb. 2: Kombination der Wirkungsmodelle nach Riek und Engel

Allgemein wird im Wettbewerb um Spitzenpersonal davon ausgegangen, dass sich dieses von Unternehmen oder Universitäten rekrutieren lässt, von denen es sich den positivsten Einfluss auf sein Wohlbefinden verspricht.

2.2 Einfluss der Lage

2.2.1 Aktueller Forschungsstand bezüglich lagebezogener Einflussfaktoren

Der Einfluss der Lage eines Bürogebäudes auf die Arbeits- oder Arbeitsplatzzufriedenheit war bis 2014 ein wenig erforschtes Gebiet der Arbeitspsychologie.²⁸ Engel hat 2014 für eine Untersuchung der immobilienpezifischen Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit für Dienstleistungsunternehmen der Schweizer ICT-Branche, die Teil der Wissensindustrie ist, elf wesentliche Lagefaktoren identifiziert und auf ihre Relevanz untersucht.

²³ vgl. Six/Felfe (2004), zit in Schuler (Hrsg.) 2004, S. 604

²⁴ vgl. WHO (Hrsg.) (2014): Verfassung 0.810.1, S. 1

²⁵ vgl. Riek (2011), S. 36

²⁶ vgl. Engel (2014), S. 28

²⁸ vgl. Engel (2014), S. 27

Wissensindustrie wird als Branche definiert, deren Erfolg vom Erlangen, Managen und Anwenden von Fachwissen abhängt.²⁹ Deshalb wird davon ausgegangen, dass sie mit der universitären Hochschule vergleichbar ist.

Tabelle 1 beschreibt die elf für Bürogebäude der Schweizer Wissensindustrie wesentlichen Lagefaktoren, absteigend nach Relevanz sortiert.³⁰

Übersicht Lagefaktoren (Einflussfaktoren der Lage auf die Arbeitsplatzzufriedenheit)
1. Nahegelegene ÖV-Haltestelle (z.B. Bus-, Strassenbahn-, S-Bahn-Haltestelle) 2. Nahegelegener grosser ÖV-Knotenpunkt (z.B. Hauptbahnhof) 3. Möglichst kurzer Arbeitsweg 4. Nahegelegenes erweitertes Gastronomieangebot (z.B. Restaurants, Snack-Bars) 5. Nahegelegene Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs (z.B. Lebensmittel) 6. Nahegelegener grosser MIV-Knotenpunkt (z.B. Autobahnzugang, Schnellstrasse) 7. Nahegelegenes Outdoor-Freizeit-/ Sportangebot (z.B. Joggen, Erholung im Park) 8. Nahegelegene Auto-Parkmöglichkeiten 9. Nahegelegenes erweitertes Shoppingangebot (z.B. Bekleidung, Elektronikartikel) 10. Nahegelegenes Indoor-Freizeit-/ Sportangebot (z.B. Fitness, Squash, Wellness) 11. Nahegelegenes Gesundheitsangebot (z.B. Arzt, Zahnarzt, Physiotherapie, Massage)

Tab. 1: Lagefaktoren mit Relevanz für die Arbeitsplatzzufriedenheit, in Anlehnung an Engel (2014) S. 43.

Spezifisch für universitäre Hochschulen gibt es zu diesem Thema wenig Literatur. 2006 stellte Hoeger von der ETH Zürich fest, dass die monofunktionalen, isolierten Greenfield-Campusse der Sechziger- und Siebzigerjahre nicht mehr dem Zeitgeist der westlichen Wissensgesellschaft entsprechen, da Forschung und Lehre heute verstärkt mit dem urbanen Raum verflochten sind.³² Auf welcher Bemessung die These basiert oder welche konkreten Aspekte dafür sprechen, wird nicht näher beschrieben.

Diese These wirft auch die Frage auf, wie Arbeitsstandorte ausserhalb der eigentlichen Universitätsgelände hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit zu bewerten sind. Viele Schweizer Universitäten haben solche Aussenstandorte erschlossen, weil diese für das entsprechende Forschungsgebiet Vorteile bieten oder infolge Raumknappheit auf den Campussen Ausweichmöglichkeiten gefunden werden mussten. In der vorliegenden Arbeit werden daher die drei folgenden Campustypen unterschieden:

²⁹ vgl. Financial Times Lexikon mit Verweis auf Pearson Longman Wörterbuch, abgerufen 09.08.2015

³⁰ vgl. Engel (2014), S. 44

³² vgl. Hoeger (2006), S. 13

2.2.2 Der Greenfield-Campus

Bsp. ETH Zürich, Hönggerberg, Abbildung 3



Ein isolierter, monofunktionaler Campus am Stadtrand. Umgeben von einem grossen Grüngürtel ist er isoliert von jeglichen städtischen Einflüssen und bietet ein Maximum an Ruhe und Konzentration in einer auf Forschung und Lehre ausgerichteten Umwelt.

Abb. 3: ETH Hönggerberg, Website Zürich Tourismus (21.06.2015), o. S.

2.2.3 Der Inner-City-Campus

Bsp. Hochschulgebiet Zürich Zentrum, Abbildung 4



Ein urbaner, in der Innenstadt integrierter Campus, der mit urbanen Elementen durchmischt ist, ein nahes, vielfältiges Angebot bietet und sehr gut erschlossen ist.

Abb 4: Hochschulgebiet Zürich Zentrum, Website Hochschulmedizin Zürich (21.06.2015), o. S.

2.2.4 Der Aussenstandort

Bsp. Bio-Technopark in Schlieren, Abbildung 5



Liegt ausserhalb der Universitätscampusse in der Stadt oder Agglomeration und besteht üblicherweise aus einzelnen Gebäuden, die nicht in ein universitäres Umfeld eingebettet oder als Hochschulimmobilien erkennbar sind.

Abb 5: Bio-Technopark Schlieren, Website Bio-Technopark (21.06.2015), o.S.

2.2.5 Fazit zum Einfluss der Lage

In der Literatur findet sich somit eine Sammlung der wesentlichen Lagefaktoren für Bürogebäude der Schweizer Wissensindustrie und die These, dass in Europa und den USA urbane, mit der Stadt verflochtene Inner-City-Campusse gegenüber isolierten Greenfield-Campussen bevorzugt werden. Die Verifizierung dieser These bezüglich der Arbeitszufriedenheit von wissenschaftlichem Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen stellt eine Forschungslücke dar.

2.3 Einfluss der objektbezogenen Faktoren

Die Literatur zu den objektbezogenen Einflussfaktoren lässt grob die Kategorisierung in physische Einflüsse und psychische Einflüsse zu. Da die physischen Einflüsse vorwiegend durch die Gebäudetechnik gesteuert werden, werden die objektbezogenen Einflussfaktoren in der vorliegenden Arbeit in die Kategorien *Gebäudetechnik* (physische Einflüsse) und *Architektur* (psychische Einflüsse) unterteilt.

2.3.1 Aktueller Forschungsstand bezüglich gebäudetechnischer Einflussfaktoren

Für eine Person besteht eine relativ enge Behaglichkeitszone, in der sich eine angenehme Situation einstellt.³³ Die Behaglichkeit des Menschen wird beeinflusst von seiner körperlichen und physischen Verfassung, seiner Tätigkeit, seiner Bekleidung sowie von Luftqualität Licht, Lärm und elektrischen Phänomenen.³⁴ Gebäudetechnische Einflüsse auf die Behaglichkeit sind somit

- das Raumklima (umfasst Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit Luftgeschwindigkeit, Luftverschmutzung und Wärmestrahlung.)³⁵
- die Lärmbelastung. Unter Lärm versteht man unerwünschten Schall. Dieser beeinträchtigt das Wohlbefinden des Menschen, indem er Tätigkeiten unterbricht, dadurch für Verärgerung sorgt oder gar Wut hervorruft und hierüber physiologische Reaktionen (Ausschüttung von Stresshormonen) auslöst. Bei chronischer Lärmbelastung kann unter Umständen auch die physische Gesundheit gefährdet sein.³⁸
- die Beleuchtung. Drei Viertel aller Umweltinformationen werden über das Sehorgan aufgenommen. Entsprechend sind die Aspekte der Beleuchtung, resp. der

³³ vgl. Eissing (1990), zit. in Engel J. (2014) S. 18

³⁴ vgl. Schmid/Baumgartner (2013), S. 12-15

³⁵ vgl. Engel (2014), S. 17

³⁸ vgl. Hellbrück/Kals (2012): Umweltpsychologie S. 36

Lichtausbeute am Arbeitsplatz von grosser Relevanz in der Büroplanung.³⁹ Durch den Einfluss des Tageslichts und den Blick ins Freie kann das Arbeiten in der Nähe von Fenstern zusätzlich zur positiven Befindlichkeit beitragen.⁴⁰

2.3.2 Aktueller Forschungsstand bezüglich architektonischer Einflussfaktoren

„We shape our buildings; thereafter they shape us.“

Winston Churchill

„Nach Ansicht von Experten und nach zahlreichen Untersuchungen gibt es einen Zusammenhang zwischen der Architektur von Gebäuden und der Gesundheit der Menschen, die in ihnen wohnen oder arbeiten.“⁴² Die Architekturpsychologie beschäftigt sich mit den Wechselwirkungen zwischen dem Menschen und seiner gebauten Umwelt. Sie wird häufig auch als Teilgebiet der Umweltpsychologie betrachtet, jedoch legt die Architekturpsychologie den Schwerpunkt auf die Wirkung von Gebäuden, von Innen- und Aussenräumen auf den Menschen in kognitiver, emotionaler und sozialer Hinsicht.⁴³

In der vorliegenden Arbeit wird die Wirkung von Büroinnenräumen im Kapitel 2.4 „Einfluss der Raumgestaltung“ behandelt. Zwar werden Bürogebäude in der Regel für ein bestimmtes Bürokonzept geplant und erstellt, wobei sich dieses jedoch während eines Lebenszyklus des Gebäudes mehrmals ändern kann, sofern es die Gebäudestruktur zulässt. So wurden beispielsweise für Grossraumbüros konzipierte Gebäude später oft zu Multi-Space-Konzepten, Business-Clubs oder gar Kombibüros umfunktioniert (s. Beschreibungen im Kapitel 2.4).

2.3.3 Fazit zum Einfluss der objektbezogenen Faktoren

Die Recherche der Fachliteratur zu gebäudetechnischen Einflüssen auf den Menschen am Büroarbeitsplatz hat ergeben, dass sich die Gebäudetechnik durch Steuerung von Licht, Luft, Temperatur und Schall auf die Behaglichkeit des Menschen auswirkt und dadurch einen relevanten Einfluss auf das Wohlbefinden und die Arbeitsplatzzufriedenheit hat. Forschungslücken wurden nicht erkannt. Da die Gebäudetechnik primär physische Einflüsse auf den Menschen im Büro regelt, wird

³⁹ vgl. Fahle (2008), zit. in Gauggel/Hermann (Hrsg.) 2008, S. 375-386

⁴⁰ Leather/ et al (1998), zit. in Environment and Behavior (Hrsg.) (1998)

⁴² vgl. lexikon.stangl.eu/2687/architekturpsychologie für Psychologie und Pädagogik 2011

⁴³ vgl. Rambow/ et al (2010) in: Umweltpsychologie, 14. Jg., Heft 1, 2010, S. 3-11

angenommen, dass die Forschungsergebnisse auch für das wissenschaftliche Spitzenpersonal gelten. Die gebäudetechnischen Einflussfaktoren werden deshalb nicht Bestandteil der folgenden Untersuchung bilden. Für weiterführende Studien wird auf die entsprechende Fachliteratur in den Fussnoten verwiesen.

Obwohl die Architekturpsychologie ein eher junges Forschungsgebiet der Psychologie ist, gibt es eine umfangreiche Literatursammlung, die zeigt, dass die Architektur und die gebaute Umwelt einen Einfluss auf die Gesundheit der darin lebenden und arbeitenden Menschen haben. Bezüglich Schul- und Hochschulbauten gibt es ebenfalls Forschungsergebnisse, jedoch sind bei der Recherche keine gefunden worden, die sich ausschliesslich auf die Personengruppe des wissenschaftlichen Spitzenpersonals beziehen. Die vorliegende Arbeit versucht, diese Forschungslücke teilweise zu füllen, indem sie die innenarchitektonischen Einflüsse im nachfolgenden Kapitel zum Einfluss der Raumgestaltung untersucht.

2.4 Einfluss der Raumgestaltung

2.4.1 Aktueller Forschungsstand bezüglich Einflussfaktoren der Raumgestaltung

„Die Gestaltung von Büroumwelten hat einen unmittelbaren Einfluss auf die Produktivität, die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden.“⁴⁴ Ausserdem werden „die innovative Gestaltung und angemessene Nutzung von unterschiedlichen Arbeitsorten und Räumen für die effektive und effiziente Erbringung wissensintensiver Leistungen immer mehr zu Erfolgsfaktoren bzw. im negativen Fall zu Misserfolgswirkfaktoren.“⁴⁵ Die Arbeitszufriedenheit von Menschen hängt auch mit der Passung von Umgebungsbedingungen und Personenmerkmalen zusammen. Die Person-Umwelt-Passung ist definiert als die Kompatibilität, die entsteht, wenn die individuellen Charakteristiken der Mitarbeitenden und diejenigen der Arbeitsumwelt gut aufeinander abgestimmt sind. Dieses Modell war schon immer ein bedeutendes Thema im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie, sodass es heute teilweise als Eckpfeiler in der Organisationspsychologie und im Human Resources Management angesehen wird.⁴⁶ Das Modell betrachtet neben physischen Aspekten der Arbeitsumwelt (gebäudetechnische Einflüsse, Ausstattung, Privatsphäre etc.) auch Aspekte der

⁴⁴ Favre (2011), S. 35

⁴⁵ Degenhardt et al. (2012), S. 1

⁴⁶ vgl. Brown/Russle (2015), zit. in APA PsycNET, o.S.

Arbeitsordnung (Regeln, Anreize, Führungsstil etc.)⁴⁷. Entsprechend diesem "Person-Environment-Fit"-Ansatz soll in der vorliegenden Arbeit die Relevanz einzelner Konzeptmerkmale erhoben und festgestellt werden, welches Bürokonzept von welchen Personengruppen bevorzugt wird. Die Aspekte der Arbeitsordnung werden dabei nicht berücksichtigt.

Tabelle 2 zeigt die zehn zentralen Konzeptmerkmale, die bei der Literaturrecherche zum Thema Workplace-Management identifiziert worden sind und deren Relevanz in der vorliegenden Arbeit untersucht werden soll.

Übersicht Bürokonzeptmerkmale (Einflussfaktoren der Raumgestaltung auf die Arbeitsplatzzufriedenheit)
1. Visueller Einblick vom Arbeitsplatz ins Betriebsgeschehen 2. Das Bürokonzept fördert den informellen Austausch zwischen den Mitarbeitenden (z.B. mit Begegnungszonen, Besprechungsmöglichkeiten) 3. Individuelle Regulierbarkeit von Licht und Klima 4. Persönlich zugeteilter Büroarbeitsplatz (kein „Sharing“) (unabhängig vom Bürokonzept) 5. Akustische Abschirmung des Arbeitsplatzes 6. Visuelle Abschirmung des Arbeitsplatzes 7. Individuelle Gestaltungsmöglichkeit des Büroarbeitsplatzes (mit Bildern, Layout etc.) 8. Grosszügiges Angebot an Räumen für Kommunikation (z.B. Kaffeebars, Loungebereiche) 9. Grosszügiges Angebot an Räumen für Rückzug (z.B. Think Tanks, Leseplätze) 10. Angebot an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Arbeitswelten, aus denen täglich je nach Stimmung und Tätigkeit gewählt werden muss (z.B. Schreivarbeitsplätze, Steharbeitsplätze, Think-Tank, Projektarbeitsplatz)

Tab. 2: Bürokonzeptmerkmale mit Relevanz für die Arbeitsplatzzufriedenheit

In der Fachliteratur zum Thema Workplace-Management findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher konzeptioneller Büroplanungsansätze. Bei der Recherche haben sich sechs Bürokonzepte als wesentlich und im westeuropäischen Raum etabliert erwiesen. Diese werden im Folgenden kurz beschrieben:

⁴⁷ vgl. Flade (2008), S. 159

2.4.2 Das Zellenbüro

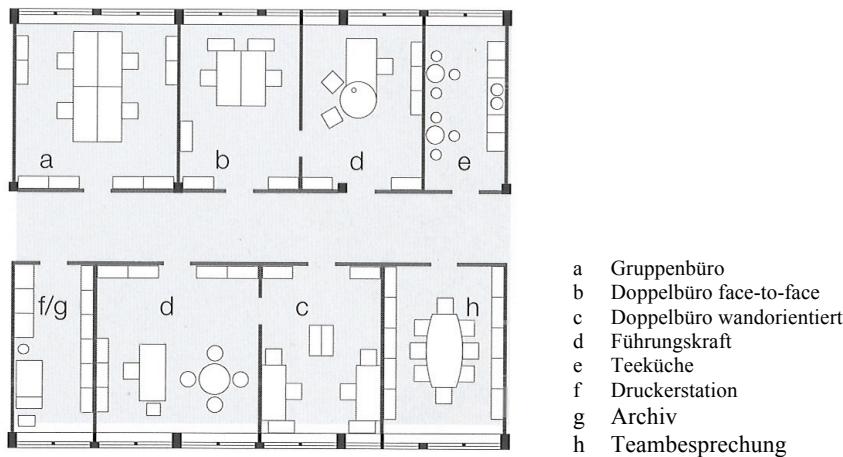


Abb. 6: Schemagrundriss Zellenbüro, Arbeitswelten (2011), S. 12

Die wohl traditionellste Büroform kann als Ein- oder Mehrpersonenbüro mit maximal vier bis sechs Arbeitsplätzen genutzt werden. Das Zellenbüro hat eine Fläche von 10 bis 50 m². Die fensternahe Anordnung der Arbeitsplätze sorgt für einen grossen Tageslichtanteil.⁴⁹ Die meist nur künstlich belichteten Flure sind reine Verkehrswege und dürfen als Fluchtwege nicht möbliert werden. arbeitsplatzübergreifende Infrastrukturen, die weniger Tageslicht benötigen, Besprechungsplätze, Multifunktions-Kopiergeräte, Teeküchen, Poststationen, Archive etc., müssen zwischen den Bürozellen entlang der Fensterfläche angeordnet werden. Dadurch belegen sie jedoch wertvolle Bürofläche und die Wege verlängern sich.⁵⁰

Das Ein-Personen-Zellenbüro „bietet akustische und visuelle Störungsfreiheit, Individualität und Abschirmung. Es ermöglicht dem Nutzer, sich eine eigene Privatsphäre in dem Raum zu schaffen.“⁵¹ Es ist für NutzerInnen geeignet, die nicht in einer Gruppe arbeiten und vorwiegend konzentrierte Alleinarbeit bewältigen müssen oder viele vertrauliche Gespräche führen.⁵² Es gilt als kommunikationsfeindlich, weil die jeweiligen NutzerInnen baulich vom restlichen Betrieb getrennt sind, die Kommunikation bewusst geplant werden muss und meistens indirekt über Telefon und E-Mail erfolgt.⁵³

⁴⁹ vgl. Favre (2011), S. 24

⁵⁰ vgl. Kleibrink (2011), zit. in Schittich (2011), S. 12

⁵¹ vgl. Späth/Kern (2003), zit. in Favre (2011), S. 24

⁵² vgl. Lorenz (2002), zit. in Favre (2011), S. 24

⁵³ vgl. Favre, S. 24

Mehrpersonen-Zellenbüros sind geeignet, wenn kleinere Arbeitsgruppen räumlich zusammengefasst werden sollen, weil es die Arbeitsprozesse oder das Projekt erfordern.⁵⁴

Allgemein passt das Zellenbüro zu hierarchisch organisierten Unternehmen, in denen Arbeitsprozesse in viele kleine Arbeitsschritte zerlegt werden, die wiederum überwiegend durch Einzelne verarbeitet werden, ohne dass dafür ein bedeutendes Mass an Kommunikation notwendig ist.⁵⁵

In Abbildung 6 ist das Zellenbüro mit verschiedenen Raumnutzungen schematisch dargestellt.

2.4.3 Das Grossraumbüro



Abb. 7: Grundriss Grossraumbüro, suedwestpark.de (10.06.2015), o.S.

Der Grossraum mit 600 bis >1000 m² und einer flächendeckenden Anordnung von 25 bis >100 Arbeitsplätzen, die nur geringfügig durch Schrankelemente und Stellwände unterteilt sind, ist eine Erfindung der Sechzigerjahre. Die ursprünglich als kommunikationsförderlich angesehene Struktur entwickelte sich rasch zum „Inbegriff der Arbeitswelt der Zukunft“. Oft wurden nachträglich Sitzungszimmer und Einzelbüros entlang der Fassade eingebaut, was den Tageslichteinfall in den Innenbereich reduzierte und die Ungleichheit der Arbeitsplatzqualität vergrösserte. Akustische Probleme, mangelnde Rückzugsmöglichkeiten und Privatsphäre, spärlicher Bezug zur Aussenwelt und unzureichendes Tageslicht im Innenbereich sowie fehlende Möglichkeiten der Einflussnahme des Individuums auf die Vollklimatisierung setzten

⁵⁴ vgl. Favre (2011), S. 24

⁵⁵ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011), S. 12

dieser Euphorie ein baldiges Ende.⁵⁶

Das Grossraumbüro eignet sich für kommunikationsintensive Aufgaben, die eine intensive Zusammenarbeit erfordern.⁵⁷ Abbildung 7 zeigt den Grundriss eines Grossraumbüros.

2.4.4 Das Gruppenbüro

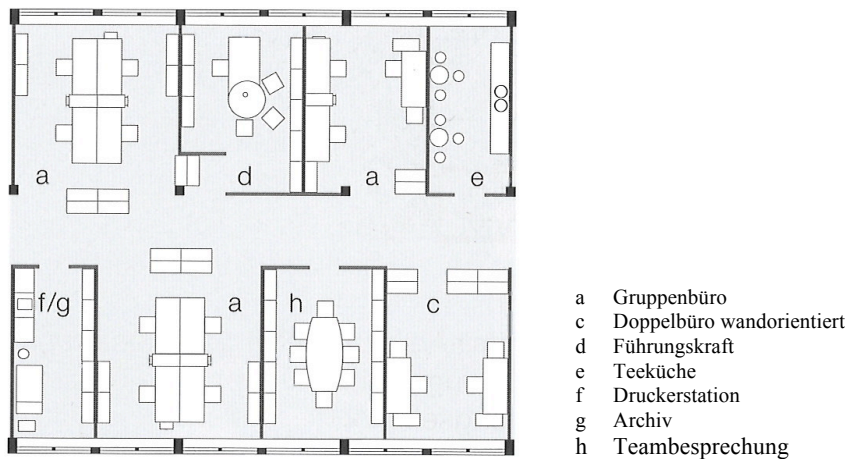


Abb. 8: Schemagrundriss Gruppenbüro, Arbeitswelten (2011), 12

Das Gruppen- oder auch Teambüro genannt stellt eine verkleinerte Form des Grossraumbüros dar. Es sollte die Vorteile des Zellen- und des Grossraumbüros vereinen und dabei die Nachteile der beiden Konzepte möglichst eliminieren. Auf einer Fläche von 100 bis max. 300 m² fasst es 8 bis maximal 25 Arbeitsplätze in geschlossenen Räumen, die jedoch eine offene Struktur haben und vielfältige Ein- und Ausblicke zulassen. Arbeitsplätze sowie arbeitsübergreifende Infrastruktur befinden sich wie beim Zellenbüro vorwiegend in Fensternähe. Die offene Struktur fördert das „Wir-Gefühl“, die Kommunikation und die Integration der MitarbeiterInnen. Die individuelle Regulierung des physikalischen Klimas sowie die Abschirmung gegen akustische, visuelle und olfaktorische Störungen sind nur bedingt möglich.⁵⁸

Das Gruppenbüro eignet sich für Routine-Sachbearbeitung, die ein hohes Mass an Informationsaustausch und Kommunikationsbedarf, jedoch geringe Anforderungen an die Konzentration bedingt.⁵⁹

Abbildung 8 zeigt den Schemagrundriss eines Gruppenbüros.

⁵⁶ vgl. Favre (2011), S. 25

⁵⁷ vgl. Favre (2011), S. 25

⁵⁸ vgl. Favre (2011), S. 24

⁵⁹ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011), S. 13

2.4.5 Das Kombibüro

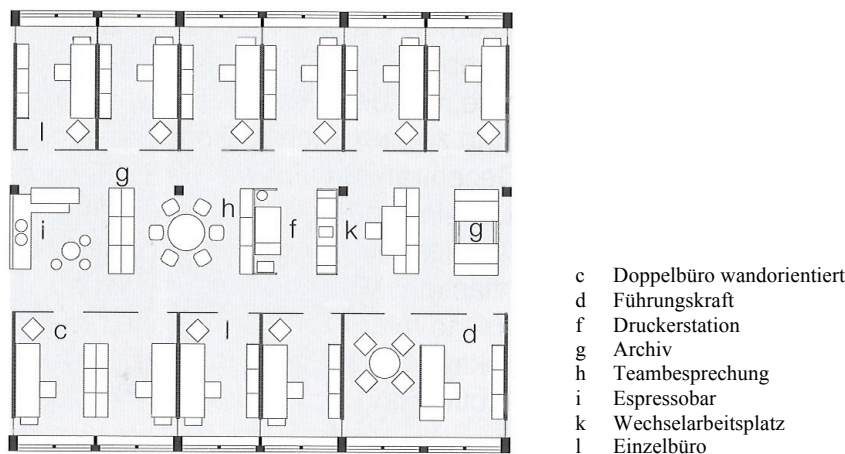


Abb. 9: Schemagrundriss Kombibüro, Arbeitswelten (2011), S. 12

Wie das Gruppenbüro sollte auch das in den Siebzigerjahren entwickelte Kombibüro die Vorteile von Zellen- und Grossraumbüro kombinieren und gleichzeitig deren Nachteile beseitigen.⁶⁰ Im Gegensatz zum Gruppenbüro, das aus heutiger Sicht eher einen Kompromiss aus beiden Büroformen darstellt, scheint die Kombination bei diesem Konzept geglückt zu sein.⁶¹ Die Arbeitsplätze liegen alle an der Fassade und gruppieren sich vorwiegend als Einzelbüros um eine Innenzone, von der sie durch raumhohe Glaswände abgetrennt sind. Die indirekt und künstlich belichtete Innen- oder Mittelzone nimmt die ganze arbeitsübergreifende Infrastruktur auf, die von mehreren MitarbeiterInnen genutzt wird. Jeder Arbeitsplatz verfügt über eine Besprechungsmöglichkeit, direkten Ausblick ins Freie und in die Innenzone, individuelle Regulierungsmöglichkeit der Licht- und Klimaverhältnisse sowie die Freiheit, hinter geschlossener Tür ungestört zu arbeiten, ohne vom Geschehen im Betrieb abgeschottet zu sein, oder sich mit offener Tür der Bürogemeinschaft zuzuwenden. Durch die hohe Standardisierung und die intelligente Flächennutzung durch die Gemeinschaftszone gewinnt das Unternehmen/ die Abteilung Begegnungsqualität und Flexibilität. Darüber hinaus lässt sich gegenüber konventionellen Zellenbüros Fläche einsparen, was diese Büroform auch aus wirtschaftlicher Perspektive interessant macht.⁶²

Abbildung 9 zeigt schematisch den Grundriss eines Kombibüros.

⁶⁰ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011), S. 13

⁶¹ vgl. Favre (2011), S. 26

⁶² vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011), S. 13

2.4.6 Das Multi-Space-Konzept



Abb. 10: Grundriss Multi-Space-Konzept, Arbeitswelten (2011), S. 13

Bei diesem modernen Bürokonzert werden die Flächen von Grossraum- und Gruppenbüros in offene Arbeitsplazzonen und Zonen für Gemeinschaftsnutzung gegliedert. Zwischen den überschaubaren Arbeitsplazzonen, die mit wohnlichen Gestaltungselementen durchsetzt sind, ergänzen Angebote für Kommunikation und Rückzug sowie für informelle Begegnungen und Austausch die Bürolandschaft. Wesentliche Elemente neben den Arbeitsplazzonen sind Räume für Teammeetings, Kaffeebars, kleine Loungebereiche, Think Tanks und weitere Kommunikationsangebote, wie Bereiche für Stehbesprechungen. Dezentrale Servicestationen, die auf kurzen Wegen erreichbar sind, bündeln die notwendige Technik, wodurch die Arbeitsplazzonen von störendem Durchgangsverkehr entlastet werden.⁶³

Mit diesem multifunktionalen Raumangebot versucht das Multi-Space-Konzept, eine möglichst breite Personen-Umwelt-Passung zu erzielen und dem Trend nach Mobilität, Flexibilität und Kommunikation Rechnung zu tragen sowie eine Umgebung zu schaffen, die den ständig wechselnden Arbeitsweisen und Kommunikationsformen als auch der Vielfalt an Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeitenden nachkommt.⁶⁴

Abbildung 10 zeigt den Grundriss des Multi-Space-Konzept einer Grossbank in Zürich.

⁶³ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011), S. 13

⁶⁴ vgl. Favre, S. 28

2.4.7 Das non-territoriale Büro

Dieses Konzept kann grundsätzlich auf Basis jeder bisher beschriebenen Raumstruktur umgesetzt werden. Im Gegensatz zu den vorgängig beschriebenen Büroformen, die sich vorwiegend in ihren raumbezogenen Eigenschaften unterscheiden, basiert das Konzept des non-territorialen Büros auf organisatorischen Ansätzen.⁶⁵ Die direkte und feste Zuordnung von Arbeitsplätzen wird beim non-territorialen Büro aufgehoben, weil ein Grossteil der Arbeit direkt beim Kunden, unterwegs oder in Besprechungszimmern erledigt werden soll. Die Mitarbeitenden nutzen Büros, Arbeitsplätze, Schreibtische oder Büroausstattungen gemeinsam, und diese stehen allen gleichermassen zur Verfügung.⁶⁶ Für persönliche Akten und Arbeitsmittel werden den Mitarbeitenden mobile Verstaumöglichkeiten, früher meistens Rollcontainer, heute oft Business-Trolleys, zur Verfügung gestellt. Diese können an den momentan genutzten Arbeitsplatz mitgenommen und nach Beendigung der Arbeit, im Sinne der „Clean-Desk-Policy“, an einem zentralen Ort abgestellt werden. Die Entwicklung dieses Bürokonzepts hatte vor allem wirtschaftliche Gründe. Das non-territoriale Büro ist ein „Just-In-Time-Büro“. Die Anzahl Arbeitsplätze ist geringer als die Anzahl der NutzerInnen, weil, ähnlich wie bei der Überbuchung eines Fluges, die Abwesenheitszeiten der Mitarbeitenden durch Ausser-Haus-Termine, Besprechungen, Urlaub, Krankheit etc. berücksichtigt werden. Die Sharing Ratio gibt rechnerisch an, wie viele MitarbeiterInnen sich einen Arbeitsplatz teilen. Der Faktor liegt in der Regel zwischen 1.25 und 2.0.⁶⁷

⁶⁵ vgl. Späth/Kern, (2003), S. 133

⁶⁶ vgl. Späth/Kern, (2003), S. 134

⁶⁷ vgl. Favre, S. 27

2.4.8 Das Flexible-Office / der Business-Club



Abb. 11: Grundriss Flexible-Office, Arbeitswelten (2011), S. 14

Das Flexible-Office, auch Business-Club genannt, wurde im deutschsprachigen Raum in den Neunzigerjahren eingeführt und geht mit der flexiblen Nutzung der Büroflächen einen deutlichen Schritt weiter als alle bisher beschriebenen Büroformen.

Es ist eine zwingend non-territoriale Weiterentwicklung des Multi-Space-Konzepts. Anstelle persönlich zugeordneter Arbeitsplätze tritt eine Vielfalt von Arbeitsszenarien, die auf verschiedene Tätigkeitsmuster – nicht Mitarbeitende – abgestimmt sind und je nach Bedarf zeitweise genutzt werden. Neben Schreibtischarbeitsplätzen in unterschiedlichen Umgebungswelten stehen den Mitarbeitenden Rückzugsbereiche und Denkkzellen, Team- und Projektzonen, informelle Begegnungsflächen, Besprechungsräume, Lesebereiche, aber auch loungeartige Zonen für zufällige Treffen und informelle Kommunikation zur Verfügung.⁶⁸ Die Mitarbeitenden können bei dieser Büroform stets die zu ihrer momentanen Arbeit und Stimmung passende Umgebung wählen, was sich positiv auf die Person-Umwelt-Passung und somit auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt. Auch die Arbeitszeit wird in diesem Konzept weitgehend vom Mitarbeiter oder von der Mitarbeiterin selbst bestimmt. Hinsichtlich der

⁶⁸ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011), S. 14

Belegungskapazitäten funktioniert das Konzept optimal, wenn es für einen Teil der Belegschaft mit Arbeiten im Homeoffice oder unterwegs kombiniert wird.⁶⁹

Das Konzept setzt eine Modernisierung von Führungsinstrumenten, Organisationskonzepten und Arbeitsgewohnheiten voraus. Zielvereinbarungen und Ergebnisüberprüfung ersetzen die einfache Anwesenheitskontrolle. Prozessbegleitende Informationen müssen papierlos und standortunabhängig zur Verfügung gestellt werden.⁷⁰

Das Flexible-Office gilt heute als das Konzept der Zukunft für die Wissensindustrie, da es den Ansprüchen immer höher qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Selbstbestimmung und der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit am ehesten Rechnung trägt.⁶⁹

2.4.9 Fazit zum Einfluss der Raumgestaltung

Die Desk-Analyse der sechs eingangs in Kapitel 2.4. beschriebenen Bürokonzepte zeigt, dass das Grossraum- sowie das Gruppenbüro nicht mehr den heutigen Anforderungen der Wissensgesellschaft entsprechen. Das Sharing von einheitlichen Arbeitsplätzen hat für ein Unternehmen wirtschaftliche Vorteile, die NutzerInnen profitieren davon aber vorwiegend indirekt. Aufgrund dieser Erkenntnis wird in der folgenden Untersuchung nur die Passung der folgenden vier Konzepte untersucht:

- Zellenbüro (territorial)
- Kombibüro (territorial)
- Multi-Space-Konzept (territorial)
- Flexible-Office (immer non-territorial)

2.5 Zwischenfazit und Ableitung der zentralen Fragestellung sowie der Erhebungsziele

Die Arbeitszufriedenheit wird durch eine Vielzahl immobilienpezifischer Faktoren auf verschiedenen Massstabsebenen beeinflusst. Die Zufriedenheit mit der gebauten Umwelt und dem physischen Arbeitsplatz wird durch die „Arbeitsplatzzufriedenheit“ ausgedrückt. In der vorliegenden Arbeit wurden die Ebenen Lage, Objekt und Raum definiert.

⁶⁹ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011) S. 15

⁷⁰ vgl. Kleibrink (2011), zit in Schittich (2011) S. 14

Auf Ebene der Lage fand sich eine Forschungsarbeit, in welcher die wesentlichen Lagefaktoren für Bürogebäude der Schweizer Wissensindustrie ermittelt und auf ihre Relevanz untersucht worden sind. Ob die Ergebnisse dieser Arbeit auch für das wissenschaftliche Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen gelten, muss untersucht werden. Auch die These, dass in Europa und den USA urbane, mit der Stadt verflochtene Inner-City-Campusse gegenüber isolierten, monofunktionalen Greenfield-Campussen bevorzugt werden, ist nicht hinreichend verifiziert.

Auf Objektebene konnte bei der Literaturrecherche (s. Kapitel 2.3) festgestellt werden, dass Gebäudetechnik und architektonische Gebäudemerkmale einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ausüben, wobei die Einflüsse der Gebäudetechnik weitgehend untersucht sind. Bei den architektonischen Einflüssen gestaltet sich die Abgrenzung zwischen Objekt- und Raumebene teilweise schwierig. In der vorliegenden Arbeit werden die innenarchitektonischen Aspekte auf Raumebene untersucht.

Der Einfluss der Raumgestaltung auf die Arbeitsplatzzufriedenheit soll entsprechend dem Ansatz der „Person-Umwelt-Passung“ untersucht werden. Dabei wird die Passung der vier evaluierten Bürokonzepte auf die Personenmerkmale des wissenschaftlichen Spitzenpersonals untersucht.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen ergeben sich folgende zentrale Fragestellungen:

1. *Welche Relevanz haben Lagefaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit von wissenschaftlichem Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen?*
2. *Bevorzugt das wissenschaftliche Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen Inner-City-Campusse gegenüber Greenfield-Campussen? Falls ja, aufgrund welcher Eigenschaften?*
3. *Welche Personengruppen bevorzugen welches Bürokonzept, gemäss dem Ansatz der Person-Umwelt-Passung?*

3 Methodik und Vorbereitung der Untersuchung

3.1 Methodik und Untersuchungsdesign

Das Wirkungsmodell in Abbildung 12 zeigt – abgeleitet aus der zentralen Fragestellung – die immobilienpezifischen Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatz- respektive Arbeitszufriedenheit. Mit einer empirischen Erhebung soll die Grundlage geschaffen werden, um die Bedeutung der Faktoren aufzuzeigen und die zentralen Fragestellungen zu beantworten.

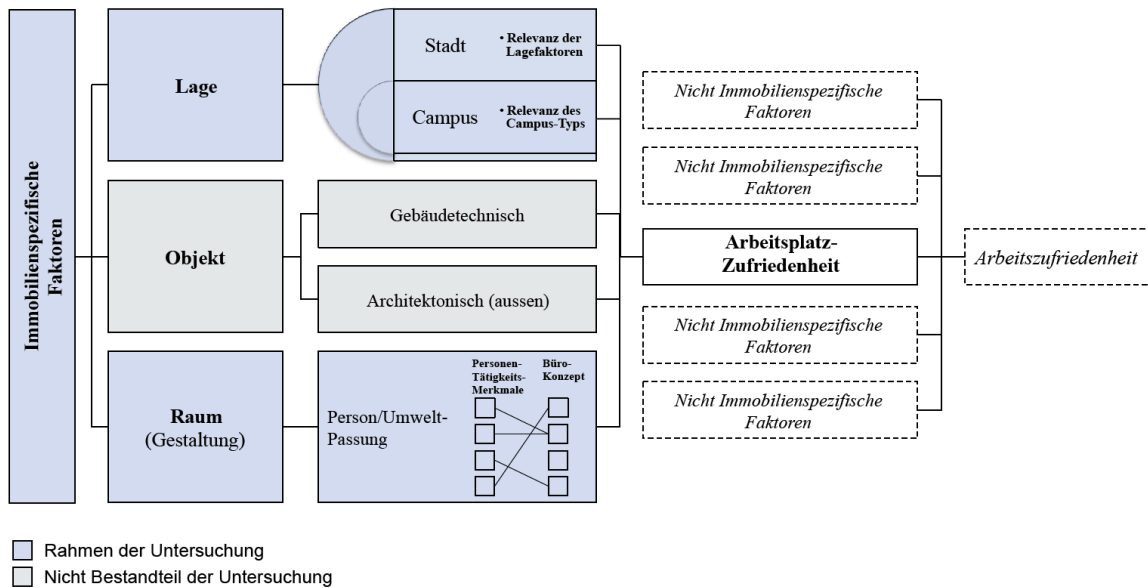


Abb. 12: Wirkungsmodell immobilien-spezifischer Einflussfaktoren, in Anlehnung an Engel (2014), S. 28.

Abbildung 13 stellt den Untersuchungsverlauf in fünf Detailphasen (Phasen 3 bis 7) dar. Dieser baut auf der Identifizierung der Einflussfaktoren und dem Wirkungsmodell (s. Abbildung 12) auf.

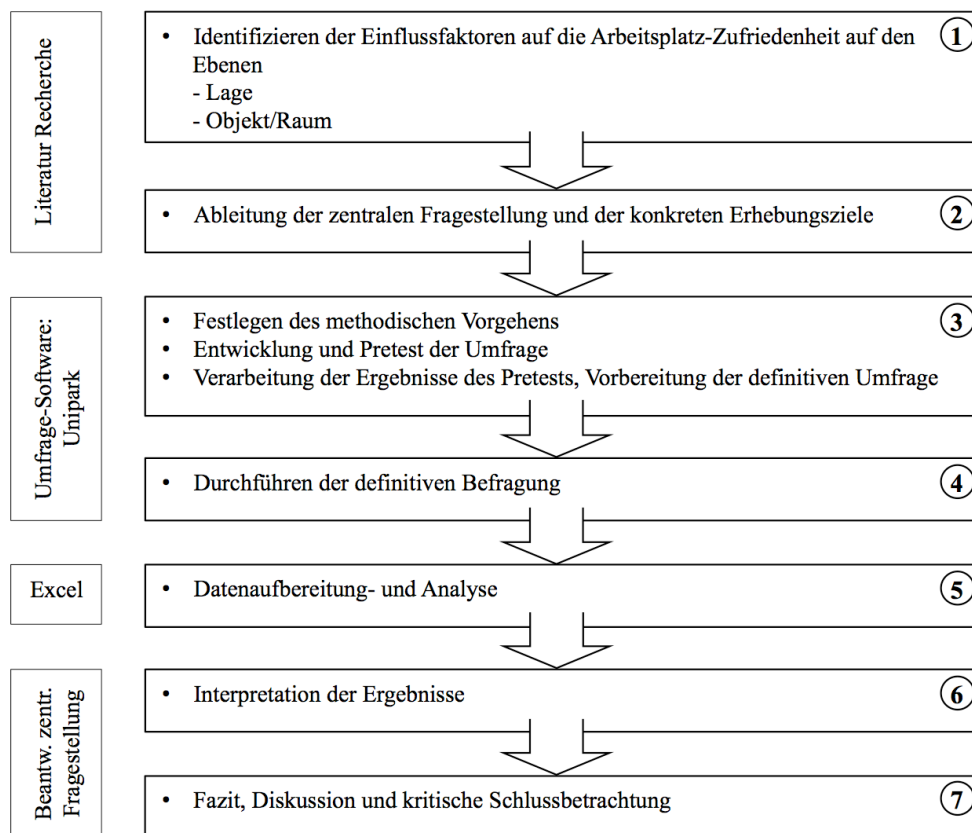


Abb. 13: Untersuchungsverlauf

Nachstehend werden die Phasen des dargestellten Untersuchungsverlaufs beschrieben.

Phase 1 und 2: Identifizieren der Einflussfaktoren, Ableitung der zentralen Fragestellung

Studium von Literatur und Forschungsergebnissen zur Identifizierung der Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit. Abgrenzung der Fragestellung auf immobilienpezifische Einflussfaktoren als Basis für den Aufbau der Umfrage. Festlegen der abzufragenden Themenbereiche.

Phase 3 und 4: Methodisches Vorgehen, Evaluation Umfrage-Software, Pretest und definitive Durchführung der Umfrage

Evaluation einer geeigneten Umfrage-Software. Erarbeitung von Struktur, Aufbau und Funktionalität des Online-Fragebogens. Festlegen der Befragungs- und Antwort-Technik. Erfassen der Fragen und Antwortmöglichkeiten. Definieren einer Testgruppe und Durchführung eines Pretests. Überarbeiten des Online-Fragebogens anhand der Erfahrungen aus dem Pretest. Versand von Einladungen mit dem Hyperlink zur definitiven Umfrage an die ausgewählten TeilnehmerInnen per E-Mail.

Phase 5: Datenaufbereitung und -analyse

Analyse der Vollständigkeit und Qualität der eingegangenen Daten. Datenexport, Aufbereitung, Bereinigung und statistische Auswertung mit Bezug auf die zentralen Fragestellungen.

Phase 6 und 7: Interpretation der Ergebnisse, Fazit und Schlussbetrachtung

Beurteilung und Kommentierung der Ergebnisse der statistischen Auswertung. Fazit und Diskussion in Bezug auf die zentralen Forschungsfragen sowie auf die ermittelten Forschungslücken. Kritische Reflexion betreffend methodischen und inhaltlichen Stärken und Schwächen des Vorgehens. Ausblick auf Möglichkeiten der Vertiefung im selben Kontext. Aufbau der Online-Umfrage

3.2 Aufbau und Gestaltung des Fragebogens

Der Online-Fragebogen⁷¹ wurde mit dem Web-Tool Questback von Unipark⁷² erstellt. Er umfasste 93 Fragen, die gemäss folgender Gliederung auf fünf Internetseiten verteilt waren.

⁷¹ Der komplette Fragebogen ist in Anhang 1 abgebildet.

⁷² vgl. Unipark, Questback (Hrsg.) 2015

1. Startseite „Willkommen“

Begrüßung und Danksagung für die Teilnahme; Angabe des ungefähren Zeitaufwandes für die Durchführung der Umfrage; Beteuerung, dass die Antworten vertraulich behandelt werden; Gliederung der Umfrage; Sprachauswahl Deutsch/Englisch

2. Frageseite 1 „Lagefaktoren“

- *Universitätsspezifische Lagefaktoren*
Bedeutung des Campustyps und der Nähe zu Dekanaten und zur Universitätsleitung
- *Allgemeine Lagefaktoren des Gebäudes, das als Arbeitsort dient*
Bedeutung von Erreichbarkeit und Dienstleistungsangebot im Umfeld des Arbeitsorts

3. Frageseite 2 „Raumgestaltung“

Bedeutung des Bürokonzepts und der Konzeptmerkmale

4. Frageseite 3 „Personen- und Tätigkeitsmerkmale“

- *Personenmerkmale*
Angaben zu Person, Stellung, Arbeitsort etc.
- *Tätigkeitsmerkmale*
Angaben über die Tätigkeiten, welche die Person in ihrer Büroumgebung verrichtet

5. Schlussseite „Vielen Dank!“

Information, dass die Umfrage beendet ist; wiederholter Dank für die Teilnahme und Beteuerung, dass die Antworten vertraulich behandelt werden; Angabe, wann die Arbeit publiziert werden soll und wo sie bezogen werden kann

Dieser Aufbau folgt dem Konzept des Wirkungsmodells. Dadurch sollen Erkenntnisse über die Passung von Campustypen und Bürokonzepten als Gesamtkonzept in der Summe ihrer Eigenschaften, aber auch über die Relevanz einzelner Merkmale auf die Arbeitsplatzzufriedenheit gewonnen werden.

Am Anfang jeder Frageseite wurde kurz erklärt, wofür die Angaben benötigt werden. Eingangs der Seiten „Lagefaktoren“ und „Raumgestaltung“ wurde darauf hingewiesen, dass anhand der folgenden Fragen der Einfluss auf die Arbeitsplatzzufriedenheit untersucht wird. Ergänzt wurde dieser Hinweis mit einer kurzen, prägnanten Definition

von Arbeitsplatzzufriedenheit, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmenden dasselbe unter diesem Begriff verstehen. Nachfolgend wurden auf diesen zwei Frageseiten die unterschiedlichen Campustypen und Bürokonzepte beschrieben, um auch diesbezüglich ein einheitliches Verständnis zu schaffen. Um die Benutzerfreundlichkeit zu verbessern und den Teilnehmenden eine klarere Vorstellung der unterschiedlichen Campustypen und Bürokonzepte zu vermitteln, wurden die Beschreibungen zusätzlich, wie in den Abbildungen 14 und 15 dargestellt, mit Fotos oder Schemaplänen illustriert. Damit wurde die ursprüngliche Idee, die Campus- resp. Konzepteigenschaften nur in Textform zu beschreiben, damit nicht Bilder sondern Fakten beurteilt werden, zugunsten der Benutzerfreundlichkeit und eines einheitlichen Verständnisses verworfen. Aufgrund des hohen akademischen Grades und der wissenschaftlichen Tätigkeiten aller Umfrageteilnehmenden wurde die Gefahr, dass Fotos und Schemapläne die rationale Bewertung beeinträchtigen könnten, als gering eingeschätzt.

Beispiel: Beschreibungen Greenfield-Campus und Multi-Space-Office

Greenfield Campus

Ein isolierter, monofunktionaler Campus am Stadtrand. Umgeben von einem grossen Grüngürtel ist er isoliert von jeglichen städtischen Einflüssen und bietet ein Maximum an Ruhe und Konzentration in einer auf Forschung und Lehre ausgerichteten Umwelt.

Bsp. ETH Zürich, Hönggerberg

Quelle: zuerich.com/Website Zürich Tourismus, 2015



Abb. 14: Beschreibung Greenfield-Campus

Das Multi-Space Office

Dieses Bürokonzept gliedert sich in offene Arbeitsplatzzonen und Zonen mit Gemeinschaftsnutzungen. Zwischen den Arbeitsplatzzonen, welche i.d.R. mit wohnlichen Elementen durchsetzt sind, ergänzen Angebote für Kommunikation und Rückzug sowie für informelle Begegnungen und Austausch die Bürolandschaft. Wesentliche Elemente neben den Arbeitsplatzzonen sind Räume für Teammeetings, Kaffeebars, kleine Loungebereiche, Think Tanks und weitere Kommunikationsangebote.

Bsp. Multi-Space-Office

Quelle: Schnittlich Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.13



Abb. 15: Beschreibung Multi-Space-Office

Im Folgenden wurden Fragen zur Beurteilung der beschriebenen Campustypen und Bürokonzepte als Gesamtkonzept hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit des/der jeweiligen Teilnehmenden gestellt. Die Skalen umfassen jeweils die sieben in Tabelle 3 aufgeführten Antwortmöglichkeiten.⁷³

⁷³ Das Codebuch des gesamten Fragebogens ist in Anhang 2 abgebildet.

Codierung der Beurteilung des Konzepts
1 = ausserordentlich schlecht
2 = sehr schlecht
3 = eher schlecht
4 = eher gut
5 = sehr gut
6 = ausserordentlich gut
7 = kann ich nicht beurteilen*

* Diese Werte wurden bei der Auswertung nicht berücksichtigt

Tab. 3: Antwortmöglichkeiten und Codierung zur Konzeptbeurteilung

Mit der optionalen, offenen Anschlussfrage, was im Falle einer unterschiedlichen Beurteilung die ausschlaggebenden Vorteile der ersten (2.) gegenüber der zweiten (3.) Wahl sind, sollte erhoben werden, welches die wesentlichen Beurteilungskriterien sind und ob es neben den später abgefragten Lage- und Konzeptfaktoren aus der Literaturrecherche noch weitere relevante Einflussfaktoren gibt.

Mit der zweiten Anschlussfrage, ob die Teilnehmenden bereits Arbeitserfahrung mit den beschriebenen Campustypen und Bürokonzepten haben, sollte geprüft werden, ob und wie die Beurteilungen durch diejenigen Personen mit und diejenigen ohne eigene Erfahrungen korrelieren.

Im Anschluss an die Fragen zur Beurteilung der beschriebenen Campustypen und Bürokonzepte in der Summe ihrer Eigenschaften wurden die Fragen zur Relevanz einzelner Campus- oder Bürokonzepteeigenschaften auf die Arbeitsplatzzufriedenheit gestellt. Die Kenntnisse über die Relevanz dieser Eigenschaften können bei der Planung künftiger Projekte in der Campusentwicklung und der Bürokonzeptionierung hilfreich sein. Die Skalen zur Beurteilung der Wichtigkeit umfassen jeweils die sechs in Tabelle 4 aufgeführten Antwortmöglichkeiten.

Codierung der Wichtigkeit
1 = völlig unwichtig
2 = unwichtig
3 = eher unwichtig
4 = eher wichtig
5 = sehr wichtig
6 = ausserordentlich wichtig

Tab. 4: Antwortmöglichkeiten und Codierung zur Beurteilung der Wichtigkeit von Konzepteigenschaften

Auf der Seite mit Fragen zur Lage wurden im Anschluss sieben Dienstleistungsangebote aufgeführt, die bei der Literaturrecherche als mögliche Faktoren für eine allfällig unterschiedliche Bewertung von Campustypen identifiziert worden sind. Mit der Frage, wie stark das Fehlen oder Vorhandensein eines Angebots die

vorangegangene Campustyp-Bewertung beeinflusst hat, sollte ermittelt werden, ob die in der Desk-Analyse ermittelten Einflussfaktoren tatsächlich als Determinanten für eine allfällig unterschiedliche Bewertung von Campustypen betrachtet werden können. Die Skalen zur Beurteilung des Einflusses einzelner Lagefaktoren auf die Campustyp-Bewertung umfassen die vier in Tabelle 5 aufgeführten Antwortmöglichkeiten.

Codierung der Einflussstärke
1 = nicht beeinflusst
2 = leicht beeinflusst
3 = stark beeinflusst
4 = sehr stark beeinflusst

Tab. 5: Antwortmöglichkeiten und Codierung zur Beurteilung der Einflussstärke

Auf der Seite mit Fragen zur Raumgestaltung war diese Frage nicht enthalten, weil sie für die Beantwortung der zentralen Fragestellung nicht notwendig ist und daher die Fragebogenkomplexität unnötig erhöht hätte.

Für die Skalierung der Antwortmöglichkeiten wurde immer eine gerade Anzahl gewählt, um die „Tendenz zur Mitte“⁷⁴ zu unterbinden. Des Weiteren wurden „extreme“ Antwortmöglichkeiten vorgegeben, um in der Auswertung eine möglichst präzise Differenzierung zu ermöglichen.⁷⁵ Die passenden Skalenwerte wurden mittels Recherche von Fachliteratur zur Fragebogenkonstruktion und von ähnlichen Forschungsarbeiten festgelegt. Dabei sollten möglichst klare, unmissverständliche Skalenwerte mit gleichmässigen Abständen gewählt werden.

In der optionalen, offenen Schlussfrage auf den zwei ersten Frageseiten konnten die Teilnehmenden angeben, ob es weitere relevante Faktoren zur Lage respektive Objekt- und Raumgestaltung gibt, die ihre Arbeitsplatzzufriedenheit beeinflussen. Mit dieser Frage sollte sichergestellt werden, dass bei der Umfrage sämtliche relevanten Einflussfaktoren erfasst werden.

Ausser bei den offenen Fragen wurde auf den zwei ersten Frageseiten die Forced-Choice-Fragetechnik angewendet, indem die Fragen als "Pflichtfragen" definiert wurden. Somit hat der Teilnehmer/ die Teilnehmerin aus den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten diejenige auszuwählen, die für ihn/sie am ehesten zutrifft. Für die subjektive Bewertung der einzelnen Lagefaktoren und Bürokonzeptmerkmale sind keine speziellen Kenntnisse nötig. Bei der Beurteilung der Campustypen und

⁷⁴ vgl. Bortz/ Döring 2005

⁷⁵ vgl. Borg 2006, zit. in Fischer (Hrsg.) 2006, S. 61-79)

Bürokonzepte stand die Antwortoption „kann ich nicht beurteilen“ für TeilnehmerInnen ohne entsprechende Erfahrung zur Verfügung. Diese Methode kann zwar die Beendigungsquote beeinträchtigen, dafür werden vollständige Datensätze erzwungen, was die spätere Analyse erleichtert.

Auf der Frageseite 3 „Personen- und Tätigkeitsmerkmale“ wurden die zur Bildung von Personengruppen benötigten Angaben abgefragt. Dazu wurden Fragen mit einer Einfachauswahl verwendet. Die Ausnahme bildete die Frage zu den Tätigkeitsarten des oder der Teilnehmenden. Hierfür wurde ein Fragetyp gewählt, in dem ein Katalog von neun vorgegebenen und zwei individuell wählbaren Tätigkeitsarten in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit (grösster zeitlicher Aufwand) geordnet werden musste. Dieser Fragetyp sollte es erlauben, ein Tätigkeitsprofil des oder der Teilnehmenden zu erstellen und den Fragebogen dennoch kompakt zu gestalten. Die neun Tätigkeitsarten wurden aus einer Nutzungsanalyse nach arbeitspsychologischen Gesichtspunkten für ein Bürogebäude der Universität Zürich übernommen, die von einer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe durchgeführt wurde.

3.2.1 Pretest

Der Online-Fragebogen wurde in einem Pretest geprüft. Die Pretest-Phase dauerte drei Tage. Die Teilnehmergruppe setzte sich wie in Tabelle 6 dargestellt zusammen.

Teilnehmer	Geschlecht	Alter	Position/ Rolle
Person 1	weiblich	> 54	Leiterin Einrichtungsplanung
Person 2	weiblich	< 35	Projektleiterin Flächenmanagement
Person 3	weiblich	35–44	Raum- und Plandatenmanagerin
Person 4	weiblich	35–44	Assistentin der Geschäftsleitung
Person 5	männlich	35–44	Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Person 6	männlich	35–44	Projektleiter Flächenmanagement
Person 7	männlich	< 35	Projektleiter Flächenmanagement und Logistik
Person 8	männlich	35–44	Immobilienbewirtschafter
Person 9	männlich	35–44	Wissenschaftlicher Mitarbeitender
Person 10	männlich	35–44	Wissenschaftlicher Mitarbeitender
Person 11	männlich	45–54	Webdesigner / Applikationsbetreuer

Tab. 6: Übersicht der Teilnehmenden am Pretest der Online-Umfrage

Im Pretest wurden die Teilnehmenden aufgefordert, sich neben dem Ausfüllen des Fragebogens zu folgenden Punkten zu äussern:

- Logik des Aufbaus
- Verständlichkeit der Fragen und der Antwortformate
- Funktionalität des Umfrage-Tools

- Zeitbedarf für das Ausfüllen der Umfrage
- Vollständigkeit und Umfang

Aufgrund der Hinweise aus dem Pretest und erneuter Recherche von Fachliteratur zur Fragebogenkonstruktion wurden folgende Korrekturen im Fragebogen vorgenommen:

Startseite:

- Information, dass das Browser-Fenster während der Umfrage durchgehend geöffnet bleiben muss, wurde ergänzt

Frageseiten 1 & 2:

- Beschreibung des Campustyps „Aussenstandort“ wurde mit einem Beispielfoto ergänzt
- Definition des Begriffs „Arbeitsplatzzufriedenheit“ und entsprechender Hinweis bei diesbezüglichen Fragen wurden ergänzt
- Antwortoption „kann ich nicht beurteilen“ wurde bei der Beurteilung von Campustypen und Bürokonzepten ergänzt
- Skalenwerte wurden bei mehreren Fragen korrigiert
- Frage, in welcher unterschiedliche Eigenschaften abgefragt worden sind, wurde gesplittet
- Diverse Hinweise zur Beantwortung der Fragen sowie Quellenangaben der Bilder wurden ergänzt

Frageseite 3:

- Skalenwerte beim Beschäftigungsgrad und Alter wurden korrigiert
- Tätigkeitsliste wurde mit zwei individuell beschreibbaren Positionen und dem Hinweis ergänzt, dass nicht alle Positionen geordnet werden müssen
- Diverse Hinweise zur Beantwortung der Fragen wurden ergänzt

3.2.2 Stichprobenbeschreibung

Wie in Kapitel 1.1 erwähnt, wurde die Studie am Beispiel der grössten universitären Schweizer Hochschule, der Universität Zürich, durchgeführt. Sie repräsentiert mit 26 338 Studierenden (2014) 18.3 % der an Schweizer Universitäten immatrikulierten Studierenden⁷⁶, mit 533 ProfessorInnen (2012) 13.7 % der in der an Schweizer Universitäten arbeitenden ProfessorInnen und mit 4 848 AssistentInnen und

⁷⁶ vgl. BFS (Hrsg.) (2015): Lage und Grösse der universitären Hochschulen in der Schweiz 2014

Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (2012) 16.9 % dieser an Schweizer Universitäten beschäftigten Personalkategorie (2012).⁷⁷ Mit ihren sieben Fakultäten deckt sie alle offiziellen Fachbereiche der universitären Schweizer Hochschulen ab, ausser denjenigen der Fachbereichsgruppen „Bauwesen“ und „Technische Wissenschaften, Agrar- und Forstwirtschaft“⁷⁸.

Innerhalb der Universität wurden folgende Personen per E-Mail zur Umfrage eingeladen:

- alle ordentlichen UniversitätsprofessorInnen
- alle ausserordentlichen UniversitätsprofessorInnen
- alle AssistenzprofessorInnen
- alle Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen
- alle OberassistentInnen

Diese Personalkategorien wurden gewählt, da sie erstens das wissenschaftliche Spitzenpersonal repräsentieren, die Mitarbeitenden dieser Kategorien zweitens meist über Arbeitserfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen an verschiedenen universitären Hochschulen verfügen und sie drittens normalerweise langfristig und mit hohen Arbeitspensen an der Hochschule beschäftigt sind.

Die Anfangs in Betracht gezogene Durchführung der Studie am Beispiel des Kantons Zürich, an dessen zwei universitären Hochschulen 31 % der Studierenden in der Schweiz immatrikuliert sind (2014)⁷⁹ und 25.6 % der HochschulprofessorInnen (2012) sowie 39.6 % der AssistentInnen und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (2012) an Schweizer Universitäten beschäftigt sind⁷⁷, konnte nicht umgesetzt werden, weil die zuständigen Rektoratsdienste der ETH Zürich ihre (unverbindliche) Zusage für den elektronischen Versand der Umfrage kurzfristig wieder zurückgezogen hatten.

3.2.3 Repräsentativität der Stichprobe

Da die Studie am Beispiel der Universität Zürich durchgeführt wurde, stellt die Anzahl aller an ihr tätigen ProfessorInnen, Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und OberassistentInnen in der nachfolgenden Berechnungen die Grundgesamtheit dar, während die Summe der vollständig ausgefüllten Fragebogen die Stichprobe ist.

⁷⁷ vgl. BFS (Hrsg.) (2014): Personal von Bildungsinstitutionen, Ausgabe 2014

⁷⁸ vgl. BFS (Hrsg.) (2014): Fachbereichsgruppe HS, Ausgabe 2014

⁷⁹ vgl. BFS (Hrsg.) (2015): Lage und Grösse der universitären Hochschulen in der Schweiz 2014

Die Stichprobe wird in Tabelle 7 dargestellt.

Beschreibung	Anz. Mitarbeitende in der angefragten Population (100%) (= Grundgesamtheit)	Anzahl Rückläufe	in % der Population
Ordentliche ProfessorInnen	368	28	7.6 %
Ausserordentliche ProfessorInnen	142	14	9.9 %
AssistenzprofessorInnen	107	14	13.1 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1 318	96	7.3 %
OberassistentInnen	562	23	4.1 %
Total	2 497	175	7.0 %

Tab. 7: Repräsentativität der Stichprobe

3.3 Versand und Rücklauf der Online-Umfrage

Die Umfrage startete am Montag, 29. Juni 2015 (16:15 Uhr). Für die Durchführung der Umfrage wurde ein Zeitraum vor den Sommerferien und ausserhalb der Kongresszeit der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden gewählt. Der Massenversand der Einladungs-E-Mail mit dem Hyperlink zur Teilnahme an der Umfrage an alle ProfessorInnen, Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und OberassistentInnen der Universität Zürich wurde nach ausdrücklicher Genehmigung des Rektoratsdienstes von den Informatikdiensten der Universität ausgelöst. Insgesamt wurden 2 497 Personen angeschrieben.

Um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen, wurde der Fragebogen in Deutsch und Englisch angeboten. Ausserdem wurden zwei Tage nach dem Massenversand die Empfänger, die dem Autor durch persönliche Kontakte bekannt sind, durch eine individuelle E-Mail auf die Umfrage hingewiesen, mit der Bitte, bei Gelegenheit auch ihre ArbeitskollegInnen auf die Umfrage aufmerksam zu machen. Das Anbieten von „Incentives“ sowie der Massenversand von Erinnerungs-E-Mails war zum Zeitpunkt der Durchführung der Umfrage grundsätzlich nicht gestattet.

Bis zum Ende der Umfrage am Dienstag, 07. Juli 2015 (16:15 Uhr), wurde der Link zur Umfrage 271-mal angeklickt. 175 Personen haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt; dies entspricht einer Beendigungsquote von 64.6 %, was als hoch beurteilt wird, da der Fragebogen relativ anspruchsvoll und leseintensiv gestaltet ist. Dies lässt auf ein grosses Interesse der Teilnehmenden am Thema Arbeitsplatz und auf eine ansprechende Gestaltung des Fragebogens schliessen. Die meisten Abbrüche erfolgten auf der ersten Frageseite.

Wie die Abbildung 15 zeigt, ist die Teilnahmekurve stark degressiv. 140 Personen (80 % der Teilnehmenden) haben den Fragebogen innerhalb der ersten zwei Tage (während 27,5 Stunden) vollständig ausgefüllt, danach nahmen die Teilnahmen degressiv ab.

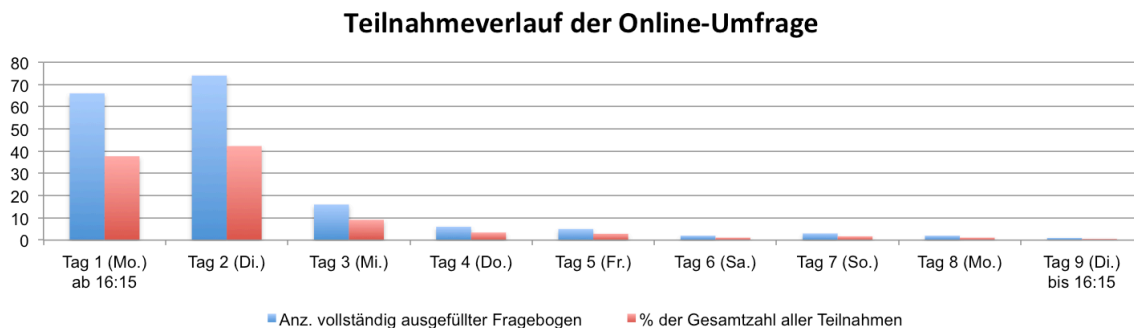


Abb. 15: Teilnahmekurve der Online-Umfrage

Der Rücklauf vollständig ausgefüllter Fragebogen betrug 7.01 %. Diese niedrige Rücklaufquote entspricht gemäss mündlicher Auskunft der Rektoratsdienste dem Durchschnitt aller an der Universität Zürich durchgeführten Online-Umfragen. Sie wird darauf zurückgeführt, dass die Empfängergruppen häufig Einladungen zur Teilnahme an Online-Umfragen erhalten, Einladungs-E-Mails keine Attachments, Textformatierungen oder Incentives enthalten dürfen und keine Erinnerungs-E-Mails verschickt werden können.

4 Ergebnisse der empirischen Erhebung

In den folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Online-Umfrage aufgeführt. Der Kapitelaufbau orientiert sich an den zentralen Fragestellungen.

Daraus ergibt sich folgende Kapitelgliederung:

- Analyse von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen
- Analyse der allgemeinen Lagefaktoren
- Analyse der universitätsspezifischen Lagefaktoren
- Analyse von Faktoren der Raumgestaltung
- Zwischenfazit zu sämtliche immobilien-spezifischen Einflussfaktoren

Die Erläuterungen zu den Ergebnissen beziehen sich auf die Population, die sich an der Umfrage beteiligt hat. Aufgrund des Skalenniveaus, der Art der Daten und der relativ symmetrischen Häufigkeitsverteilung basieren die nachstehenden statistischen Auswertungen auf dem arithmetischen Mittel (Mittelwert).

Da die erhobenen Daten nicht metrisch skaliert sind wurden die Korrelationen gemäss Spearmans Rangkorrelationskoeffizienten gerechnet. Sie beziehen sich auf die int-Codes⁸¹ der im Antwortformat festgelegten Skalenwerte.

4.1 Analyse von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen

An der Umfrage haben rund 50 % Frauen teilgenommen.

Geschlecht (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
weiblich	89	50.9 %
männlich	86	49.1 %

Tab. 8: Ergebnisse der Auswahl "Geschlecht"

Den grössten Altersgruppenanteil repräsentieren mit 38.9 % die 35–44-Jährigen.

Alter (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
jünger als 35 Jahre	19	10.9 %
35–44 Jahre	68	38.9 %
45–54 Jahre	53	30.3 %
älter als 54 Jahre	35	20.0 %

Tab. 9: Ergebnisse der Auswahl "Alter"

Mit 24.6 % ist die Dienstaltersgruppe von 6–10 Jahren am stärksten vertreten, dicht gefolgt von der Gruppe von 11–15 Jahren mit 23.4 %.

Dienstalter (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
0–2 Jahre	25	14.3 %
3–5 Jahre	30	17.1 %
6–10 Jahre	43	24.6 %
11–15 Jahre	41	23.4 %
16–20 Jahre	14	8.0 %
mehr als 20 Jahre	22	12.6 %

Tab. 10: Ergebnisse der Auswahl "Dienstalter"

Mit 54.9 % sind die Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen am stärksten vertreten, gefolgt von den ProfessorInnen mit 32 %.

Funktion an der Hochschule (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
UniversitätsprofessorIn	28	16.0 %
Ausserordentliche/r ProfessorIn	14	8.0 %
AssistenzprofessorIn	14	8.0 %
Wissenschaftliche MitarbeiterIn	96	54.9 %
OberassistentIn	23	13.1 %

Tab. 11: Ergebnisse der Auswahl "Funktion"

⁸¹ Die Codierung des gesamten Fragebogens ist in Anhang 2 ersichtlich.

Mit 57.7 % geht die Mehrheit der befragten Personen an der Universität Zürich einer Vollzeitbeschäftigung nach.

Beschäftigungsgrad (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Vollzeit 100 %	101	57.7 %
Teilzeit 80–99 %	28	16.0 %
Teilzeit 60–79 %	25	14.3 %
Teilzeit 40–59 %	15	8.6 %
Teilzeit 20–39 %	5	2.9 %
Teilzeit weniger als 20 %	1	0.6 %

Tab. 12: Ergebnisse der Auswahl "Beschäftigungsgrad"

44 % der befragten Personen haben zwischen 1 und 5 direkt unterstellte MitarbeiterInnen; 29.7 % haben keine Führungsfunktion.

Anzahl direkt unterstellter MitarbeiterInnen (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
0 Personen	52	29.7 %
1–5 Personen	77	44.0 %
6–10 Personen	25	14.3 %
11–20 Personen	12	6.9 %
mehr als 20 Personen	9	5.1 %

Tab. 13: Ergebnisse der Auswahl "Führungsspanne"

Nur 1.1 % der befragten Personen haben keinen Büroarbeitsplatz.

Büroarbeitsplatz vorhanden (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Mitarbeitende mit einem Büroarbeitsplatz	173	98.9 %
Mitarbeitende ohne Büroarbeitsplatz	2	1.1 %

Tab. 14: Ergebnisse der Auswahl "Büroarbeitsplatz vorhanden"

Nur 4.6 % der befragten Personen haben keinen persönlich zugewiesenen Arbeitsplatz.

Persönlicher Büroarbeitsplatz vorhanden (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Mitarbeitende mit persönlichem Büroarbeitsplatz	167	95.4 %
Mitarbeitende ohne persönlichem Büroarbeitsplatz	8	4.6 %

Tab. 15: Ergebnisse der Auswahl "Persönlicher Büroarbeitsplatz vorhanden"

81.2 % der Teilnehmenden verbringen mehr als die Hälfte ihres Arbeitspensums im Büro.

Präsenz im Büro (in % des Arbeitspensums) (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
0–25 %	3	2.3 %
26–50 %	77	16.6 %
51–75 %	25	38.3 %
76–100 %	12	42.9 %

Tab. 16: Ergebnisse der Auswahl "Präsenz im Büro"

Mit 84 % beziehungsweise 74 % verfügen die meisten TeilnehmerInnen über Arbeitserfahrung in einem Mehrpersonen-Zellenbüro und/oder Ein-Personen-Zellenbüro. Die Bürokonzepte Kombibüro, Multi-Space-Office und Flexible-Office kennen nur wenige TeilnehmerInnen aus eigener Arbeitserfahrung.

Büroerfahrung (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Arbeitserfahrung in einem Ein-Personen-Zellenbüro	130	74.3 %
Arbeitserfahrung in einem Mehrpersonen-Zellenbüro	147	84.0 %
Arbeitserfahrung in einem Kombibüro	38	21.7 %
Arbeitserfahrung in einem Multi-Space-Office	23	13.1 %
Arbeitserfahrung in einem Flexible-Office	8	4.6 %

Tab. 17: Ergebnisse der Auswahl "Büroerfahrung"

Mit 46.3 % am stärksten vertreten sind Personen, die ihren primären Arbeitsplatz im Hochschulgebiet Zürich Zentrum, einem Inner-City-Campus haben.

Arbeitsort (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Universität Irchel oder Tierspital Zürich (Greenfield-Campus)	65	37.1 %
Hochschulgebiet Zürich Zentrum (Inner-City-Campus)	81	46.3 %
Aussenstandort in Zürich	26	14.9 %
andere	3	1.7 %

Tab. 18: Ergebnisse der Auswahl "Arbeitsort"

Über die Hälfte der Teilnehmenden verfügt über Arbeitserfahrung auf einem Greenfield-Campus und/oder Inner-City-Campus. 33.7 % haben Arbeitserfahrung auf beider dieser Campustypen gesammelt und 13.1 % kennen alle drei Campustypen als Arbeitsort.

Campuserfahrung (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Arbeitserfahrung auf einem Greenfield-Campus	90	51.4 %
Arbeitserfahrung auf einem Inner-City-Campus	131	74.9 %
Arbeitserfahrung auf einem Aussenstandort	56	32.0 %

Tab. 19: Ergebnisse der Auswahl "Campuserfahrung"

53.7 % der befragten Personen fahren mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit. 28 % legen den Arbeitsweg mit dem Fahrrad oder zu Fuss zurück und lediglich 18.3 % nutzen den motorisierten Individualverkehr.

Hauptsächlich verwendetes Transportmittel für den Arbeitsweg (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
Zug/ S-Bahn	64	36.6 %
Bus / Tram	30	17.1 %
Auto	31	17.7 %
Motorrad/ Roller	1	0.6 %
Fahrrad	32	18.3 %
zu Fuss	17	9.7 %

andere	0	0 %
--------	---	-----

Tab. 20: Ergebnisse der Auswahl "Transportmittel"

86.8 % der befragten Personen haben eine Arbeitswegzeit (Hinweg) von maximal einer Stunde.

Arbeitswegzeit (Hinweg) (N=175)	Anzahl Nennungen	in % von N
max. 15 Min.	33	18.9 %
16–30 Min.	52	29.7 %
31–45 Min.	37	21.1 %
46–60 Min.	30	17.1 %
61–75 Min.	11	6.3 %
76–90 Min.	8	4.6 %
mehr als 90 Min.	4	2.3 %

Tab. 21: Ergebnisse der Auswahl "Arbeitswegzeit"

Bei der Frage nach den in der Büroumgebung meistverrichteten Tätigkeiten haben 91 % ($n = 151$) der Befragten angegeben, dass der grösste zeitliche Aufwand für stille Einzelarbeit sowie Datenerhebungen und Analysen anfällt. 29 % haben angegeben, dass der zweitgrösste zeitliche Aufwand für spontanen und/oder informellen Austausch anfällt. Die stille Einzelarbeit sowie Datenerhebungen und Analysen sind mit 24 % auch auf dem zweiten Rang stark vertreten. Auf dem dritten Rang zeigt sich die Verteilung ähnlich wie auf dem zweiten. Die Anzahl Nennungen der Tätigkeitsarten pro Rang sind in Abbildung 16 abgebildet.

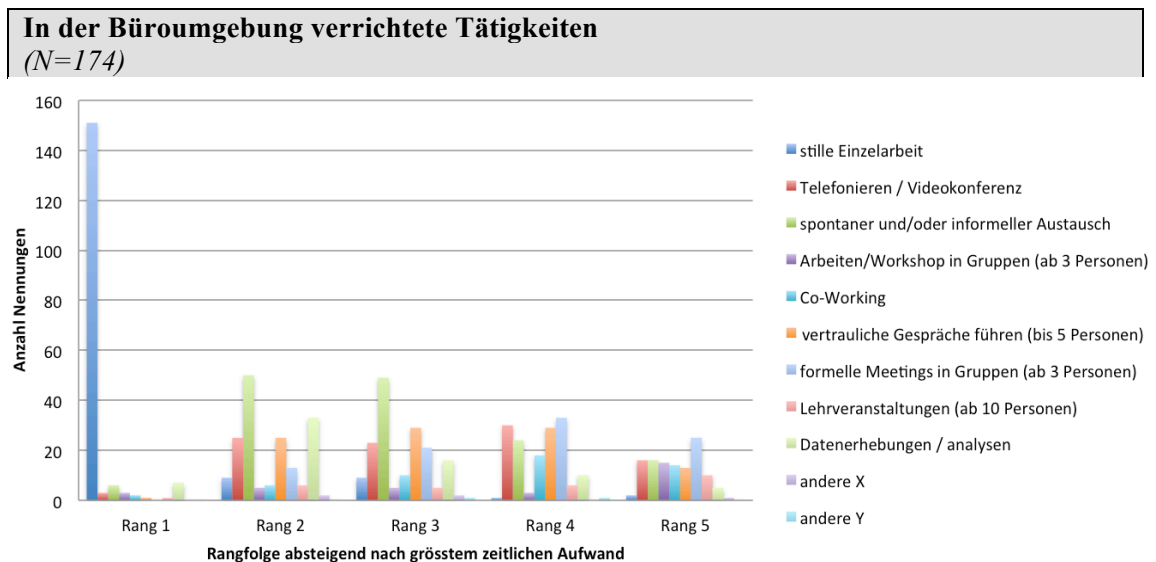


Abb. 16: Meistverrichtete Tätigkeiten in der Büroumgebung

4.2 Analyse der Lagefaktoren

In diesem Kapitel werden zunächst die Daten der einzeln bewerteten allgemeinen Lagefaktoren analysiert. Im nächsten Schritt werden die Daten der einzeln bewerteten universitätsspezifischen Lagefaktoren analysiert und schliesslich folgt die Analyse der Daten zur Bewertung der Campustypen als Gesamtkonzept.

4.2.1 Beurteilung der einzelnen allgemeinen Lagefaktoren

Abbildung 17 zeigt die vierzehn einzelnen Lagefaktoren, deren Relevanz in der Befragung erhoben wurde, mit den entsprechenden Mittelwerten. Im Anhang 3 finden sich sämtliche Nennungen und Mittelwerte der Lagefaktoren je Personengruppe mit zugehöriger Standardabweichung. Diese bilden die Grundlage für die nachstehenden Auswertungen.

Vergleich der Wichtigkeit einzelner Lagefaktoren

Der tiefste Mittelwert bei den allgemeinen Lagefaktoren beträgt 2.75 (*SD* 1.288) für die Wichtigkeit von nahegelegenen Lokalitäten mit Alkoholausschank (Bars & Pubs für Afterwork-Bier etc.). Mit einem Mittelwert von 5.16 (*SD* 0.741) wurde die Wichtigkeit einer nahegelegenen Haltestelle eines öffentlichen Verkehrsmittels am höchsten bewertet, gefolgt von der Wichtigkeit eines nahegelegenen grossen öffentlichen Verkehrsknotenpunktes (z.B. Hauptbahnhof) mit 4.60 (*SD* 0.988). Die zwei am höchsten bewerteten Lagefaktoren weisen gleichzeitig die geringsten Standardabweichungen im Feld auf. Dies lässt den Schluss zu, dass die meisten UmfrageteilnehmerInnen eine gute Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr als sehr wichtigen Lagefaktor hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzzufriedenheit bewerten.

Abbildung 17 zeigt die Mittelwerte Wichtigkeit der einzeln bewerteten Lagefaktoren.

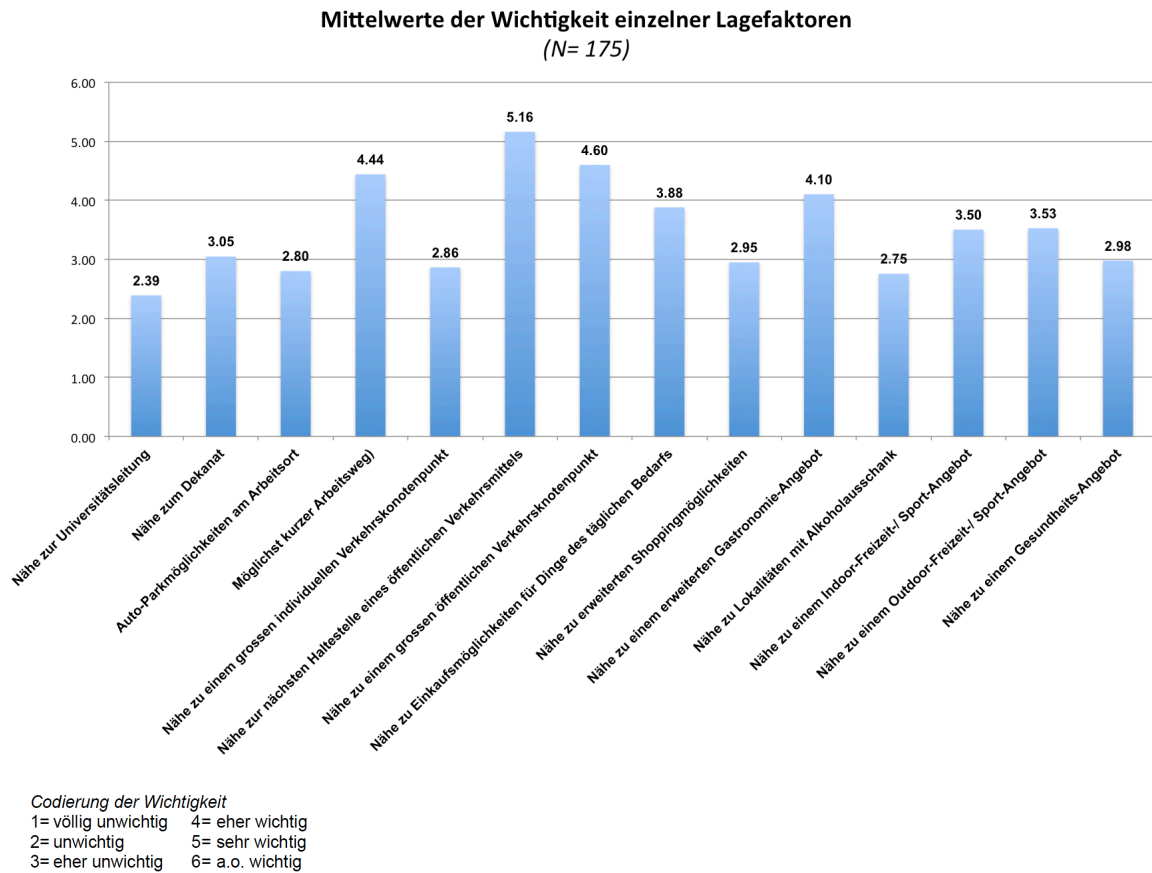


Abb. 17: Mittelwerte der Wichtigkeit einzelner Lagefaktoren

Nahegelegene Auto-Parkmöglichkeiten (Mittelwert 2.80 (SD 1.675))

Ein möglichst nahe gelegener Autoparkplatz wird generell als eher unwichtig eingestuft. Die Standardabweichung von 1.675 deutet jedoch auf eine relativ grosse Verteilung der Bewertung hin. So kann festgestellt werden, dass Personen, die hauptsächlich mit dem Auto, Motorrad oder Roller zur Arbeit fahren, diesen Lagefaktor mit 5.31 (SD 1.675) als sehr wichtig bewertet haben, während Personen, die mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad oder zu Fuss zur Arbeit gehen, diesen Faktor mit 2.24 (SD 1.256) als unwichtig bewertet haben.

Möglichst kurzer Arbeitsweg (Mittelwert 4.44 (SD 1.117))

Dieser individuelle Lagefaktor wird allgemein als eher wichtig bewertet. Generell beurteilen Personen mit kürzeren Arbeitswegzeiten einen kurzen Arbeitsweg höher als solche mit langen Arbeitswegzeiten ($r_{sp} = 0.38$).

Mit einem Mittelwert von 5.12 (SD 0.781) war die Beurteilung durch diejenigen Personen, die zu Fuss zur Arbeit gehen, am höchsten, gefolgt von der Beurteilung durch Motorrad-/Rollerfahrer mit 5.00 (n=1) und AssistenzprofessorInnen mit 4.93 (SD 0.829).

Nahegelegener grosser MIV-Verkehrsknoten (Mittelwert 2.86 (SD 1.491))

Ein nahegelegener Autobahn- oder Schnellstrassenzugang wird von den meisten Teilnehmergruppen als unwichtig bis eher unwichtig bewertet. Mit einem Mittelwert von 3.52 (SD 1.426) bewerten Personen, deren primärer Arbeitsplatz sich auf dem Campus Irchel/Tierspital befindet, diesen Lagefaktor wesentlich höher als Personen, die im Hochschulgebiet Zürich Zentrum oder an Aussenstandorten arbeiten. Die Vermutung liegt nahe, dass diese höhere Bewertung wegen des Tierspitals und des auf dem Campus Irchel ansässigen Rechtsmedizinischen Instituts zustande gekommen ist, da bei diesen Institutionen die An- und Auslieferungen vorwiegend mit dem MIV erfolgt. Am höchsten wird dieser Lagefaktor von den MIV-Benutzern mit 4.10 bis 5.00 bewertet.

Nahegelegene ÖV-Haltestelle (Mittelwert 5.16 (SD 0.741))

Von allen abgefragten Lagefaktoren erhielt die Wichtigkeit einer nahegelegenen Haltestelle eines öffentlichen Verkehrsmittels die höchste Bewertung. Von allen Personengruppen (>5 % von N) wurde dieser Lagefaktor als sehr wichtig beurteilt. Entsprechend niedrig ist die Standardabweichung, die mit 0.741 die tiefste im Feld ist.

Nahegelegener grosser ÖV-Knotenpunkt (Mittelwert 4.60 (SD 0.988))

Mit einem Mittelwert von 4.60 (SD 0.988) wurde die Wichtigkeit dieses Lagefaktors am zweithöchsten bewertet. Alle Teilnehmergruppen haben diesen Faktor als eher wichtig bis sehr wichtig beurteilt. Die Standardabweichung von 0.988 ist die zweittiefste im Feld.

Nahegelegene Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs (Mittelwert 3.88 (SD 1.046))

Die Wichtigkeit dieses Lagefaktors wurde von derjenigen Personengruppe mit mehr als 90 Minuten Arbeitsweg und derjenigen mit einem Arbeitspensum von weniger als 20 % mit je einem Mittelwert von 5.0 am höchsten bewertet. Bei der Datenanalyse konnten keine Korrelationen festgestellt werden. Die Standardabweichung ist mit 1.046 relativ niedrig; einzelne in der Stichprobe schwach vertretene Personengruppen reissen aus und verzerren das Bild in den Abbildungen 18 und 19.

Nahegelegenes erweitertes Shoppingangebot (Mittelwert 2.95 (SD 1.024))

Die Wichtigkeit der Nähe zu erweiterten Shoppingmöglichkeiten wurde von allen Personengruppen als eher unwichtig bewertet. Entsprechend niedrig ist die Standardabweichung von 1.024 um den Mittelwert von 2.95.

Nahegelegenes erweitertes Gastronomieangebot (Mittelwert 4.10 (SD 1.012))

Der vierthöchste Wert im Feld und die drittniedrigsten Standardabweichung kommen der Wichtigkeit eines nahegelegenen erweiterten Gastronomieangebots in der Arbeitsumgebung zu. Am höchsten bewertet wird diese Wichtigkeit mit 4.62 (SD 1.134) von Personen, die an einem Aussenstandort arbeiten. Jüngere TeilnehmerInnen haben die Wichtigkeit dieses Lagefaktors tendenziell höher bewertet als ältere ($r_{sp}=0.21$), ansonsten konnten bei der Datenanalyse keine Regelmässigkeiten festgestellt werden.

Nahegelegene Lokalitäten mit Alkoholausschank (Mittelwert 2.75 (SD 1.288))

Die geringste Bewertung im Feld kommt der Wichtigkeit von Lokalitäten mit Alkoholausschank in der Arbeitsumgebung zu. Mit einem Mittelwert von 2.75 (SD 1.288) wird dieser Lagefaktor von allen in der Umfrage vertretenen Personengruppen (>5 % von N) als unwichtig oder eher unwichtig eingestuft. Mit einem Mittelwert von 3.29 bewerten die AssistenzprofessorInnen und diejenigen Personen, die zu Fuss zur Arbeit gehen, diesen Lagefaktor gleichermassen am höchsten. Einzelne in der Stichprobe schwach vertretene Personengruppen reissen aus und verzerren das Bild in den Abbildungen 18 und 19.

Nahegelegenes Indoor-Freizeit-/ Sportangebot (Mittelwert 3.50 (SD 1.442))

Die Wichtigkeit eines nahegelegenen Indoor-Freizeit- und Sportangebots wird mit einem Mittelwert von 3.50 genau zwischen eher unwichtig und eher wichtig bewertet wobei die Standardabweichung von 1.442 auf eine grosse Streuung hinweist.

Die höchste Bewertung hat die Personengruppe der TeilnehmerInnen unter 35 Jahren mit einem Mittelwert von 4.32 (SD 1.250) abgegeben, gefolgt von der Personengruppe der AssistenzprofessorInnen mit 4.21 (SD 1.051). Die Personengruppe (>5 % von N), welche die Wichtigkeit dieses Lagefaktors am tiefsten bewertet hat, ist diejenige der ordentlichen UniversitätsprofessorInnen. Generell konnte bei der Datenauswertung festgestellt werden, dass jüngere TeilnehmerInnen die Wichtigkeit dieses Lagefaktors leicht höher bewerten als ältere ($r_{sp}=0.25$).

Nahegelegenes Outdoor-Freizeit-/ Sportangebot (Mittelwert 3.53 (SD 1.434))

Die Daten zur Bewertungen der Wichtigkeit dieses Lagefaktors sind fast identisch mit denjenigen des Indoor-Freizeit- und Sportangebots. Es besteht ebenfalls eine sehr geringe negative Korrelation von $r_{sp}=0.17$ zwischen dem Alter der TeilnehmerInnen und der Bewertung dieses Faktors. Mit 4.19 (SD 1.230) haben diejenigen Personen, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, die höchste Bewertung abgegeben, gefolgt von den

AssistenzprofessorInnen mit 4.00 (*SD* 1.110) und der Personengruppe der TeilnehmerInnen unter 35 Jahren mit 3.95 (*SD* 1.268).

Sowohl die Wichtigkeit des Indoor- als auch des Outdoor-Freizeit- und Sportangebots wird von denjenigen Personen, die auf dem Campus Irchel/Tierspital arbeiten, wesentlich höher bewertet als von Personen, die ihren primären Arbeitsplatz im Hochschulgebiet Zürich Zentrum oder an einem Aussenstandort haben. Auf dem Campus Irchel/Tierspital ist das Angebot in diesem Bereich sehr gross.

Nahegelegenes Gesundheitsangebot (Mittelwert 2.98 (SD 1.088))

Dieser Lagefaktor wurde von allen Personengruppen (>5 % von *N*) als eher unwichtig bewertet. Die Daten zeigen keine Auffälligkeiten. Auch kann kein Zusammenhang zwischen dem Alter der UmfrageteilnehmerInnen und der Bewertung dieses Lagefaktors ausgemacht werden.

Die Abbildungen 18 und 19 zeigen, grafisch zusammengefasst, die Mittelwerte aller Lagefaktoren in Bezug auf ausgewählte Personengruppen.

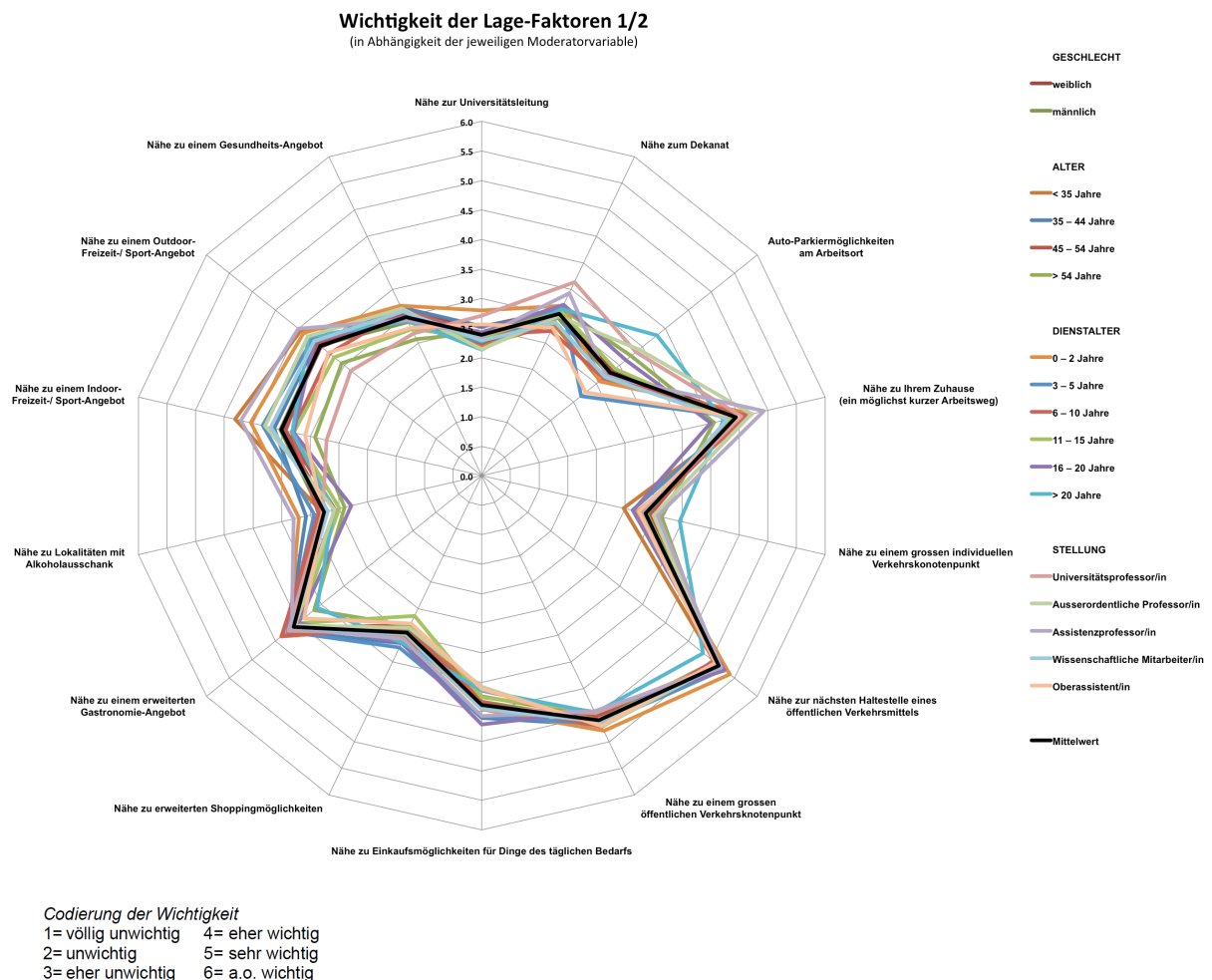


Abb. 18: Mittelwerte der Wichtigkeit aller Lagefaktoren nach Personengruppen 1/2

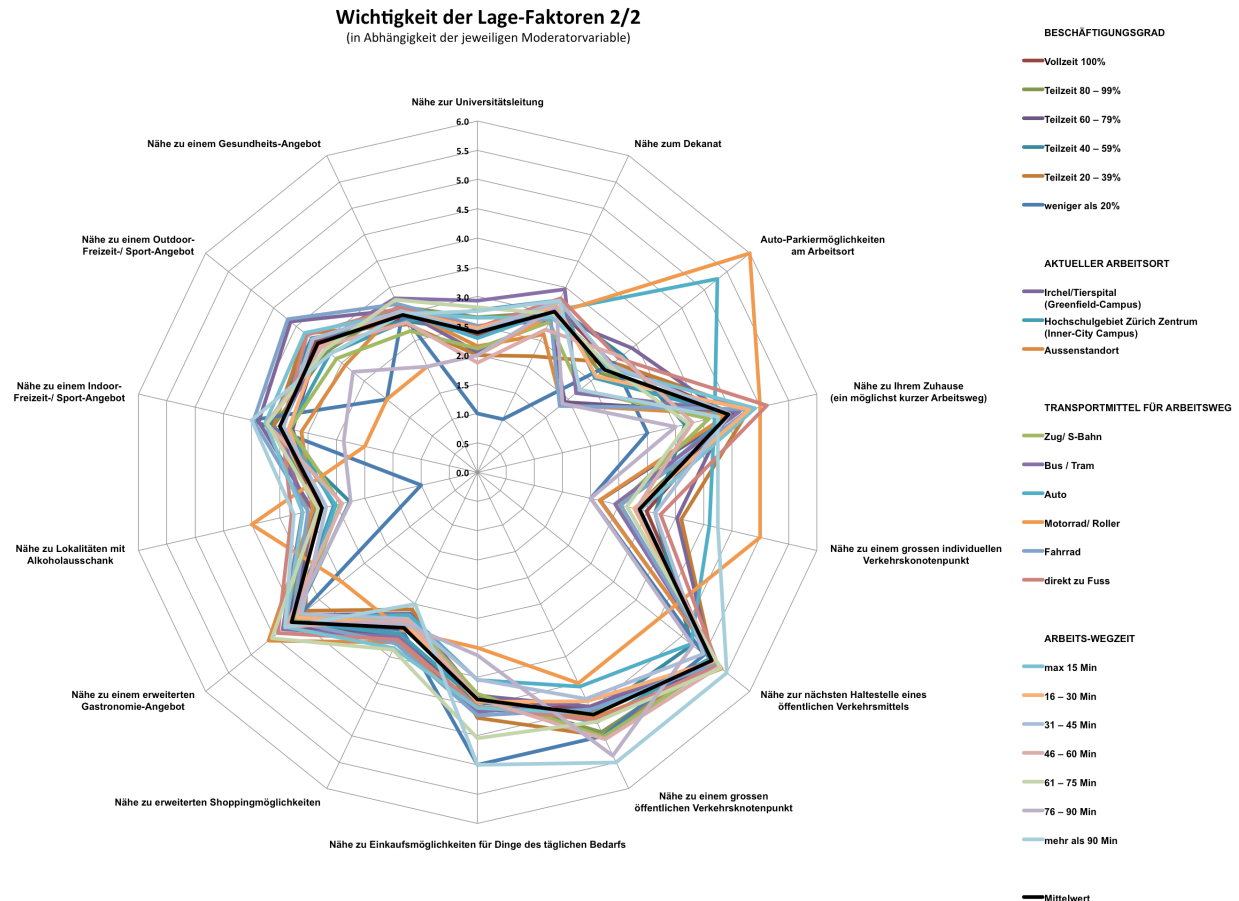


Abb. 19: Mittelwerte der Wichtigkeit aller Lagefaktoren nach Personengruppen 2/2

4.2.2 Beurteilung der einzelnen universitätsspezifischen Lagefaktoren

Bezüglich der universitätsspezifischen Einzel-Lagefaktoren wurden die Wichtigkeit der Nähe zur Universitätsleitung und der Nähe zum Dekanat bewertet. Die Ergebnisse werden im Folgenden beschrieben. Die Mittelwerte dieser Lagefaktoren in Bezug auf ausgewählte Personengruppen sind in den Abbildungen 18 und 19 grafisch zusammengefasst.

Nähe zur Universitätsleitung (Mittelwert 2.39 (SD 1.299))

Der tiefste Mittelwert im Feld der abgefragten Einzel-Lagefaktoren kommt der Nähe zur Universitätsleitung zu. Sämtliche Personengruppen (>5 % von N) haben diesen Lagefaktor als unwichtig bis eher unwichtig bewertet. Bei der Datenauswertung konnten keine nennenswerten Korrelationen festgestellt werden.

Nähe zum Dekanat (Mittelwert 3.05 (SD 1.347))

Mit einem Mittelwert von 3.05 (SD 1.347) etwas wichtiger als die Nähe zur Universitätsleitung, aber dennoch als eher unwichtig bewertet wurde die Nähe zum Dekanat. Die höchste Bewertung dieses universitätsspezifischen Lagefaktors hat die Personengruppe der UniversitätsprofessorInnen mit einem Mittelwert von 3.64 (SD 1.311) abgegeben.

4.2.3 Beurteilung der Campustypen

Für die Beurteilung der drei in den Kapiteln 2.2.2. bis 2.2.4. beschriebenen Campustypen hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit wurden die gleichen Personengruppen wie zur Beurteilung der einzelnen Lagefaktoren gebildet. Zusätzlich wurde jedoch die Kategorie „Campuserfahrung“ hinzugefügt. Anhand dieser Personengruppen soll untersucht werden, ob und wie die Beurteilung derjenigen Personen mit und derjenigen ohne eigene Erfahrungen auf dem jeweiligen Campustyp korrelieren.

Vergleich der Beurteilung der Campustypen

Die Umfrageergebnisse zeigen deutlich, dass die TeilnehmerInnen Inner-City-Campusse in Bezug auf die Arbeitsplatzzufriedenheit besser beurteilen als Greenfield-Campusse und Aussenstandorte. Dies stützt die in Kapitel 2.2.1 aufgeführte These, zumindest in Bezug auf universitäre Schweizer Hochschulen. Als Hauptgrund für die bessere Bewertung des Inner-City-Campus ging die bessere Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr hervor. Als weitere wesentliche Gründe wurden die bessere Einbindung in die Gesellschaft und das urbane Umfeld identifiziert.

Abbildung 20 zeigt die Mittelwerte Beurteilung der Campustypen.

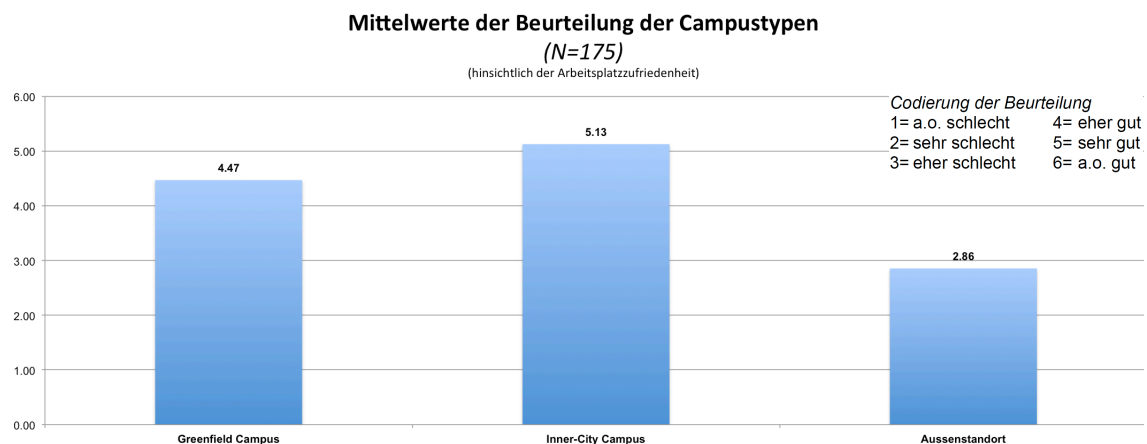


Abb. 20: Mittelwerte der Beurteilung der Campustypen

Beurteilung Greenfield-Campus (Mittelwert 4.47 (SD 1.124))

Mit einem Mittelwert von 5.08 (SD 0.823) wurde der Einfluss eines Greenfield-Campus auf die Arbeitsplatzzufriedenheit von derjenigen Personengruppe am höchsten bewertet, deren primärer Arbeitsplatz sich auf dem Campus Irchel/Tierspital – einem Greenfield-Campus – befindet. Sämtliche Personengruppen im Feld beurteilen diesen Campustyp als eher gut bis sehr gut. Personen, die über mindestens drei Monate Arbeitserfahrung auf einem Greenfield-Campus verfügen, haben diesen Campustyp durchschnittlich um 0.53 höher bewertet als solche ohne diese Arbeitserfahrung.

Bei der offenen, optionalen Frage nach den wesentlichen Vorteilen eines Greenfield-Campus gegenüber anderen Campustypen wurde vorwiegend die ruhige Lage in der Natur genannt. Ein ebenfalls oft genannter Vorteil sind die kurzen Wege, die eine Hochschulumgebung mit konzentrierter Infrastruktur und einer Konzentration verschiedener Fachgebiete bietet. Ein mehrfach genannter Vorteil, der aus der Literaturrecherche nicht hervorging, sind die erweiterten baulichen Möglichkeiten.

Beurteilung Inner-City-Campus (Mittelwert 5.13 (SD 0.858))

Am besten und mit der geringsten Standardabweichung wurde der Inner-City-Campus bewertet. Alle Personengruppen (>5 % von N) haben diesen Campustyp hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit als sehr gut bis ausserordentlich gut beurteilt. Mit 5.53 (SD 0.612) hat die Personengruppe der unter 35-Jährigen die beste Bewertung abgegeben. Personen, die über mindestens drei Monate Arbeitserfahrung auf einem Inner-City-Campus verfügen, haben diesen Campustyp durchschnittlich um 0.49 höher bewertet als solche ohne diese Arbeitserfahrung.

Von denjenigen Personen, die den Inner-City-Campus besser bewertet haben als die anderen Campustypen, haben 73 Personen die offene, optionale Frage nach den wesentlichen Vorteilen dieses Campustyps beantwortet und circa 153 Vorteile genannt. Die bessere Erreichbarkeit mit den ÖV wurde mit 32 Nennungen am häufigsten erwähnt, gefolgt vom eher allgemein formulierten Vorteil der Zentralität mit 27 Nennungen. Die bessere Einbindung in die Gesellschaft (19 Nennungen) und das erweiterte Gastronomieangebot (17 Nennungen) wurden am dritt- und vierthäufigsten genannt. Diese und weiteren Nennungen sind in Abbildung 21 ersichtlich.

Wesentliche Vorteile eines Inner-City Campus gegenüber anderen Campustypen

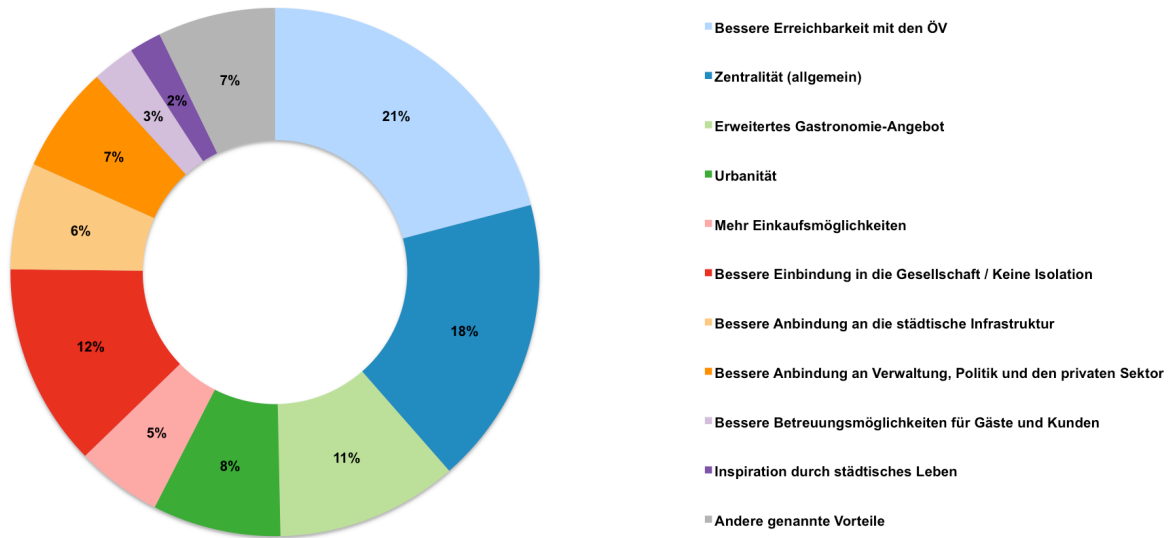


Abb. 21: Wesentliche Vorteile eines Inner-City Campus

Beurteilung Aussenstandort (Mittelwert 2.86 (SD 1.120))

Eindeutig am schlechtesten bewertet wurde der Aussenstandort. Alle Personengruppen (>5 % von N) haben diesen Campustyp hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit als sehr schlecht bis eher schlecht beurteilt. Mit 3.37 (SD 1.012) hat die Personengruppe der unter 35-Jährigen die beste Bewertung abgegeben. Personen, die über mindestens drei Monate Arbeitserfahrung an einem Aussenstandort verfügen, haben diesen Campustyp durchschnittlich um 0.25 besser bewertet als solche ohne diese Arbeitserfahrung.

Diejenigen Personen, die den Aussenstandort schlechter bewertet haben als die anderen Campustypen, haben als wesentliche Nachteile die Abgeschiedenheit vom Universitätsbetrieb und die schlechtere Erreichbarkeit mit den öffentlichen Verkehrsmitteln genannt.

Die Abbildungen 22 und 23 zeigen, grafisch zusammengefasst, die Mittelwerte aller Campustyp-Beurteilungen in Bezug auf ausgewählte Personengruppen.

Beurteilung der Campus-Typen als Arbeitsort 1/2 (in Abhängigkeit der jeweiligen Moderatorvariable)

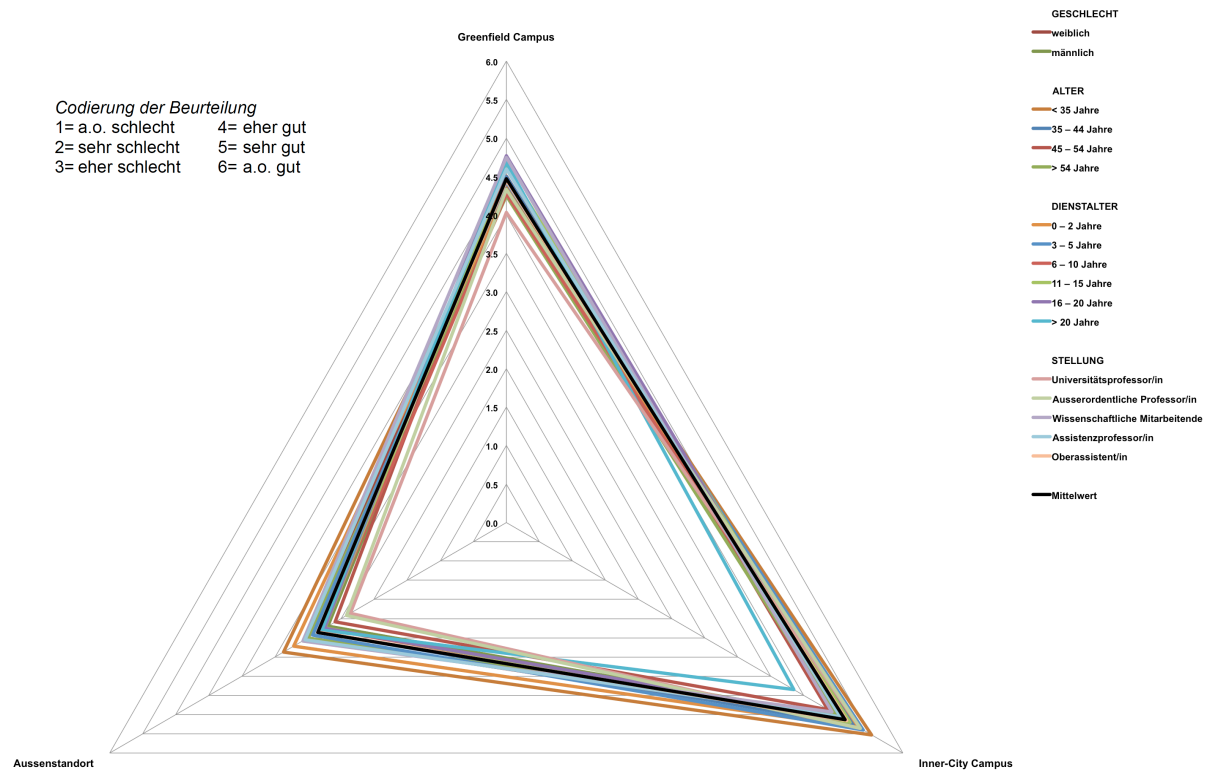


Abb. 22: Mittelwerte der Beurteilung aller Campustypen nach Personengruppen 1/2

Beurteilung der Campus-Typen als Arbeitsort 2/2 (in Abhängigkeit der jeweiligen Moderatorvariable)

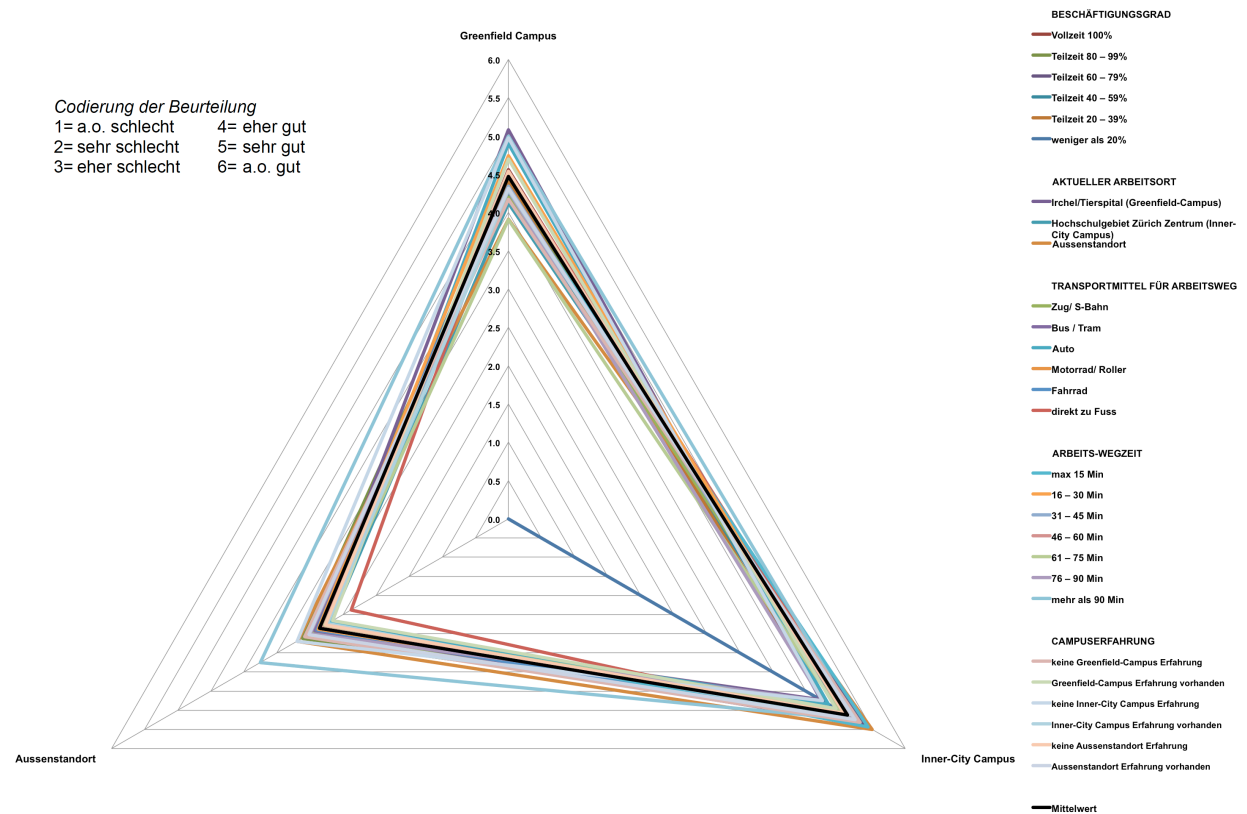


Abb. 23: Mittelwerte der Beurteilung aller Campustypen nach Personengruppen 2/2

Beurteilungskriterien

Wie in Kapitel 3.2 erwähnt, wurden bei der Literaturrecherche sieben Dienstleistungsangebote als mögliche Faktoren für eine allfällig unterschiedliche Bewertung von Campustypen identifiziert. Mit der Frage, wie stark das Fehlen oder Vorhandensein dieses Angebots die vorangegangene Campustyp-Bewertung beeinflusst hat, sollte ermittelt werden, ob die in der Desk-Analyse ermittelten Einflussfaktoren tatsächlich Determinanten für eine allfällig unterschiedliche Bewertung von Campustypen sind. Die Übersicht in Abbildung 24 zeigt, dass im Mittelwert keine dieser Lagefaktoren einen starken Einfluss auf die Campustyp-Bewertung hatten.

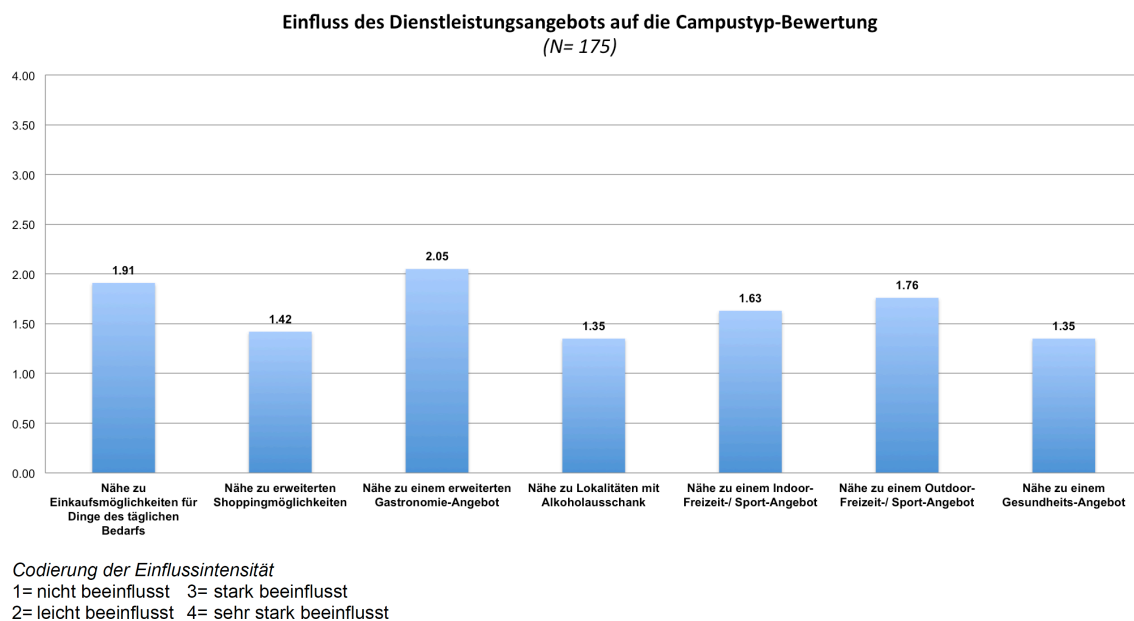


Abb. 24: Einfluss des Dienstleistungsangebots auf die Campustyp-Bewertung

Die Ergebnisse aus der Beurteilung der einzelnen Lagefaktoren und diejenigen aus der Beantwortung der offenen, direkten Frage nach den wesentlichen Vorteilen der besser bewerteten Campustypen lassen darauf schliessen, dass die gute Erschliessung durch die öffentlichen Verkehrsmittel das Hauptkriterium für die Beurteilung eines Campustyps hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit ist. Ebenfalls scheint die Einbindung in die Gesellschaft und in ein urbanes Umfeld für einen Grossteil des wissenschaftlichen Spitzenpersonals ein Hauptkriterium zu sein. Von den einzeln abgefragten Dienstleistungsangeboten sind vor allem das Gastronomieangebot und die Einkaufsmöglichkeiten von Relevanz.

4.3 Analyse von Faktoren der Raumgestaltung

4.3.1 Beurteilung der einzelnen Bürokonzeptmerkmale

Die zehn einzelnen Bürokonzeptmerkmale, deren Relevanz in der Befragung erhoben wurde, sind in Abbildung 25 mit den entsprechenden Mittelwerten abgebildet. Im Anhang 3 finden sich sämtliche Nennungen und Mittelwerte dieser zehn Konzeptmerkmale je Personengruppe mit zugehöriger Standardabweichung. Diese bilden die Grundlage für die nachstehende Auswertung.

Wie in Kapitel 4.1 „Analyse von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen“ dargestellt, haben 151 (91 %) der befragten Personen ($N=175$) angegeben, dass ihr grösster zeitlicher Aufwand in der Büroumgebung für stille Einzelarbeit oder Datenauswertungen und Analysen anfällt. Diese extrem häufige Nennung einer Tätigkeitsart wurde weder vorhergesehen, noch zeigte sie sich im Pretest. Ausserdem wurde bei der Auswertung der Daten aus dem Pretest nicht erkannt, dass mit dem gewählten Fragedesign keine Tätigkeitsprofile oder Personengruppen gebildet werden können, weil der effektive zeitliche oder prozentuale Aufwand für die jeweilige Tätigkeitsart nicht bekannt ist. Aus diesen Gründen wurde bei der Analyse der Einflussfaktoren auf Raumbene von der Bildung tätigkeitsbezogener Personengruppen abgesehen.

Vergleich der Wichtigkeit einzelner Konzeptmerkmale

Die nachfolgende Abbildung 25 zeigt, dass die Wichtigkeit jener Konzeptmerkmale, welche die Individualität und Abschirmung des Büroarbeitsplatzes begünstigen, am höchsten bewertet worden ist. Mit einem Mittelwert von 5.16 ($SD\ 0.908$) wurde ein persönlich zugeteilter Arbeitsplatz (kein „Sharing“) am wichtigsten und mit der geringsten Standardabweichung bewertet, gefolgt von der akustischen Abschirmung am Arbeitsplatz mit einer Bewertung von 4.97 ($SD\ 0.934$). Aufgrund der Erkenntnis, dass die UmfrageteilnehmerInnen in ihrer Büroumgebung vorwiegend stille Einzelarbeit verrichten, liegt dieses Ergebnis nahe.

Die Daten zeigen, dass jüngere UmfrageteilnehmerInnen die Wichtigkeit des visuellen Einblicks vom Arbeitsplatz ins Betriebsgeschehen ($r_{sp}=0.18$) und ein Bürokonzept, welches den informellen Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördert ($r_{sp}=0.14$) tendenziell besser bewerten als ältere. Ausserdem fällt auf, dass die Freiheit, den eigenen Arbeitsplatz individuell einrichten zu können, mit zunehmendem Alter der Teilnehmenden an Wichtigkeit gewinnt ($r_{sp}=0.22$). Bei den Personengruppen nach

Funktion/Stellung an der Hochschule kann diese Korrelation nicht festgestellt werden. Dies wirft die These auf, dass jüngere WissenschaftlerInnen tendenziell mehr Wert auf eine kommunikationsfördernde Büroumgebung legen.

Mittelwerte Wichtigkeit einzelner Bürokonzeptmerkmale (N=175)

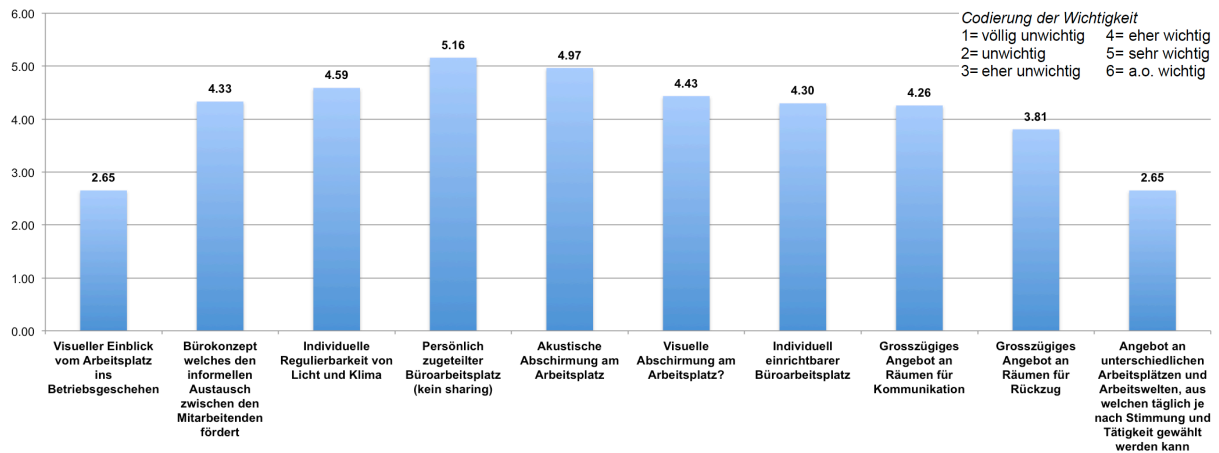


Abb. 25: Mittelwerte der Wichtigkeit einzelner Bürokonzeptmerkmale

Die Abbildungen 26 und 27 zeigen, grafisch zusammengefasst, die Mittelwerte aller Bürokonzeptmerkmale in Bezug auf ausgewählte Personengruppen.

Wichtigkeit der Konzeptmerkmale 1/2 (in Abhängigkeit der jeweiligen Moderatorvariable)

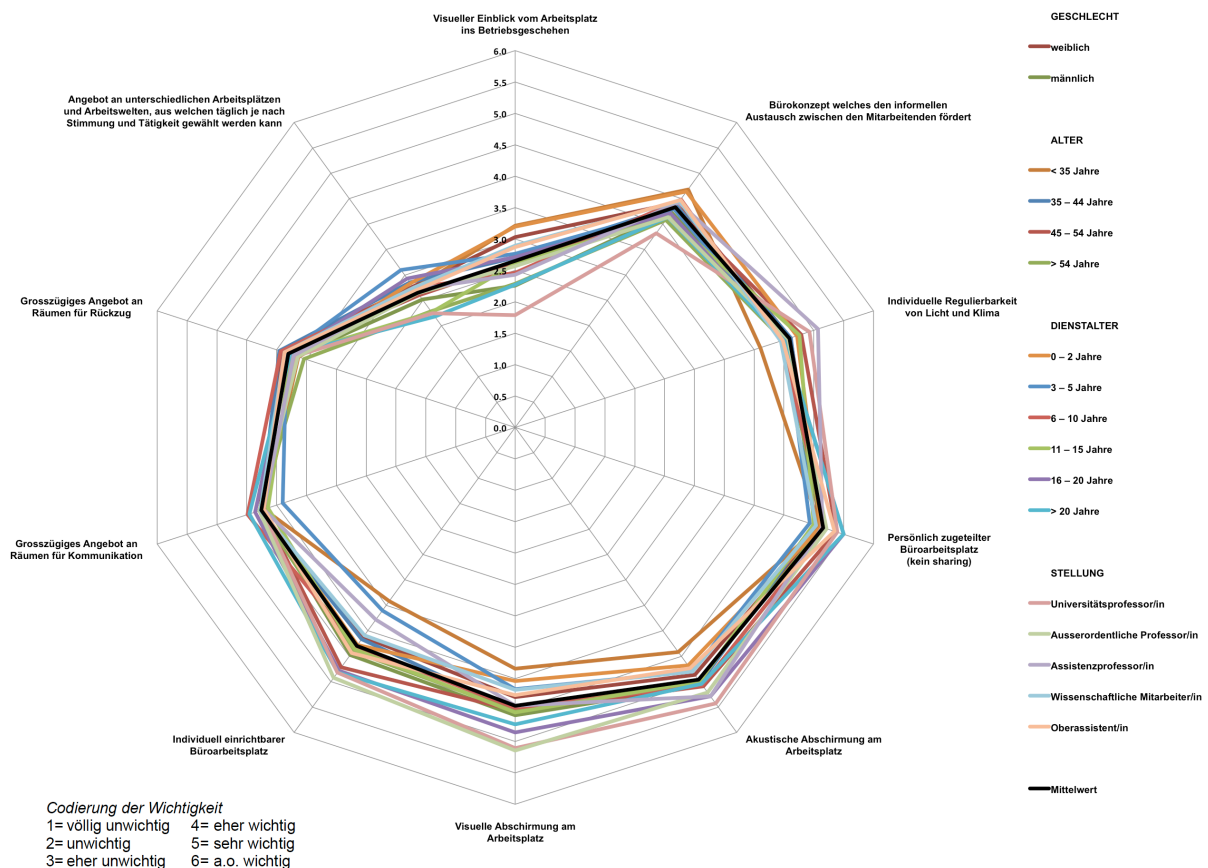


Abb. 26: Mittelwerte der Wichtigkeit aller Bürokonzeptmerkmale nach Personengruppen 1/2

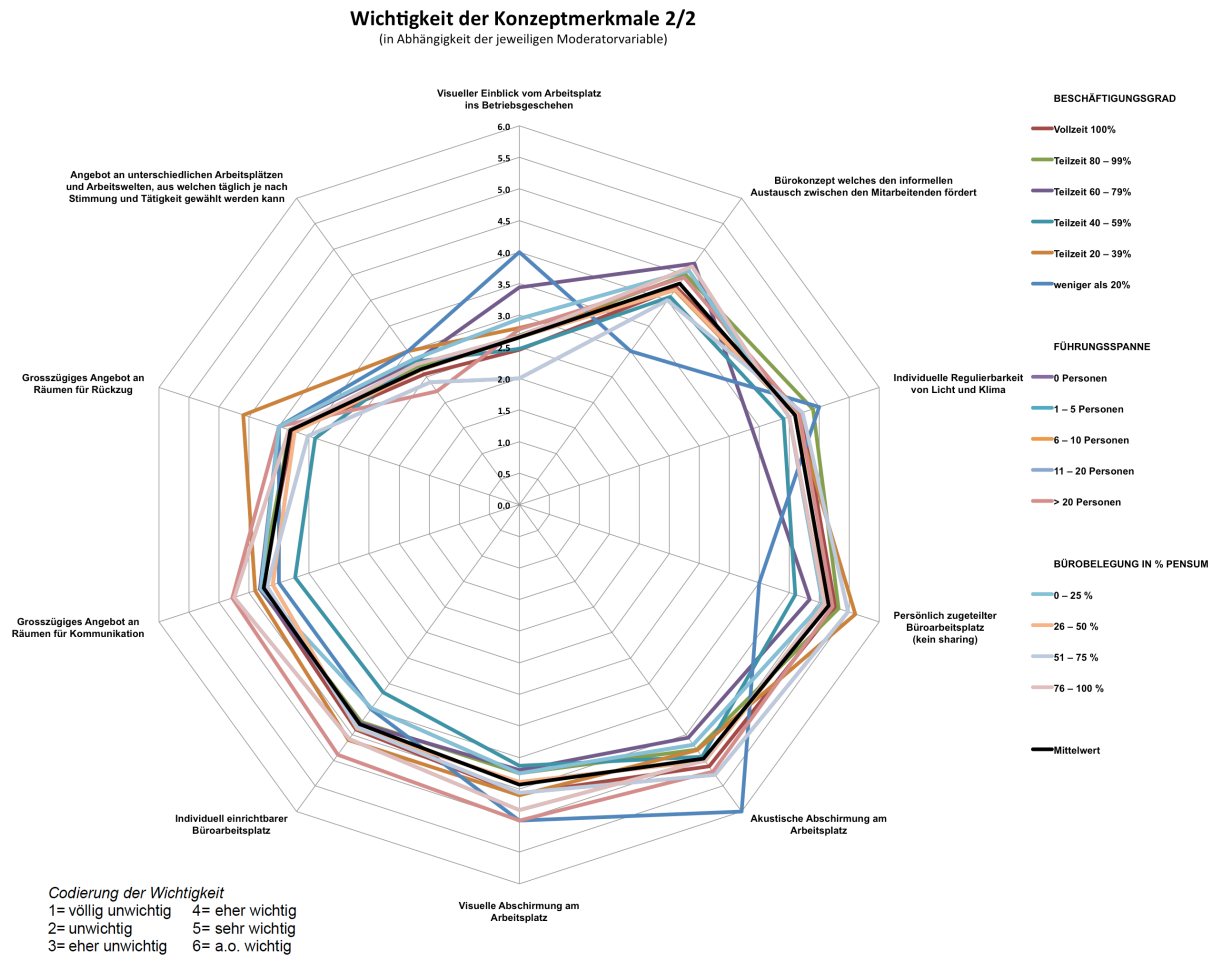


Abb. 27: Mittelwerte der Wichtigkeit aller Bürokonzeptmerkmale nach Personengruppen 2/2

4.3.2 Beurteilung der Bürokonzepte

Für die Beurteilung der vier in Kapitel 2.4.9. ausgewählten Bürokonzepte wurden die gleichen Personengruppen wie zur Beurteilung der einzelnen Konzeptmerkmale gebildet. Zusätzlich wurde jedoch die Kategorie „Büroerfahrung“ hinzugefügt. Anhand dieser Personengruppe soll untersucht werden, ob und wie die Beurteilung derjenigen Personen mit und derjenigen ohne eigene Erfahrungen auf dem jeweiligen Campustyp korrelieren.

Vergleich der Beurteilung der Bürokonzepte

Passend zur hohen Bewertung der Konzeptmerkmale, welche die Individualität und die Abschirmung des Büroarbeitsplatzes begünstigen, wurde der Einfluss des Ein-Personen-Zellenbüros auf die Arbeitsplatzzufriedenheit mit einem Wert von 4.86 (*SD* 1.208) am besten bewertet, gefolgt vom zweiten territorialen Einzelbüro im Feld des Kombibüros, das nur akustisch, nicht aber visuell abgeschirmt ist, mit einem Mittelwert von 4.16 (*SD* 1.333). Am schlechtesten bewertet wurde das Flexible-Office mit einem Mittelwert von 2.44 (*SD* 1.293). Die als sehr wichtig beurteilte Konzepteigenschaft eines persönlich

zugeteilten Arbeitsplatzes (s. Kapitel 4.3.1) lässt vermuten, dass das Flexible-Office mitunter aufgrund seines zwingend non-territorialen Charakters schlecht bewertet wurde.

Abbildung 28 zeigt die Mittelwerte der Beurteilung der Bürokonzepte.

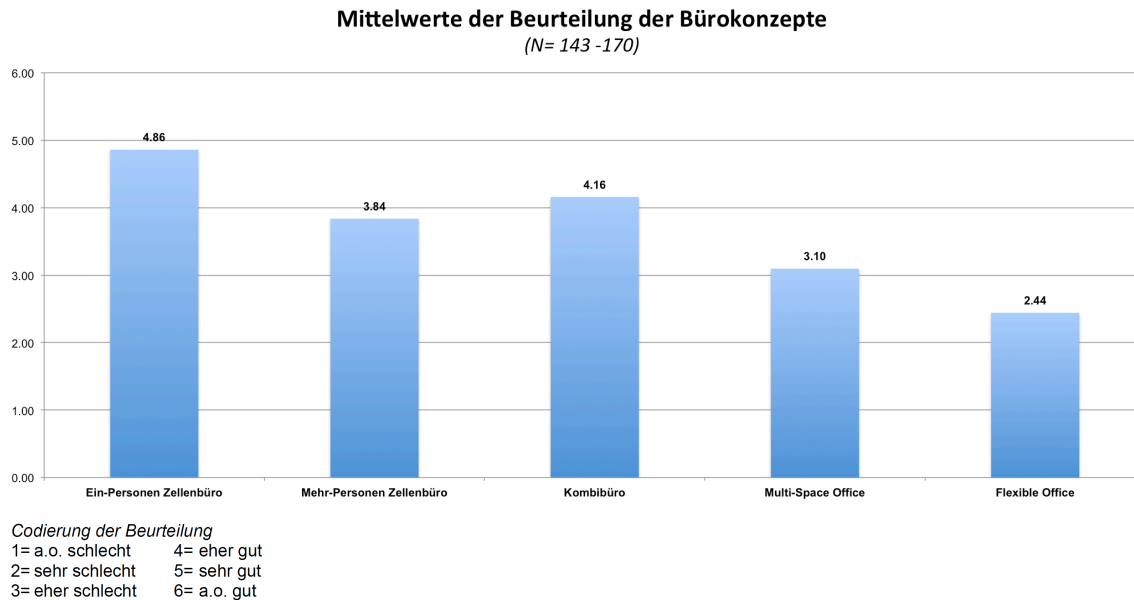


Abb. 28: Mittelwerte der Beurteilung der Bürokonzepte

Beurteilung Ein-Personen-Zellenbüro (Mittelwert 4.86 (SD 1.208))

Das hinsichtlich der Arbeitsplatz-Zufriedenheit am besten beurteilte Bürokonzept im Feld wurde von den ordentlichen Universitätsprofessoren mit einem Mittelwert von 5.43 (SD 1.103) am höchsten bewertet. Eine positive Korrelation von $r_{sp}=0.32$ konnte zwischen dem Alter der TeilnehmerInnen – nicht aber ihrer Stellung – und der Beurteilung dieser Büroform festgestellt werden. TeilnehmerInnen, die über keine Arbeitserfahrung im Ein-Personen-Zellenbüro verfügen, haben diese Büroform durchschnittlich um 0.93 schlechter beurteilt als jene, die schon während mindestens drei Monaten in einem solchen Büro gearbeitet haben.

Beurteilung Mehrpersonen-Zellenbüro (Mittelwert 3.84 (SD 1.259))

Mit einem Mittelwert von 3.84 als eher gut bewertet liegt dieses Bürokonzept in der Feldmitte. Die Standardabweichung von 1.259 deutet auf eine relativ hohe Verteilung hin. TeilnehmerInnen, die über Arbeitserfahrung in Mehrpersonen-Zellenbüros verfügen, haben diese Büroform durchschnittlich um 0.72 schlechter beurteilt als jene, die noch nie während mindestens drei Monaten in einem solchen Büro gearbeitet haben. Ansonsten konnten bei der Datenanalyse keine Auffälligkeiten festgestellt werden.

Beurteilung Kombibüro (Mittelwert 4.16 (SD 1.333))

Das am zweitbesten beurteilte Bürokonzept im Feld wurde von den jüngeren TeilnehmerInnen besser bewertet als von älteren ($r_{sp}=0.27$). Dieser Zusammenhang könnte aber, zumindest teilweise, funktionsbedingt sein, da die Bewertungen der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und OberassistentInnen besser sind als diejenigen der ProfessorInnen. Ansonsten konnten bei der Datenanalyse keine Auffälligkeiten festgestellt werden.

Beurteilung Multi-Space-Office (Mittelwert 3.10 (SD 1.445))

Dieses als eher schlecht beurteilte Bürokonzept weist die grösste Standardabweichung im Feld auf. Die Standardabweichung der Mittelwerte aller Personengruppen ist mit 0.420 jedoch wesentlich tiefer. So haben die meisten Personengruppen dieses Bürokonzept hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit als eher schlecht beurteilt.

Beurteilung Flexible-Office (Mittelwert 2.44 (SD 1.293))

Das einzige insgesamt sehr schlecht beurteilte Bürokonzept im Feld ist das Flexible-Office. Sämtliche Personengruppen haben diese Büroform hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit als sehr schlecht bis eher schlecht beurteilt.

Die Abbildungen 29 und 30 zeigen, grafisch zusammengefasst, die Mittelwerte aller Bürokonzept-Beurteilungen in Bezug auf ausgewählte Personengruppen.

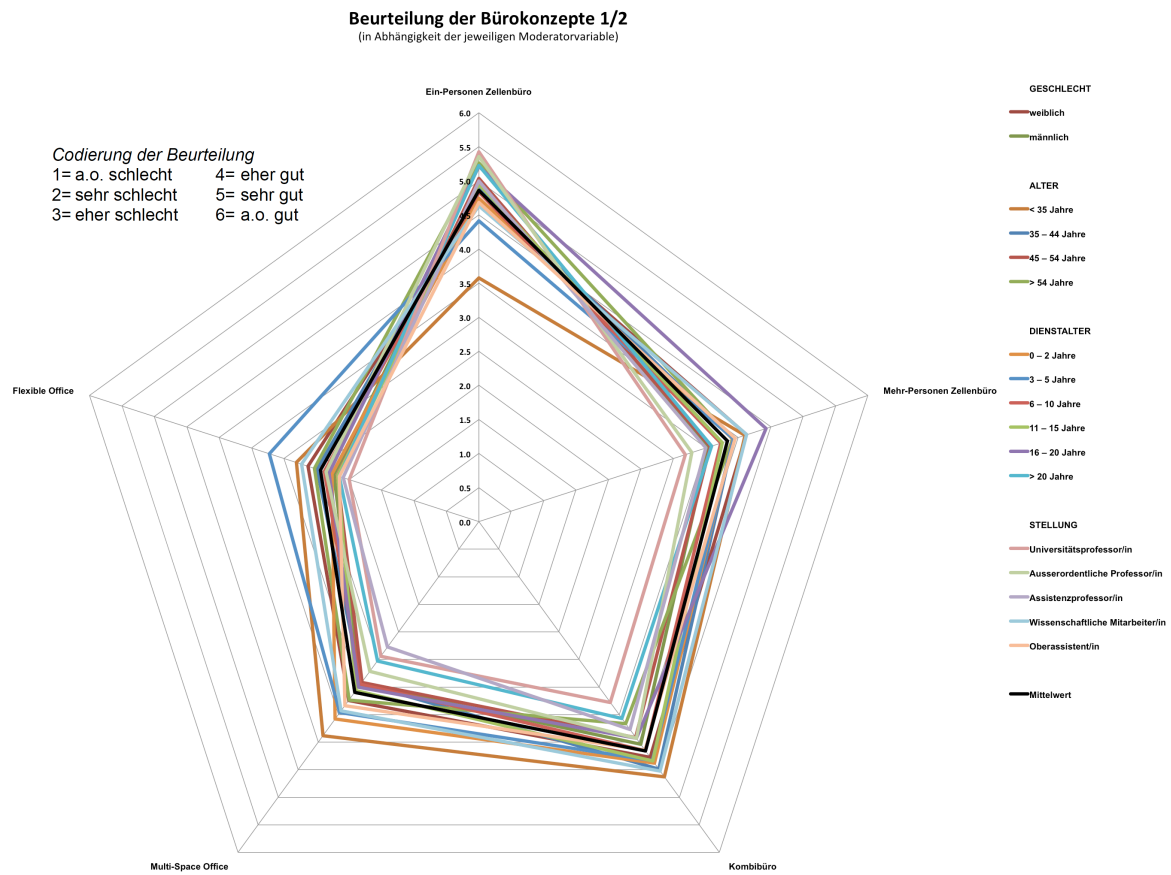


Abb. 29: Mittelwerte der Beurteilung aller Bürokonzepte nach Personengruppen 1/2

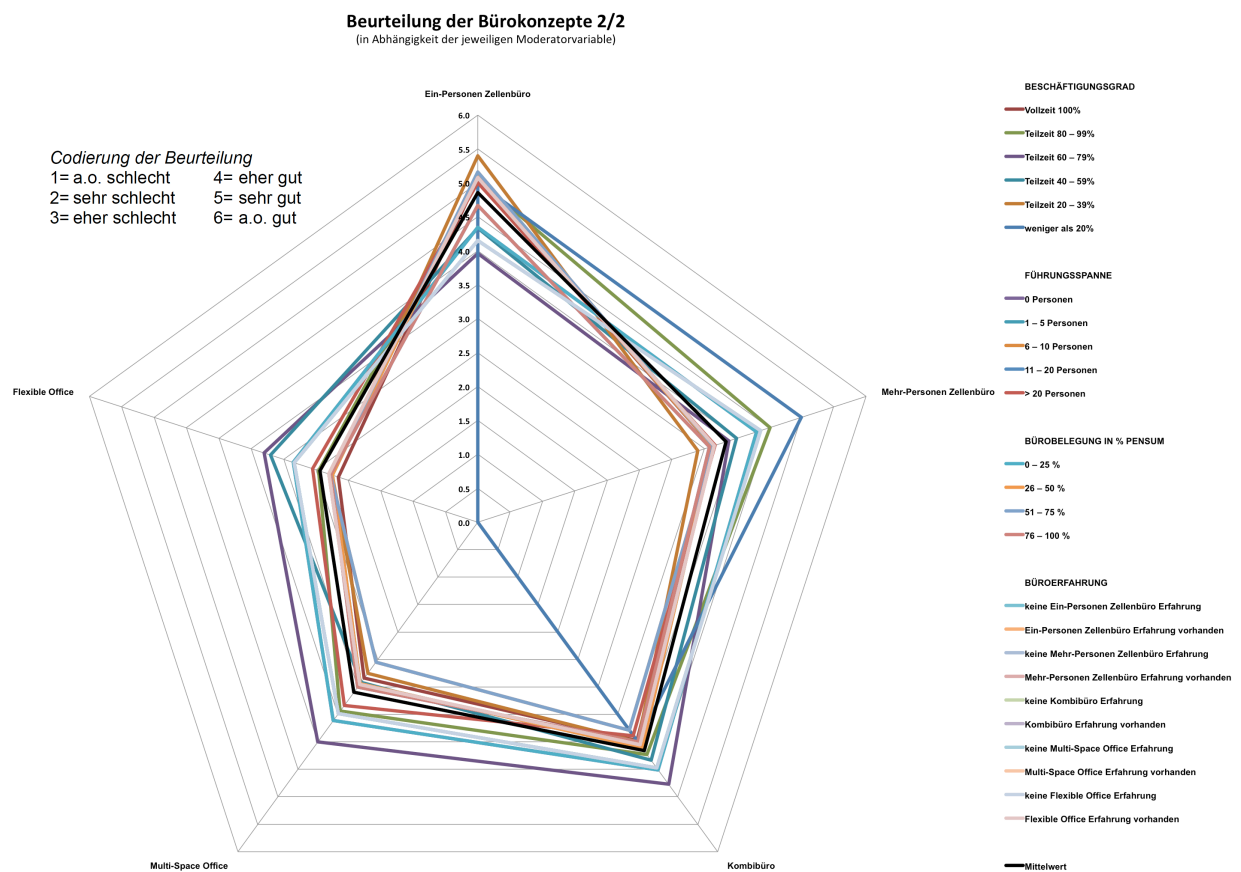


Abb. 30: Mittelwerte der Beurteilung aller Bürokonzepte nach Personengruppen 2/2

4.4 Zwischenfazit zu den Lagefaktoren

Die Lagefaktoren werden in Bezug auf ihre Wichtigkeit sehr unterschiedlich bewertet. Die gute Erreichbarkeit und Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr konnten deutlich als wichtigste Lagefaktoren identifiziert werden. Ein möglichst kurzer Arbeitsweg, ein nahegelegenes erweitertes Gastronomieangebot und Einkaufsmöglichkeiten werden ebenfalls als eher wichtig bewertet. Die Erreichbarkeit mittels MIV und Parkmöglichkeiten werden generell als eher unwichtig bewertet.

Mit Ausnahme der MIV-bezogenen Lagefaktoren sind die Bewertungen der Umfrageteilnehmenden der Universität Zürich fast identisch mit denen der MitarbeiterInnen in Dienstleistungsunternehmen der Schweizer ITC-Branche. Somit könnten auch künftige Forschungsarbeiten bezüglich Lagefaktoren von solchen Unternehmen für die Entwicklungsplanung von universitären Schweizer Hochschulen interessant sein.

Die These, dass in Europa und den USA urbane, mit der Stadt verflochtene Inner-City-Campusse gegenüber isolierten Greenfield-Campussen bevorzugt werden, konnte in Bezug auf das wissenschaftliche Spitzenpersonal an universitären Schweizer Hochschulen verifiziert werden. Mit einem Mittelwert von 5.13 (*SD 0.858*) bewerteten alle Personengruppen (*>5 % von N*) den Inner-City-Campus hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit als sehr gut bis ausserordentlich gut, während der Greenfield-Campus mit einem Mittelwert von 4.47 (*SD 1.124*) eher gut bis sehr gut bewertet wurde. Der Aussenstandort wurde mit einem Mittelwert von 2.86 (*SD 1.120*) als eher schlecht beurteilt und schneidet deutlich am schlechtesten ab.

Der Hauptgrund für die bessere Bewertung des Inner-City-Campus ist die bessere Erschliessung durch den öffentlichen Verkehr. Weitere wesentliche Gründe sind die bessere Einbindung in die Gesellschaft und das urbane Umfeld. Ebenfalls haben das erweiterte Gastronomieangebot und die vielfältigeren Einkaufsmöglichkeiten auf einem Inner-City-Campus die Bewertung positiv beeinflusst, wobei die Bewertung jedoch nicht einzelnen konkreten Dienstleistungsangeboten zugewiesen werden kann.

4.5 Zwischenfazit zu den Faktoren der Raumgestaltung

Entsprechend dem Ansatz der Person-Umwelt-Passung zeigt sich bei der Bewertung der Bürokonzepte und Konzeptmerkmale, dass die befragten WissenschaftlerInnen in ihrer Büroumgebung vorwiegend stille Einzelarbeit verrichten. So wird die Wichtigkeit jener

Konzeptmerkmale, welche die Individualität und Abschirmung des Büroarbeitsplatzes begünstigen, deutlich höher bewertet als solche Merkmale, welche den informellen Austausch und die Einbindung ins Betriebsgeschehen fördern. Entsprechend wird das visuell und akustisch abgeschirmte Ein-Personen-Zellenbüro hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit am besten bewertet, gefolgt vom Kombibüro mit akustisch abgeschirmtem Einzelbüro.

Eine negative Korrelation zwischen dem Alter der Umfrageteilnehmenden und der Bewertung der Wichtigkeit des visuellen Einblicks vom Arbeitsplatz ins Betriebsgeschehen sowie einem Bürokonzept, welches den informellen Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördert, wirft die These auf, dass jüngere WissenschaftlerInnen tendenziell mehr Wert auf eine kommunikationsfördernde Büroumgebung legen. Bei den Personengruppen nach Funktion/Stellung an der Hochschule kann dieser Zusammenhang nicht festgestellt werden. Aus diesem Grund kann die Ursache dieser Korrelation nicht funktionsbedingt sein.

5 Schlussbetrachtung

5.1 Fazit

Die Lage eines Gebäudes ist ein äusserst relevanter Faktor der Arbeitsplatzzufriedenheit des wissenschaftlichen Spitzenpersonals an universitären Schweizer Hochschulen. Von verschiedenen Lagefaktoren hat die Anbindung an den öffentlichen Verkehr die grösste Bedeutung, gefolgt von der Arbeitswegzeit. Ein erweitertes Gastronomieangebot und die Möglichkeit, Dinge des täglichen Bedarfs in der näheren Arbeitsumgebung einzukaufen, sind den WissenschaftlerInnen ebenfalls wichtig. Andere Dienstleistungsangebote in der näheren Arbeitsumgebung spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

Mit Ausnahme der MIV-bezogenen Faktoren bewerten die WissenschaftlerInnen an Schweizer Universitäten die einzelnen Lagefaktoren fast identisch wie die MitarbeiterInnen in Dienstleistungsunternehmen der Schweizer ITC-Branche.

Hinsichtlich der Arbeitsplatzzufriedenheit werden in der westlichen Welt Inner-City-Campusse gegenüber Greenfield-Campussen bevorzugt. Diese These von K. Hoeger aus dem Buch „Campus and the City“ (2007) konnte bezüglich des wissenschaftlichen Spitzenpersonals an universitären Schweizer Hochschulen verifiziert werden. Der

Hauptgrund für die bessere Bewertung des Inner-City-Campus ist die bessere Anbindung an den öffentlichen Verkehr, die stärkere Einbindung in die Gesellschaft und das urbane Umfeld. Das erweiterte Gastronomieangebot und die vielfältigeren Einkaufsmöglichkeiten auf dem Inner-City-Campus tragen ebenfalls zu dessen Beliebtheit bei. An weiteren konkreten Dienstleistungsangeboten kann diese Bewertung allerdings nicht festgemacht werden.

ProfessorInnen, wissenschaftliche Mitarbeitende und OberassistentInnen verrichten in ihrer Büroumgebung vorwiegend stille Einzelarbeit. Sie bevorzugen deshalb das traditionelle territoriale Ein-Personen-Zellenbüro gegenüber neueren kommunikationsfördernden und flexiblen Bürokonzepten, die in der privaten Wissensindustrie als Erfolgsfaktoren gelten.

Jüngere Mitarbeitende legen jedoch unabhängig von ihrer Funktion an der Hochschule tendenziell mehr Wert auf eine kommunikationsfördernde Büroumgebung als ältere Personen, was einen Trend hin zu kommunikationsintensiveren Arbeitsmethoden und einem entsprechenden Bedürfnis nach kommunikationsfördernden Büroformen in der universitären Forschung vermuten lässt.

5.2 Diskussion

Die Zielsetzung der Arbeit, die Relevanz von immobilienpezifischen Einflussfaktoren auf den Ebenen Lage, Objekt und Raum auf die Arbeitsplatzzufriedenheit zu erkennen, war sehr breit gefasst, zumal nicht nur die einzelnen Faktoren untersucht werden sollten, sondern auch die Campustypen und Bürokonzepte als Gesamtkonzept in der Summe ihrer Eigenschaften.

Die Erkenntnis aus der Literaturrecherche, dass die allgemeinen gebäudetechnischen und aussenarchitektonischen Einflussfaktoren auf den Menschen im Büro weitgehend untersucht sind, erlaubte es, sich bei der empirischen Erhebung auf die Faktoren auf den Ebenen Lage und Raum zu konzentrieren und diesbezüglich eine detaillierte Analyse und Interpretation vorzunehmen.

Da die Studie nur am Beispiel einer, wenn auch der grössten Schweizer Universität durchgeführt wurde, muss die Repräsentativität der Ergebnisse für die gesamte Schweiz hinterfragt werden, zumal auch die Rücklaufquote der Online-Umfrage nur 7 % betrug. Kulturelle Einflüsse auf die Mitarbeitenden des wissenschaftlichen Spitzenpersonals wurden nicht berücksichtigt. So ist es denkbar, dass die Arbeitsplatzzufriedenheit auch

von kulturellen Aspekten einer Hochschule geprägt ist und deshalb beispielsweise eine Untersuchung an der eher technisch orientierten EPF Lausanne oder der kleineren, auf die zwei Standorte Lugano und Mendrisio verteilten Università della Svizzera italiana andere Ergebnisse hervorgebracht hätte.

Die Studie zeigt die Relevanz von unterschiedlichen immobilienpezifischen Einflussfaktoren zum Zeitpunkt der Umfrage. Die Planung und Realisierung neuer Universitätsgebäude und Campusse dauert jedoch oft Jahrzehnte und die Arbeits- und Forschungsmethoden verändern sich laufend. Langfristige Trends in der Forschung und der Hochschulentwicklung und deren Auswirkungen auf die Infrastruktur müssen daher frühzeitig erkannt und bei der Planung berücksichtigt werden. Aus der vorliegenden Arbeit sollten deshalb für die langfristige Planung weniger die Gesamtbewertung der Relevanz einzelner Faktoren berücksichtigt werden, als vielmehr die Trends, die sich abzeichnen, speziell anhand der Personengruppen nach Alter.

Einleitend wurde erklärt, dass die physische Arbeitsumgebung den Nutzerbedürfnissen entsprechend entwickelt werden muss. Ob die kontinuierliche Erhebung von Nutzerbedürfnissen und entsprechende Gestaltung der Hochschulimmobilien ein Erfolgskonzept ist, ist jedoch kritisch zu hinterfragen. Ein alternativer Ansatz wäre, die Universität zu positionieren, indem Konventionen revidiert werden und eine Umwelt geschaffen wird, die eine Kultur fördert, die der Vision der Universität entspricht. Eine so herbeigeführte Arbeitskultur – eine Identität oder eine "Marke" – würde möglicherweise stärkere Anreize für das Personal und Studierende schaffen, als mit der Entwicklung der Immobilien nach deren Anforderungen erzielt werden kann. Letztlich liegt es an der Universitätsleitung, zu entscheiden, wie sich die Hochschule positionieren will, und an den für die Immobilienentwicklung zuständigen Organen, eine entsprechende Strategie für die bauliche Entwicklung festzulegen und umzusetzen.

5.3 Kritische Reflexion des methodischen Vorgehens

Die frühzeitige Festlegung auf einen strukturierten Forschungsablauf unterstützte die Orientierung in allen Phasen der Arbeit. Aufgrund der Literaturrecherche wurde die Forschungsfrage konkretisiert, welche die Grundlage für die empirische Erhebung mittels Online-Umfrage bildete. Ausserdem unterstützten das Wirkungsmodell und die klar strukturierte zentrale Fragestellung das zielgerichtete Vorgehen in allen weiteren Phasen der Untersuchung.

Aufgrund der grossen Population von ProfessorInnen, Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und OberassistentInnen an der Universität Zürich wurde die empirische Erhebung in Form einer Online-Umfrage durchgeführt. Die extrahierten Daten waren konsistent und liessen eine Vielzahl von Auswertungen zu, weshalb das Untersuchungsdesign als passend für die Beantwortung der Forschungsfrage eingestuft werden kann.

Die Evaluation einer geeigneten Umfrage-Software, die sorgfältige Erarbeitung von Struktur, Aufbau und Funktionalität des Online-Fragebogens und die Überarbeitung aufgrund der Erkenntnisse aus dem Pretest haben sich bei der Datenaufbereitung und -auswertung bewährt, auch wenn die Vielzahl an Variablen die Auswertung und die Fokussierung auf die zentrale Fragestellung erschwerte. Das Fragedesign zur Erhebung der Tätigkeitsmerkmale hätte ausführlicher getestet werden müssen, indem anhand der Testdaten eine vollständige Analyse und Interpretation durchgeführt worden wären. Das Fragedesign zur Erhebung der Vorteile unterschiedlicher Campustypen hätte mit nur einer offenen Frage möglicherweise benutzer- und auswertungsfreundlicher gewählt werden können. Dennoch deutet die Beendigungsquote von 65 % auf eine ansprechende Gestaltung des Fragebogens hin.

Die Teilnahmequote betrug trotz des zweisprachigen Fragebogens (D/E) und der persönlichen Anschrift einiger ProfessorInnen nur 7 %, was dem Durchschnitt aller an der Universität Zürich durchgeführten Umfragen entspricht. Möglicherweise hätte sich diese Quote mit einer besseren Strategie, zum Beispiel mit einem Hinweis auf dem Intranet der Universität oder auf sozialen Medien erhöhen lassen.

Es wurden keine Personengruppen nach Fachbereichen gebildet und entsprechend konnte keine Aussage darüber gemacht werden, ob die Relevanz der Einflussfaktoren von den Fachbereichen oder Fachbereichsgruppen unterschiedlich bewertet werden. Diese Kenntnis wäre vor allem für die Raum- und Belegungsplanung der Universitäten hilfreich.

Nach der Analyse und Interpretation hätte mehr Zeit eingeplant werden sollen, um die Ergebnisse zu reflektieren, zu diskutieren und sie im Gesamtkontext der universitären Schweizer Hochschulentwicklung zu betrachten.

5.4 Ausblick

Die vorliegende Arbeit liefert Erkenntnisse über die Relevanz einzelner immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf Lage- und Raumebene auf die Arbeitsplatzzufriedenheit des wissenschaftlichen Spitzenpersonals an universitären Schweizer Hochschulen. Daraus können Trends und Prioritäten für die Planung künftiger Projekte in der Campusentwicklung, der Bürokonzeptionierung oder das Flächenmanagement abgeleitet werden. Die Ergebnisse zeigen jedoch ausschliesslich die Ist-Situation basierend auf Bewertungen von heute tätigen WissenschaftlerInnen auf. Für die langfristige Planung müsste eine kombinierte Studie darüber durchgeführt werden, wie neue Lehr- und Lernmethoden langfristig die Arbeits- und Forschungsmethoden an universitären Hochschulen verändern und welche neuen Anforderungen sich daraus an Campus, Objekt und Raum ergeben.

Auf Raumebene wurden nur die Einflussfaktoren in der Büroumgebung untersucht. Universitäten umfassen jedoch eine Vielzahl unterschiedlicher Gebäudetypen und Einrichtungen, wie Laboratorien, Bibliotheken, Auditorien, Mensen, Tierhaltungsanlagen etc. Für eine gesamtheitliche nutzerorientierte Projektentwicklung müssten die Einflussfaktoren in diesen Bereichen ebenfalls untersucht werden.

Ausserdem hängt der Erfolg von universitären Schweizer Hochschulen nicht alleine vom wissenschaftlichen Spitzenpersonal ab. Ebenso sind die Institute bei der Forschung auf qualifizierte Studierende, Doktorierende und AssistentInnen etc. angewiesen. Deren Anforderungen sind in der vorliegenden Arbeit nicht erhoben worden.

Auch die Akzeptanz der Öffentlichkeit dürfte die Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeitenden an Schweizer Universitäten indirekt beeinflussen. Weil die bauliche Entwicklung einer Universität oft entscheidend zum jeweiligen Stadtbild beiträgt und mit öffentlichen Geldern finanziert wird, steht sie im Fokus der Öffentlichkeit und Politik, die Einfluss nehmen können. Die bauliche Entwicklung einer Universität erfordert daher auch Öffentlichkeitsarbeit, Stadt- und Quartiersmanagement.

Die Erhebung und die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit basieren auf einer einzelnen universitären Schweizer Hochschule. Ob es bezüglich der Relevanz von immobilienpezifischen Einflussfaktoren regionale Unterschiede gibt, zum Beispiel aufgrund kultureller Einflüsse, ist somit nicht bekannt. Um dies festzustellen, wären weitere Untersuchungen an verschiedenen Schweizer Universitäten erforderlich.

Eine nach Fachbereichen differenzierte Untersuchung würde ausserdem zeigen, ob es unterschiedliche Ausprägungen nach Fachbereichen oder Fachbereichsgruppen gibt, was vor allem für die Raum- und Belegungsplanung der Universitäten hilfreich wäre.

Wie gross das Gewicht der Arbeitsplatzzufriedenheit in der generellen Arbeitszufriedenheit ist, müsste in einer weiterführenden Studie erhoben werden.

Literaturverzeichnis

- Amt für Raumentwicklung (ARE) des Kt. Zürich: Masterplan Campus Irchel, Gebietsplanung Universität Zürich-Irchel, Juni 2014
- Amt für Raumentwicklung (ARE) des Kt. Zürich: Masterplan Hochschulgebiet Zürich Zentrum, Juni 2014
- Borg, I. (2006): Arbeitswerte, Arbeitszufriedenheit und ihre Beziehungen, in: Fischer, L. (Hrsg.), Arbeitszufriedenheit, Konzepte und empirische Befunde, Göttingen 2006, S. 61-79
- Bortz, J./ Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Aufl., Heidelberg 2006
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2015): Bildungsperspektiven – Szenarien 2014-2023 für das Bildungssystem, Ausgabe 2014
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2015): Fachbereichsgruppen HS, Ausgabe 2014
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2015): Lage und Grösse der Universitären Hochschulen in der Schweiz 2014
- Bundesamt für Statistik, BFS (Hrsg.) (2015): Personal von Bildungsinstitutionen, Ausgabe 2014
- Degenhardt, B./ Dick, M./ Schulze H. (2012): Kurzfassung Empirische Befunde zur Gestaltung von Bürolandschaften für Wissensarbeit – konzeptuelle Einführung in die gleichnamige Session
- Engel, J. (2014): Analyse immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatz-Zufriedenheit mit speziellem Fokus auf die Lagefaktoren von Bürogebäuden für Dienstleistungsunternehmen der ICT-Branche mit nonterritorialen Multi-Space-Offices, Ostermündingen 2014
- Eissing, G. (1990) Klima am Arbeitsplatz, Messung und Bewertung, Berlin 1990, in: Engel J. (2014): Analyse immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatz-Zufriedenheit mit speziellem Fokus auf die Lagefaktoren von

Bürogebäuden für Dienstleistungsunternehmen der ICT-Branche mit
nonterritorialen Multi-Space-Offices 2014 S. 18

Fachstelle für Hochschulbauten FBH (Hrsg.) (2015): Flächeninventar der Universitäten,
ETH und beitragsberechtigten Universitätsinstitutionen, Stand 31.12.2012,
Ausgabe vom 7. November 2013

Fahle, M. (2008): Visuelles System und visuelle Wahrnehmung, in: Gauggel, S./
Hermann M. (Hrsg.): Handbuch der Neuro- und Biopsychologie, Göttingen 2008,
S. 375–386

Favre, O. (2011): Arbeitsraum und Individuum – Eine qualitativ-explorative Studie zu
den Wirk- und Einflussfaktoren des Multi Space Office

Flade A. (2008): Architektur psychologisch betrachtet, 1. Auflage, Bern 2008

Gielas A. (2013): Die Jagd nach dem Richtigen, in: NZZ Campus vom 7. Januar 2013:
online abrufbar unter: <http://campus.nzz.ch/politik/die-jagd-nach-den-richtigen>,
(abgerufen am 25.05.2015)

Grömling, D. (2011), in: Schnittich Ch. (2011): Arbeitswelten – Raumkonzepte,
Nutzungsstrategien, Kommunikation, S.18–26

Hesse, Ch./ Schwinges R. Ch. (2012): Professorinnen und Professoren Gewinnen, 1.
Auflage, Basel 2012, S. 1–8

Hellbrück, J./ Kals, E. (2012): Umweltpsychologie, Wiesbaden 2012

Hoeger, K./ Christiaanse, K. (2006): Campus and the City, 1. Auflage, Zürich 2006

Klaffke M., (2014): Generationen-Management – Konzepte, Instrumente, Good-
Practice-Ansätze, 1. Auflage, Wiesbaden 2014

Kleibrink, M. (2011), in: Schnittich Ch. (2011): Arbeitswelten – Raumkonzepte,
Nutzungsstrategien, Kommunikation, S. 11–17

Leather, P./ Pyrgas, M./ Bale, D./ Lawrence, C. (1998): Windows in the workplace,
sunlight, view, and occupational stress, in: Environment and Behavior, Thousand
Oaks (Calif.), 1998, S. 139–762

- Lorenz, D. (2002): Büro nach Mass, aktuelle Büroformen im Vergleich, in: Favre, O. (2011): Arbeitsraum und Individuum – Eine qualitativ-explorative Studie zu den Wirk- und Einflussfaktoren des Multi Space Office, S. 22–26
- QS Worldwide university rankings (Hrsg.) (2015): World University Ranking 2014/2015 , online verfügbar unter: www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014, (abgerufen am 21.12.2014)
- Riek A. (2011): Beitrag zur Gestaltung von Arbeitsumgebungen für die Wissensarbeit, Stuttgart 2011
- Schmid, Ch./ Baumgartner, Th. (2013): Heizung, Lüftung, Elektrizität, Energietechnik im Gebäude, Zürich 2013
- Six, B./ Felfe, J. (2004): Einstellungen und Werthaltungen im organisationalen Kontext, in: Schuler, H. (Hrsg.): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Bd. 3, Göttingen 2004, S. 597–672
- Spath, D./ Kern, P. (Hrsg.) (2003): Office 21 – Mehr Leistung in innovativen Arbeitswelten, Köln 2003, in: Favre, O. (2011): Arbeitsraum und Individuum – Eine qualitativ-explorative Studie zu den Wirk- und Einflussfaktoren des Multi Space Office, S.24
- Times Higher Education, THE (Hrsg.) (2015): 10 most international universities in the world 2015, online verfügbar unter: www.timeshighereducation.co.uk/ (abgerufen am 11.08.2015)
- Umweltpsychologie, 14. Jg., Heft 1, 2010, Karlsruhe, S 3–11
- World Health Organization, WHO (2015): Verfassung der Weltgesundheitsorganisation 0.810.1, Stand 8.05.2014

Internetquellen

American Psychological Association, APA PsycNET, online verfügbar unter:

www.psycnet.apa.org/books/12171/001, (abgerufen am 10.08.2015)

Financial Times Lexikon (Hrsg.) (2015), mit Verweis auf Pearson Longman

Wörterbuch, online verfügbar unter: www.lexicon.ft.com/term?term=knowledge-industry, (abgerufen 09.08.2015)

Stangel Lexikon, Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik (Hrsg.) (2015), online

verfügbar unter: Lexikon.stangl.eu/2687/architekturpsychologie/
(abgerufen am 11.06.2015)

Unipark – Questback (Hrsg.) (2015): Online Fragebogen, online verfügbar unter:

www.unipark.com (abgerufen vom 6.06.2015 – 16.08.2015)

Anhang

Anhang 1: Fragebogen der Online-Umfrage

Einladung zur Teilnahme



An: Alle Professor/innen, Wissenschaftliche Mitarbeitende und
Oberassistent/innen der Universität Zürich
Kopie: glenn.frueh@infra.uzh.ch
Blindkopie:
Betreff: Wie beeinflusst die gebaute Umgebung Ihre Arbeitszufriedenheit? / How does
the built environment affect your job satisfaction?

Von: glenn.frueh@infra.uzh.ch
Datum: 29.06.2015 18:23

Der Versand an die ausgewählten Angehörigen der UZH wurde vom
Rektoratsdienst der Universität Zürich ausdrücklich genehmigt.

Sehr geehrte Professorinnen und Professoren, sehr geehrte wissenschaftliche
Mitarbeitende und Assistenten

Im Rahmen meiner Abschlussarbeit zum MAS in Real Estate führe ich eine
Studie über die Relevanz von lage- und immobilien-spezifischen
Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit von Professor/innen und
wissenschaftlichen Mitarbeitenden an universitären Schweizer Hochschulen
durch. Die Erkenntnisse sollen dazu beitragen, die nutzerorientierte
Projektentwicklung und Bürokonzeptionierung an Schweizer Universitäten zu
verbessern.

Ich freue mich, dass Sie sich max. 15 Minuten Zeit nehmen um meine Fragen
zu beantworten.

Sämtliche Antworten werden vertraulich behandelt, die Daten anonymisiert
und nach erfolgter Auswertung gelöscht.

Über diesen Link gelangen Sie zur Umfrage:

http://ww2.unipark.de/uc/qfrh_Universit_t_Z_rich_Bank/3eb6/

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme und weiterhin einen erfolgreichen Tag!
Glenn Früh

Dear Professors, Dear Scientific Assistants

As part of my thesis project for my MAS in Real Estate, I am conducting a
study on the relevance of location- and real estate-specific factors
influencing the job satisfaction of professors and scientific staff at
Swiss universities. The findings should help to improve the user-centered
project development and workplace conceptual design.

The survey will only take up to 15 minutes of your time.

All responses will be treated confidentially, the data will be anonymized
and deleted after evaluation.

This link takes you to the survey:

http://ww2.unipark.de/uc/qfrh_Universit_t_Z_rich_Bank/3eb6/

I wish you a successful day and thank you for your participation
Glenn Früh

Fragebogen

Willkommen / Sprachauswahl



13%



Universität
Zürich^{UZH}

Sehr geehrte Professorinnen und Professoren, sehr geehrte wissenschaftliche Mitarbeitende und AssistentInnen

Ich freue mich, dass Sie sich **max. 15 Minuten** Zeit nehmen um die nachstehenden Fragen zu beantworten. Um die Umfrage zu starten wählen Sie Ihre bevorzugte Sprache und klicken Sie den "continue button" unten rechts. Der Ladevorgang kann einige Sekunden dauern. Bitte beachten Sie, dass **das browser-Fenster während der Umfrage durchgehend geöffnet bleiben muss**.

Sämtliche Antworten werden vertraulich behandelt, die Daten anonymisiert und nach erfolgter Auswertung gelöscht.

Der Fragebogen ist in drei Teile gegliedert:

- **Lagefaktoren:** Dieser Teil dient dazu, die Relevanz einzelner Lagefaktoren zu erkennen
- **Objekt/Raumgestaltung:** Dieser Teil dient dazu, das zu Ihren Personen- und Tätigkeitsmerkmalen passende Bürokonzept zu ermitteln
- **Personen/Tätigkeitsmerkmale:** Dieser Teil enthält Fragen zu Ihrer Person und Ihren Tätigkeiten

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme und weiterhin einen erfolgreichen Tag!

Freundliche Grüsse
Glenn Früh



Universität
Zürich^{UZH}

Dear professors, Dear scientific assistants

Thank you for taking **max. 15 minutes** to answer the following questions. To start the survey, select your preferred language and click the continue-button below. The loading process can take a few seconds.
Please note that **the browser window must remain open throughout the survey**.

All responses are treated confidentially, data will be anonymized and deleted after evaluation.

The survey is divided in three parts:

- **Location:** Contains questions in order to identify the relevance of factors
- **Building/Interior design:** Contains questions in order to determine the office conceptualisation based on your personal- and work characteristics
- **Persons/Job characteristics:** Contains questions to your person- and work characteristics

Best regards,
Glenn Früh

Sprache / Language

Deutsch



English



Continue

Start Fragebogen in Deutsch

Seite 1 – Lagefaktoren



25%

Anhand der folgenden Fragen wird **der Einfluss der Lage** (Relevanz von universitätsspezifischen und allgemeinen Faktoren), auf die Arbeitsplatz-Zufriedenheit untersucht.

(Die Arbeitsplatz-Zufriedenheit ist der Teilaspekt der Arbeitszufriedenheit welcher beschreibt, inwieweit die Anforderungen des Mitarbeitenden an den physischen Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzumgebung resp. die gebaute Arbeitsumgebung erfüllt sind.)

Die universitätsspezifischen Faktoren beziehen sich auf die drei folgenden Campus-Typen:

Greenfield Campus

Ein isolierter, monofunktionaler Campus am Stadtrand. Umgeben von einem grossen Grüngürtel ist er isoliert von jeglichen städtischen Einflüssen und bietet ein Maximum an Ruhe und Konzentration in einer auf Forschung und Lehre ausgerichteten Umwelt.

Bsp. ETH Zürich, Hönggerberg

Quelle: zuerich.com, Website Zürich Tourismus, 2015



Inner-City Campus

Ein urbaner, in der City integrierter Campus der mit städtischen Elementen durchmischt ist und ein nahes, vielfältiges Angebot bietet.

Bsp. Hochschulgebiet Zürich Zentrum

Quelle: hochschulmedizin.uzh.ch, Hochschulmedizin Zürich, 2015



Aussenstandort

Viele Universitäten haben Standorte ausserhalb ihrer eigentlichen Campusse. Üblicherweise sind das einzelne Gebäude in der Stadt oder Agglomeration, welche nicht in ein universitäres Umfeld eingebettet oder als Hochschulimmobilien erkennbar sind wie z.B. die Standorte ZH-Oerlikon oder Schlieren der Universität Zürich.

Bsp. Bio-Technopark auf dem Wagiareal in Schlieren

Quelle: bio-technopark.ch, 2015

**Wie beurteilen Sie diese Campus-Typen als Arbeitsort, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit?**

eine kurze Definition von Arbeitsplatz-Zufriedenheit finden Sie am Seitenanfang

	ausserordentl. schlecht	sehr schlecht	eher schlecht	eher gut	sehr gut	ausserordentl. gut	kann ich nicht beurteilen
Greenfield Campus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inner-City Campus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Aussenstandort	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Falls Sie die Campus-Typen unterschiedlich bewertet haben begründen Sie dies bitte in Stichworten.

optionale Frage

Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 1. gegenüber Ihrer 2. Wahl	
Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 2. gegenüber Ihrer 3. Wahl	
weitere Bemerkungen zu Ihrer Bewertung	

Auf welchen Campus-Typen haben Sie schon während mindestens drei Monaten gearbeitet?

☐ Greenfield Campus
☐ Inner-City Campus
☐ Aussenstandort

Wie wichtig ist Ihnen, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit, die Nähe (möglichst geringe Distanz) vom Gebäude in dem Sie arbeiten zu den folgenden Angeboten und Einrichtungen?

eine kurze Definition von Arbeitsplatz-Zufriedenheit finden Sie am Seitenanfang

	völlig unwichtig	unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	sehr wichtig	ausserordentl. wichtig
Nähe zur Universitätsleitung?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu Ihrem Dekanat?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Auto-Parkiermöglichkeiten an Ihrem Arbeitsort?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu Ihrem Zuhause (ein möglichst kurzer Arbeitsweg)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu einem grossen individuellen Verkehrsknotenpunkt? (z.B. Autobahn-Zugang, Zugang Schnellstrasse etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zur nächsten Haltestelle eines öffentlichen Verkehrsmittels? (z.B. Bus-, Strassenbahn-, S-Bahn-Haltestelle)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu einem grossen öffentlichen Verkehrsknotenpunkt? (z.B. Hauptbahnhof)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs? (z.B. Lebensmittel, Hygieneartikel etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu erweiterten Shoppingmöglichkeiten? (z.B. Bekleidung, Elektronik-Artikel, Bücher etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu einem erweiterten Gastronomie-Angebot? (z.B. Restaurants, Snack-Bar, Take-Away etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu Lokalitäten mit Alkoholausschank? (z.B. Bars & Pubs für afterwork-Beer etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu einem Indoor-Freizeit-/ Sport-Angebot? (z.B. Fitness, Squash, Wellness etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu einem Outdoor-Freizeit-/ Sport-Angebot? (z.B. Joggen, Erholung im Park, Wald etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nähe zu einem Gesundheits-Angebot? (z.B. Arzt, Zahnarzt, Physio, Massage etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wie stark hat das Fehlen oder Vorhandensein des folgenden Angebots Ihre Campus-Typ-Bewertung (erste Frage auf dieser Seite) beeinflusst?

mit dieser Frage wird geprüft, ob diese Faktoren relevant sind für Ihre Campus-Typ-Bewertung

	nicht beeinflusst	leicht beeinflusst	stark beeinflusst	sehr stark beeinflusst
Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs? (z.B. Lebensmittel, Hygieneartikel etc.)	☐	☐	☐	☐
Erweiterte Shoppingmöglichkeiten? (z.B. Bekleidung, Elektronik-Artikel, Bücher etc.)	☐	☐	☐	☐
Erweitertes Gastronomie-Angebot? (z.B. Restaurants, Snack-Bar, Take-Away etc.)	☐	☐	☐	☐
Lokalitäten mit Alkoholausschank? (z.B. Bars & Pubs für afterwork-Beer etc.)	☐	☐	☐	☐
Indoor-Freizeit-/ Sport-Angebot? (z.B. Fitness, Squash, Wellness etc.)	☐	☐	☐	☐
Outdoor-Freizeit-/ Sport-Angebot? (z.B. Joggen, Erholung im Park, Wald etc.)	☐	☐	☐	☐
Gesundheits-Angebot? (z.B. Arzt, Zahnarzt, Physio, Massage etc.)	☐	☐	☐	☐

Gibt es weitere für Sie relevante Lagefaktoren, die Ihre Arbeitsplatz-Zufriedenheit beeinflussen?

optionale Frage

eine kurze Definition von Arbeitsplatz-Zufriedenheit finden Sie am Seitenanfang

Continue



13%

Anhand der folgenden Fragen zu den **Objekt- und Raumgestaltungsmerkmalen** werden die Präferenzen unterschiedlicher Büroeigenschaften, hinsichtlich der Arbeitsplatz-Zufriedenheit, erhoben.
 (Die Arbeitsplatz-Zufriedenheit ist der Teilaspekt der Arbeitszufriedenheit welcher beschreibt, inwieweit die Anforderungen des Mitarbeitenden an den physischen Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzumgebung resp. die gebaute Arbeitsumgebung erfüllt sind.)

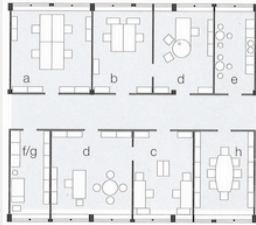
In meiner Arbeit werden folgende Büroformen untersucht, bitte prägen Sie sich deren Eigenschaften kurz ein:

Das Zellenbüro

Diese traditionelle Büroform fasst 1 - 4 fensternah angeordnete Arbeitsplätze. Die meist nur künstlich belichteten Flure sind reine Verkehrswege ohne Möblierung. Die Wege zu Begegnungszonen und sonstigen Arbeitsübergreifenden Infrastrukturen wie Teeküchen, Kopiergeräte, Archive etc. sind eher lang. **Als Ein-Personen-Zellenbüro** bietet es akustische und visuelle Störungsfreiheit, Individualität und Abschirmung. Zudem kann das Layout, sowie Licht und Klimaverhältnisse individuell geregelt werden. Es gilt als kommunikationsfeindlich weil die Nutzer baulich vom restlichen Betrieb getrennt sind und die Kommunikation bewusst geplant werden muss und meistens indirekt übers Telefon und Email erfolgt.

Bsp. Zellenbüro

Quelle: Schnittlich Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.12

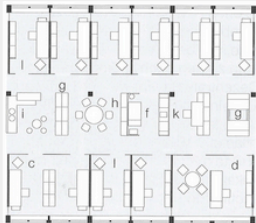


Das Kombibüro

Die Arbeitsplätze gruppieren sich vorwiegend als Einzelbüros um eine Innenzone, von welcher sie durch raumhohe Glaswände abgetrennt sind. Die Innenzone nimmt die ganze arbeitsübergreifende Infrastruktur auf, welche von mehreren Mitarbeitenden genutzt wird. Jeder Arbeitsplatz hat direkten Ausblick in die Innenzone, individuelle Reglungsmöglichkeit der Licht- und Klimaverhältnisse sowie die Freiheit, hinter geschlossener Tür ungestört zu arbeiten ohne vom Geschehen im Betrieb abgeschottet zu sein oder sich mit offener Tür der Bürogemeinschaft zuzuwenden.

Bsp. Kombibüro

Quelle: Schnittlich Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.12



Das Multi-Space Office

Dieses Bürokonzept gliedert sich in offene Arbeitsplatzzonen und Zonen mit Gemeinschaftsnutzungen. Zwischen den Arbeitsplatzzonen, welche i.d.R. mit wohnlichen Elementen durchsetzt sind, ergänzen Angebote für Kommunikation und Rückzug sowie für informelle Begegnungen und Austausch die Bürolandschaft. Wesentliche Elemente neben den Arbeitsplatzzonen sind Räume für Teammeetings, Kaffeebars, kleine Loungebereiche, Think Tanks und weitere Kommunikationsangebote.

Bsp. Multi-Space-Office

Quelle: Schnittlich Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.13



Das Flexible Office

Ist ein zwingend non-territoriales Konzept. An Stelle von persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen tritt eine Vielfalt von Arbeitszenarien, die auf verschiedene Tätigkeitsmuster – nicht Mitarbeiter – abgestimmt sind und je nach Bedarf zeitweise genutzt werden. Neben Schreibtischarbeitsplätzen in unterschiedlichen Umgebungswelten stehen den Mitarbeitenden Rückzugsbereiche und Denkkzellen, Team- und Projektzonen, informelle Begegnungsflächen, Besprechungsräume, Lesebereiche, aber auch loungeartige Zonen für zufällige Treffen und informelle Kommunikation zur Verfügung. Die Mitarbeitenden können bei dieser Büroform stets die zu Ihrer momentanen Tätigkeit und Stimmung passende Umgebung wählen.

Bsp. Flexible Office

Quelle: Schnittlich Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.14



Wie beurteilen Sie diese Bürokonzepte als Arbeitsort, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit?

eine kurze Definition von Arbeitsplatz-Zufriedenheit finden Sie am Seitenanfang

	ausserordentl. schlecht	sehr schlecht	eher schlecht	eher gut	sehr gut	ausserordentl. gut	kann ich nicht beurteilen
Ein-Personen Zellenbüro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mehr-Personen Zellenbüro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kombibüro	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Multi-Space Office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Flexible Office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Falls Sie die Bürokonzepte unterschiedlich bewertet haben begründen Sie dies bitte in Stichworten.

optionale Frage

Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 1. gegenüber Ihrer 2. Wahl	
Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 2. gegenüber Ihrer 3. Wahl	
weitere Bemerkungen zu Ihrer Bewertung	

In welchen Büroformen haben Sie schon während mindestens drei Monaten gearbeitet?

☐ Ein-Personen-Zellenbüro
☐ Mehr-Personen-Zellenbüro
☐ Kombibüro
☐ Multi-Space Office
☐ Flexible Office

Wie wichtig sind Ihnen folgende Eigenschaften Ihres Büroarbeitsplatzes / Ihrer Büroumgebung, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit?

eine kurze Definition von Arbeitsplatz-Zufriedenheit finden Sie am Seitenanfang

	völlig unwichtig	unwichtig	eher unwichtig	eher wichtig	sehr wichtig	ausserordentlich wichtig
Visueller Einblick von Ihrem Arbeitsplatz ins Betriebsgeschehen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein Bürokonzept das den informellen Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördert? (z.B. mit Begegnungszonen, Besprechungsmöglichkeiten etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Individuelle Regulierbarkeit von Licht und Klima?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein Ihnen persönlich zugeteilter Büroarbeitsplatz (kein sharing)? (unabhängig vom Bürokonzept)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein akustisch abgeschirmter Arbeitsplatz?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein visuell abgeschirmter Arbeitsplatz?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein individuell einrichtbarer Büroarbeitsplatz? (Bilder Layout etc)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein grosszügiges Angebot an Räumen für Kommunikation? (z.B. Kaffeebars, Loungebereiche etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein grosszügiges Angebot an Räumen für Rückzug? (z.B. Think Tanks, Leseplätze etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ein Angebot an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Arbeitswelten, aus welchen Sie täglich je nach Stimmung und Tätigkeit wählen können? (z.B. Schreivarbeitsplätze, Steharbeitsplätze, Think-Tank, Projektarbeitsplatz etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gibt es weitere für Sie relevante Büroigenschaften, die Ihre Arbeitsplatz-Zufriedenheit beeinflussen?

optionale Frage

eine kurze Definition von Arbeitsplatz-Zufriedenheit finden Sie am Seitenanfang

Continue

Seite 3 – Personen- und Tätigkeitsmerkmale



13%

Die folgenden Fragen dienen dazu, Ihre **Personen- und Tätigkeitsmerkmale** zu erfassen

Sämtliche Antworten werden vertraulich behandelt, die Daten anonymisiert und nach erfolgter Auswertung gelöscht

Ihr Geschlecht ist?

- ☐ weiblich
☐ männlich

Wie alt sind Sie?

- ☐ jünger als 35
☐ 35 – 44
☐ 45 – 54
☐ älter als 54

Wie lange arbeiten Sie bereits an der aktuellen Hochschule?

Universität Zürich

- ☐ 0 – 2 Jahre
☐ 3 – 5 Jahre
☐ 6 – 10 Jahre
☐ 11 – 15 Jahre
☐ 16 – 20 Jahre
☐ mehr als 20 Jahre

Welche Stellenbezeichnung trifft am ehesten auf Sie zu?

- ☐ Universitätsprofessor/-in
☐ Ausserordentliche Professor/-in
☐ Assistenzprofessor/-in
☐ Wissenschaftliche Mitarbeiter/-in
☐ Oberassistent/in
☐ Assistent/in

Was ist Ihr aktueller Beschäftigungsgrad?

- ☐ Vollzeit 100 %
☐ Teilzeit 80 – 99 %
☐ Teilzeit 60 – 79 %
☐ Teilzeit 40 – 59 %
☐ Teilzeit 20 – 39 %
☐ Teilzeit weniger als 20 %

Wieviele Mitarbeitende sind Ihnen direkt unterstellt?

- ☐ 0 Personen
- ☐ 1 – 5 Personen
- ☐ 6 – 10 Personen
- ☐ 11 – 20 Personen
- ☐ mehr als 20 Personen

Haben Sie einen Büroarbeitsplatz?

- ☐ ja
- ☐ nein

Haben Sie einen Ihnen persönlich zugeteilten Büroarbeitsplatz?

kein Desksharing

- ☐ ja
- ☐ nein

Wieviel Prozent Ihrer Arbeitszeit arbeiten Sie im Büro?

- ☐ 0 – 25 %
- ☐ 26 – 50 %
- ☐ 51 – 75 %
- ☐ 76 – 100 %

Wo befindet sich Ihr primärer Büroarbeitsplatz?

- ☐ Universität Irchel oder Tierspital Zürich
- ☐ Hochschulgebiet Zürich Zentrum
- ☐ Aussenstandort in Zürich (z.B. Oerlikon, Schlieren etc.)
- ☐ andere

Wie kommen Sie hauptsächlich zur Arbeit?

- ☐ Zug/ S-Bahn
- ☐ Bus / Tram
- ☐ Auto
- ☐ Motorrad/ Roller
- ☐ Fahrrad
- ☐ direkt zu Fuss
- ☐ andere

Wie lange dauert Ihr Arbeitsweg im Normalfall?

nur Hinweg

- ☐ max. 15 Min
- ☐ 16 – 30 Min
- ☐ 31 – 45 Min
- ☐ 46 – 60 Min
- ☐ 61 – 75 Min
- ☐ 76 – 90 Min
- ☐ mehr als 90 Min

Welche Tätigkeiten verrichten Sie in Ihrer Büroumgebung am häufigsten? (Bitte so viele wie möglich, in absteigender Reihenfolge angeben)

bitte klicken Sie in der Reihenfolge auf die Tätigkeiten, welche Sie bei Ihrer Arbeit am meisten (grösster zeitlicher Aufwand) verrichten.

stille Einzelarbeit
Telefonieren / Videokonferenz
spontaner und/oder informeller Austausch
Arbeiten/Workshop in Gruppen (ab 3 Personen)
Co-Working (z.B. nebeneinander an einem Projekt arbeiten mit viel Kommunikation)
vertrauliche Gespräche führen (bis 5 Personen)
formelle Meetings in Gruppen (ab 3 Personen)
Lehrveranstaltungen (ab 10 Personen)
Datenerhebungen / analysen
andere X
andere Y

Falls Sie in der vorangegangenen Frage die Tätigkeiten "andere X" und/oder "andere Y" gewählt haben, benennen Sie diese bitte in Stichworten.

optionale Frage

andere X	
andere Y	

Haben Sie generell noch Fragen oder Anregungen zu dieser Umfrage?

optionale Frage

Continue

Endseite – Vielen Dank!



100%

Vielen Dank für Ihre Teilnahme !

Die Umfrage endet hier und Sie können das Browser-Fenster nun schliessen.

Falls Sie Interesse an den Ergebnissen dieser Umfrage haben können Sie meine Abschlussarbeit Anfang 2016 unter curem.uzh.ch/publikationen abrufen. Sämtliche Antworten werden vertraulich behandelt, die Daten anonymisiert und nach erfolgter Auswertung gelöscht.

Freundliche Grüsse
Glenn Früh

Universität Zürich – Institut für Banking und Finance – CUREM

Start Fragebogen in Englisch

Seite 1 – E Lagefaktoren



20%

Based on the following questions I evaluate the **influence of the location** (relevance of university-specific and general factors), on the workplace-satisfaction.
(workplace-satisfaction is the aspect of job satisfaction which describes to what extent the demands of employees to the physical resp. built work environment are met.)

The university-specific factors refer to the three following campus types:

Greenfield Campus

An isolated, monofunctional campus in the suburbs. The campus is surrounded by a big greenbelt without any urban influence and offers a maximum on rest and concentration in an aligned research and teaching environment.

e.g. ETH Zürich, Hönggerberg

source: zuerich.com, Website Zürich Tourismus, 2015



Inner-City Campus

An inner city campus that blends in with the urban elements and offers a wide range of activities close by .

e.g. university area Zürich, city center

source: hochschulmedizin.uzh.ch, Hochschulmedizin Zürich, 2015



Outer location

Many universities have outer locations beyond the actual campus. These locations are usually single buildings in the city or a suburb and are not embedded in the campus itself. Furthermore, these buildings are not recognizable as real estate of the university at first sight.

e.g. Bio-Technopark at Wagiareal in Schlieren

source: bio-technopark.ch, 2015

**How do you rate this campus-types as job location, concerning to your workplace-satisfaction?**

a brief definition of workplace-satisfaction can be found at the top of the page

	extremly bad	very bad	rather bad	rather good	very good	extremely good	I can not judge
Greenfield Campus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inner-City Campus	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Outer location	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

If the campus types vary in your rating please substantiate your evaluation with a few selected keywords

optional question

decisive advantages of your best against your 2nd
rating

decisive advantages of your 2nd against your 3rd rating

additional comments to your rating

On which campus types have you worked for a period of at least three months?

☐ Greenfield Campus

☐ Inner-City Campus

☐ Outer location

How important is the proximity (the smallest possible distance) from the building in which you work to the following services and facilities, concerning your workplace-satisfaction?

a brief definition of workplace-satisfaction can be found at the top of the page

	totally unimportant	very unimportant	rather unimportant	rather important	very important	extremely important
Proximity to the university administration?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to your deanary?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Carpark facility at your place of work?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to your home (shortest possible commute)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to a large individual traffic interchange? (e.g. Highway, freeway etc..)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to public transportation? (eg. Bus-, tram-, S-Bahn-station)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to a large transportation hub? (e.g. Main station)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to shopping possibilities for things of the everyday need? (e.g. Groceries, hygiene products etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to extended shopping possibilities? (e.g. Clothes, elektronic product, books etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to gastronomic locations? (e.g. Restaurants, snack-bar, take-away etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to locations which serve alcoholic beverages? (e.g.. Bars & pubs for afterwork-beer etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to indoor sports and recreational locations? (e.g. Fitness, squash, wellness etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to outdoor sports and recreational locations? (e.g. Jogging, rest in the park, forest etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Proximity to medical and health facilities? (e.g. Doctor, dentist, physio, massage etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

How strongly affected was your campus type evaluation (first question in this survey) according to the availability or non-availability of the following services and facilities?

this question will determine wether these factors are relevant to your campus-type rating

	not affected	little affected	strongly affected	very strong affected
Shopping possibilities for things of the everyday need? (e.g. Groceries, hygiene products etc.)	☐	☐	☐	☐
Extended shopping possibilities? (e.g. Clothes, elektronic product, books etc.)	☐	☐	☐	☐
Proximity to gastronomic locations? (e.g. Restaurants, snack-bar, take-away etc.)	☐	☐	☐	☐
Locations which serve alcoholic beverages? (e.g.. Bars & pubs for afterwork-beer etc.)	☐	☐	☐	☐
Indoor sports and recreational locations? (e.g. Fitness, squash, wellness etc.)	☐	☐	☐	☐
Outdoor sports and recreational locations? (e.g. Jogging, rest in the park, forest etc.)	☐	☐	☐	☐
Medical and health facilities? (e.g. Doctor, dentist, physio, massage etc.)	☐	☐	☐	☐

Are there other location factors which have an influence on your workplace-satisfaction?

optional question

a brief definition of workplace-satisfaction can be found at the top of the page

Continue



20%

Use the following questions concerning **property and interior design features** are the preferences of various office characteristics in terms of workplace-satisfaction.
(workplace-satisfaction is the aspect of job satisfaction which describes to what extent the demands of employees to the physical resp. built work environment are met.)

The following office-concepts are being evaluated. Please memorize them briefly in order to answer accordingly:

The cell-office

This traditional office form holds a work place capacity of max. four, mostly near windows. The corridors are illuminated without daylight, are unfurnished and serve only as traffic routes. The distances to meeting zones and other infrastructures like tea kitchens, photocopiers, archives are rather long. **As a single office** it provides individuality, insulation and no acoustic or visual disturbance. The layout, as well as light and climate adjustments can be regulated individually. It has an adverse affect on internal communication because the users are structurally separated from the rest of the company and communication must be planned and occurs mostly by phone or email.

e.g. cell-office

Source: Schnitzler Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.12

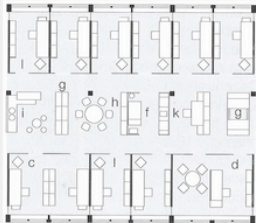


The combined office

The work places (mainly single offices) form a group around an inner zone from which they are separated by high glass walls. The inner zone takes up the whole working infrastructure which is used by several co-workers. Every work space has direct view to the inner zone, the possibility of individual lighting and climate adjustments as well as the freedom to work behind closed doors without being insulated by current events. Also, the employee is able to turn towards the office community by leaving the door open.

e.g. combined office

Source: Schnitzler Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.12



The multi-space office

This office concept contains open working zones and zones for shared usage. In between the open working zones (mostly furnished with homelike elements) it offers retreat spaces for communication as well as for informal meetings. Essential elements besides the job zones are rooms for team meetings, coffee bars, small lounge areas and think tanks.

e.g. multi-space-office

Source: Schnitzler Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.13



The flexible office

This office concept is strictly non territorial. Instead of personally assigned work spaces a variety of scenarios come to play. The entire work space is used by demand as well as by different job characteristics. Besides work spaces in different surroundings, retreating areas and lounge spaces are available for think tanks, team projects, informal meetings, open discussions, reading, but also for casual meetings and informal communication. With this office concept the employee can always choose the adequate surroundings according to his/her mood and current activities.

e.g. flexible office

Source: Schnittich Ch, Kleibrink M. – Arbeitswelten, 2011, S.14



How do you rate this office-concepts as work environment, concerning your workplace-satisfaction?

a brief definition of workplace-satisfaction can be found at the top of the page

	extremly bad	very bad	rather bad	rather good	very good	extremely good	I can not judge
single cell-office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
multi-person cell-office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
combined office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
multi-space-office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
flexible office	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

If the office-concepts vary in rating please substantiate your evaluation with a few selected keywords.

optional question

decisive advantages of your best against your 2nd
rating

decisive advantages of your 2nd against your 3rd rating

additional comments to your rating

In which office-concepts have you worked for a period of at least three months?

☐ single cell-office

☐ multi-person cell-office

☐ combined office

☐ multi-space-office

☐ flexible office

How important are the following characteristics in your office environment, concerning your workplace-satisfaction?

a brief definition of workplace-satisfaction can be found at the top of the page

	totally unimportant	very unimportant	rather unimportant	rather important	very important	extremely important
Visual access from your work space in to the office surroundings?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
An office concept that supports informal communication between co-workers? (e.g. with meeting zones etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Individual adjustability of light and climatic factors?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A work space assigned to you personally (no sharing) ? (Irrespective of the office concept)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
An acoustically shielded work space?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A visually shielded work space?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
An individually designable work space? (Paintings, layout etc)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A wide range of facilities for communication? (e.g. Coffee bars, lounge areas etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A wide range of facilities for retreat? (z.B. Think Tanks, reading spaces etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilities to choose the adequate surroundings according to your mood and current activities ? (z.B. Spaces for paperwork, upright standing work spaces, think-tanks, spaces for project work etc etc.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Are there other property and interior design factors which have an influence on your workplace-satisfaction?

a brief definition of workplace-satisfaction can be found at the top of the page

Continue

Seite 3 – E Personen- und Tätigkeitsmerkmale



20%

The following questions are designed to capture your **personal and job characteristics**

All responses are treated confidentially, data will be anonymized and deleted after evaluation.

Sex - female/male?

- ☐ female
- ☐ male

age?

- ☐ younger than 35
- ☐ 35 – 44
- ☐ 45 – 54
- ☐ older than 54

How long have you been working at the current university?

University of Zurich

- ☐ 0 – 2 years
- ☐ 3 – 5 years
- ☐ 6 – 10 years
- ☐ 11 – 15 years
- ☐ 16 – 20 years
- ☐ more than 20 years

What job title best describes you?

- ☐ university-Professor
- ☐ associate Professor
- ☐ assistant Professor
- ☐ scientific Assistant
- ☐ senior Assistant
- ☐ Assistant

Current level of employment?

- ☐ full time 100 %
- ☐ part time 80 – 99 %
- ☐ part time 60 – 79 %
- ☐ part time 40 – 59 %
- ☐ part time 20 – 39 %
- ☐ less than 20 %

How many employees are subordinated to you directly?

- ☐ 0 persons
- ☐ 1 – 5 persons
- ☐ 6 – 10 persons
- ☐ 11 – 20 persons
- ☐ more than 20 persons

Do you have an office-workplace?

- ☐ yes
- ☐ no

Do you have a personally assigned office work space?

no desksharing

- ☐ yes
- ☐ no

Percentage of your actual working hours in the office?

- ☐ 0 – 25 %
- ☐ 26 – 50 %
- ☐ 51 – 75 %
- ☐ 76 – 100 %

Where is your primary office-workplace?

- ☐ ETH Hönggerberg
- ☐ University Campus Irchel or animal hospital zurich
- ☐ university area Zurich city-center
- ☐ Outer Location in Zürich (e.g. Oerlikon, Schlieren etc.)
- ☐ other

Form of transportation that you mainly use to go to work?

- ☐ Train
- ☐ Bus / Tram
- ☐ Car
- ☐ Motorbike/Scooter
- ☐ Bicycle
- ☐ on foot
- ☐ other

How long do you normally commute?

on the way there (one way)

- ☐ max. 15 min
- ☐ 16 – 30 min
- ☐ 31 – 45 min
- ☐ 46 – 60 min
- ☐ 61 – 75 min
- ☐ 76 – 90 min
- ☐ mehr als 90 min

What kind of activities do you perform most often in your office environment? (Please rank as many as possible, indicating, in descending order)

Please rank in order of the activities that you perform the most according to the time effort

Quiet individual work
Phone calls / video conference
Spontaneous and/or informal meetings
Workshops (with at least 3 people)
Co-Working (project based, working side by side with a lot of communication)
Confidential meetings with up to 5 people
Official meetings in groups (with at least 3 people)
Lectures with at least 10 people
Acquisition of data / Analysis
other X
other Y

If you have chosen the activities "other X" and/or "other Y" in the previous question, please name them in keywords.

optional question

other X	
other Y	

If you have any further questions or suggestions to this survey please feel free to comment below ?

optional question

Continue

Endseite – E Vielen Dank!



100%

Thank you for your participation !

The survey ends here and you can close the browser window.

If you are interested in the results of this survey, you can download my thesis under curem.uzh.ch/publikationen by the beginning of 2016.
All responses are treated confidentially, data will be anonymized and deleted after evaluation.

kind Regards
Glenn Früh

Universität Zürich – Institut für Banking und Finance – CUREM

Anhang 2: Codebuch zur Online-Umfrage

Die Fragen in Englisch sind identisch aufgebaut und beinhalten dieselben int-Codes wie die entsprechenden Fragen in Deutsch, deshalb werden nachfolgend nur die Seiten des Codebuchs aufgeführt, die sich auf die deutschsprachigen Fragen beziehen.

Codebuch

http://ww2.unipark.de/www/codebook.php?syid=223297&_...

Codebuch (Projekt "Untersuchung lage- und immobilenspezifischer Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit von Universitätsprofessor/innen und wissenschaftl. Mitarbeiter/innen")

Anzeigeoptionen

Info: Hier können Sie optional die Anzeigeoptionen verändern.

Anzeigeoptionen einstellen:

- ☐ Filter anzeigen
- ☐ Trigger anzeigen
- ☐ Plausichcks anzeigen
- ☐ Ausblendbedingungen anzeigen
- ☐ Direktlinks zum Editieren anzeigen
- ☐ Ausfüllanweisungen anzeigen
- ☐ Inhaltsverzeichnis anzeigen
- ☐ Bespaltungsinformation (z. B. für Quantum) anzeigen aus Exportvorlage
- ☐ Projekt komplett
- ☐ Spaltenbreiten in Exportvorlage für diesen Exportvorgang an Größe der Daten anpassen (ohne Missing-Werte)
- ☐ Teilnehmervariablen anzeigen
- ☐ Umfragevariablen anzeigen
- ☐ Gruppen und Gruppenzugehörigkeit von Items und Gruppen anzeigen

Sprache auswählen

Variablennamen bearbeiten

Exportieren

Untersuchung lage- und immobilenspezifischer Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit von Universitätsprofessor/innen und wissenschaftl. Mitarbeiter/innen

Projekt-ID	223297
URL der Umfrage	http://ww2.unipark.de/uc/gfrh_Universit_t_Z_rich_Bank/3eb6/
Datum	09.07.2015 11:56:02
Anzahl der Variablen in der Umfragetabelle	211 (Anzahl kann sich durch Generieren verändern)

1 Seite: System (PGID 1272463)

3 Seite: Willkommen (PGID 1272528)

Sprache / Language (q_2375999 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Deutsch/Englisch
v_264	v_264		
		1	Deutsch
		2	English

4 Seite: Filter Deutsch (PGID 1285303)

4.1 Seite: Filter D Lagefaktoren (PGID 1285304)

Wie beurteilen Sie diese Campus-Typen als Arbeitsort, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit? (q_2373213 - Typ 311)

Variablenname	Externer Variablenname	int	Greenfield Campus
v_123	v_123		
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen
Variablenname	Externer Variablenname	int	Inner-City Campus
v_124	v_124		
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen
Variablenname	Externer Variablenname	int	Aussenstandort
v_125	v_125		
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen

Falls Sie die Campus-Typen unterschiedlich bewertet haben begründen Sie dies bitte in Stichworten. (q_2362664 - Typ 143)

Variablenname v_22	Externer Variablenname v_22	varchar	Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 1. gegenüber Ihrer 2. Wahl
Variablenname v_23	Externer Variablenname v_23	varchar	Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 2. gegenüber Ihrer 3. Wahl
Variablenname v_131	Externer Variablenname v_131	varchar	weitere Bemerkungen zu Ihrer Bewertung

Auf welchen Campus-Typen haben Sie schon während mindestens drei Monaten gearbeitet? (q_2367119 - Typ 121)

Variablenname v_68	Externer Variablenname v_68	int	Greenfield Campus
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_69	Externer Variablenname v_69	int	Inner-City Campus
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_70	Externer Variablenname v_70	int	Aussenstandort
		0	not quoted
		1	quoted

Wie wichtig ist Ihnen, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit, die Nähe (möglichst geringe Distanz) vom Gebäude in dem Sie arbeiten zu den folgenden Angeboten und Einrichtungen? (q_2373236 - Typ 311)

Variablenname v_132	Externer Variablenname v_132	int	Nähe zur Universitätsleitung?
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_133	Externer Variablenname v_133	int	Nähe zu Ihrem Dekanat?
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_134	Externer Variablenname v_134	int	Auto-Parkiermöglichkeiten an Ihrem Arbeitsort?

			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_169	Externer Variablenname v_169	int		Nähe zu Ihrem Zuhause(ein möglichst kurzer Arbeitsweg)
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_135	Externer Variablenname v_135	int		Nähe zu einem grossen individuellen Verkehrsknotenpunkt?(z.B. Autobahn-Zugang, Zugang Schnellstrasse etc.)
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_136	Externer Variablenname v_136	int		Nähe zur nächsten Haltestelle eines öffentlichen Verkehrsmittels?(z.B. Bus-, Strassenbahn-, S-Bahn-Haltestelle)
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_137	Externer Variablenname v_137	int		Nähe zu einem grossen öffentlichen Verkehrsknotenpunkt?(z.B. Hauptbahnhof)
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig

			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname	Externer Variablenname	int		Nähe zu Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs?(z.B. Lebensmittel, Hygieneartikel etc.)
v_138	v_138		1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname	Externer Variablenname	int		Nähe zu erweiterten Shoppingmöglichkeiten?(z.B. Bekleidung, Elektronik-Artikel, Bücher etc.)
v_139	v_139		1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname	Externer Variablenname	int		Nähe zu einem erweiterten Gastronomie-Angebot?(z.B. Restaurants, Snack-Bar, Take-Away etc.)
v_140	v_140		1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname	Externer Variablenname	int		Nähe zu Lokalitäten mit Alkoholausschank?(z.B. Bars & Pubs für afterwork-Beer etc.)
v_141	v_141		1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentl. wichtig
Variablenname	Externer Variablenname	int		Nähe zu einem Indoor-Freizeit-/ Sport-Angebot?(z.B. Fitness, Squash, Wellness etc.)
v_142	v_142		1	völlig unwichtig

		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_143	Externer Variablenname v_143	int	Nähe zu einem Outdoor-Freizeit-/ Sport-Angebot?(z.B. Joggen, Erholung im Park, Wald etc.)
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentl. wichtig
Variablenname v_144	Externer Variablenname v_144	int	Nähe zu einem Gesundheits- Angebot?(z.B. Arzt, Zahnarzt, Physio, Massage etc.)
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentl. wichtig
Wie stark hat das Fehlen oder Vorhandensein des folgenden Angebots Ihre Campus-Typ-Bewertung (erste Frage auf dieser Seite) beeinflusst? (q_2375906 - Typ 311)			
Variablenname v_250	Externer Variablenname v_250	int	Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs?(z.B. Lebensmittel, Hygieneartikel etc.)
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst
Variablenname v_251	Externer Variablenname v_251	int	Erweiterte Shoppingmöglichkeiten?(z.B. Bekleidung, Elektronik-Artikel, Bücher etc.)
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst

Variablenname	Externer Variablenname	int	Erweitertes Gastronomie-Angebot?(z.B. Restaurants, Snack-Bar, Take-Away etc.)
v_252	v_252		
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst
Variablenname	Externer Variablenname	int	Lokalitäten mit Alkoholausschank?(z.B. Bars & Pubs für afterwork-Beer etc.)
v_253	v_253		
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst
Variablenname	Externer Variablenname	int	Indoor-Freizeit-/ Sport-Angebot?(z.B. Fitness, Squash, Wellness etc.)
v_254	v_254		
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst
Variablenname	Externer Variablenname	int	Outdoor-Freizeit-/ Sport-Angebot?(z.B. Joggen, Erholung im Park, Wald etc.)
v_255	v_255		
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst
Variablenname	Externer Variablenname	int	Gesundheits-Angebot?(z.B. Arzt, Zahnarzt, Physio, Massage etc.)
v_256	v_256		
		1	nicht beeinflusst
		2	leicht beeinflusst
		3	stark beeinflusst
		4	sehr stark beeinflusst
Gibt es weitere für Sie relevante Lagefaktoren, die Ihre Arbeitsplatz-Zufriedenheit beeinflussen? (q_2362687 - Typ 142)			
Variablenname	Externer Variablenname	blob	D Fehlt was Frage zur Lage
v_29	v_29		

4.2 Seite: Filter D Objekt/Raumgestaltung (PGID 1285305)

Wie beurteilen Sie diese Bürokonzepte als Arbeitsort, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit? (q_2373281 - Typ 311)

Variablenname v_145	Externer Variablenname v_145	int	Ein-Personen Zellenbüro
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen
Variablenname v_146	Externer Variablenname v_146	int	Mehr-Personen Zellenbüro
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen
Variablenname v_147	Externer Variablenname v_147	int	Kombibüro
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen
Variablenname v_148	Externer Variablenname v_148	int	Multi-Space Office
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht
		3	eher schlecht
		4	eher gut
		5	sehr gut
		6	ausserordentl. gut
		7	kann ich nicht beurteilen
Variablenname v_149	Externer Variablenname v_149	int	Flexible Office
		1	ausserordentl. schlecht
		2	sehr schlecht

3	eher schlecht
4	eher gut
5	sehr gut
6	ausserordentl. gut
7	kann ich nicht beurteilen

Falls Sie die Bürokonzepte unterschiedlich bewertet haben begründen Sie dies bitte in Stichworten. (q_2373285 - Typ 143)

Variablenname v_150	Externer Variablenname v_150	varchar	Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 1. gegenüber Ihrer 2. Wahl
Variablenname v_151	Externer Variablenname v_151	varchar	Ausschlaggebende Vorteile Ihrer 2. gegenüber Ihrer 3. Wahl
Variablenname v_152	Externer Variablenname v_152	varchar	weitere Bemerkungen zu Ihrer Bewertung

In welchen Büroformen haben Sie schon während mindestens drei Monaten gearbeitet? (q_2368454 - Typ 121)

Variablenname v_118	Externer Variablenname v_118	int	Ein-Personen-Zellenbüro
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_119	Externer Variablenname v_119	int	Mehr-Personen-Zellenbüro
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_120	Externer Variablenname v_120	int	Kombibüro
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_121	Externer Variablenname v_121	int	Multi-Space Office
		0	not quoted
		1	quoted
Variablenname v_122	Externer Variablenname v_122	int	Flexible Office
		0	not quoted
		1	quoted

Wie wichtig sind Ihnen folgende Eigenschaften Ihres Büroarbeitsplatzes / Ihrer Büroumgebung, hinsichtlich Ihrer Arbeitsplatz-Zufriedenheit? (q_2374755 - Typ 311)

Variablenname v_155	Externer Variablenname v_155	int	Visueller Einblick von Ihrem Arbeitsplatz ins Betriebsgeschehen?
		1	völlig unwichtig

			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_156	Externer Variablenname v_156	int		Ein Bürokonzept das den informellen Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördert?(z.B. mit Begegnungszonen, Besprechungsmöglichkeiten etc.)
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_157	Externer Variablenname v_157	int		Individuelle Regulierbarkeit von Licht und Klima?
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_158	Externer Variablenname v_158	int		Ein Ihnen persönlich zugeteilter Büroarbeitsplatz (kein sharing)? (unabhängig vom Bürokonzept)
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_159	Externer Variablenname v_159	int		Ein akustisch abgeschirmter Arbeitsplatz?
			1	völlig unwichtig
			2	unwichtig
			3	eher unwichtig
			4	eher wichtig
			5	sehr wichtig
			6	ausserordentlich wichtig

Variablenname v_160	Externer Variablenname v_160	int	Ein visuell abgeschirmter Arbeitsplatz?
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_161	Externer Variablenname v_161	int	Ein individuell einrichtbarer Büroarbeitsplatz?(Bilder Layout etc)
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_162	Externer Variablenname v_162	int	Ein grosszügiges Angebot an Räumen für Kommunikation?(z.B. Kaffeebars, Loungebereiche etc.)
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_409	Externer Variablenname v_409	int	Ein grosszügiges Angebot an Räumen für Rückzug?(z.B. Think Tanks, Leseplätze etc.)
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig
		3	eher unwichtig
		4	eher wichtig
		5	sehr wichtig
		6	ausserordentlich wichtig
Variablenname v_163	Externer Variablenname v_163	int	Ein Angebot an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Arbeitswelten, aus welchen Sie täglich je nach Stimmung und Tätigkeit wählen können?(z.B. Schreibarbeitsplätze, Steharbeitsplätze, Think-Tank, Projektarbeitsplatz etc.)
		1	völlig unwichtig
		2	unwichtig

3	eher unwichtig
4	eher wichtig
5	sehr wichtig
6	ausserordentlich wichtig

Gibt es weitere für Sie relevante Büroigenschaften, die Ihre Arbeitsplatz-Zufriedenheit beeinflussen? (q_2368437 - Typ 142)

Variablenname	Externer Variablenname	blob	D Was fehlt Frage - Objekt/Raumgestaltung
v_117	v_117		

4.3 Seite: Filter D Personen- und Tätigkeitsmerkmale (PGID 1285357)

Ihr Geschlecht ist? (q_2363583 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Geschlecht
v_44	v_44		
		1	weiblich
		2	männlich

Wie alt sind Sie? (q_2363587 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Alter
v_45	v_45		
		1	jünger als 35
		2	35 – 44
		3	45 – 54
		4	älter als 54

Wie lange arbeiten Sie bereits an der aktuellen Hochschule? (q_2363589 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Dienstalter
v_46	v_46		
		1	0 – 2 Jahre
		2	3 – 5 Jahre
		3	6 – 10 Jahre
		4	11 – 15 Jahre
		5	16 – 20 Jahre
		6	mehr als 20 Jahre

Welche Stellenbezeichnung trifft am ehesten auf Sie zu? (q_2363593 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Stellung
v_47	v_47		
		1	Universitätsprofessor/-in

2	Ausserordentliche Professor/-in
3	Assistenzprofessor/-in
4	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-in
5	Oberassistent/in
6	Assistent/in

Was ist Ihr aktueller Beschäftigungsgrad? (q_2365508 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Beschäftigungsgrad
v_62	v_62		
		1	Vollzeit 100 %
		2	Teilzeit 80 – 99 %
		3	Teilzeit 60 – 79 %
		4	Teilzeit 40 – 59 %
		5	Teilzeit 20 – 39 %
		6	Teilzeit weniger als 20 %

Wieviele Mitarbeitende sind Ihnen direkt unterstellt? (q_2363808 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Anz. Mitarbeitende
v_50	v_50		
		1	0 Personen
		2	1 – 5 Personen
		3	6 – 10 Personen
		4	11 – 20 Personen
		5	mehr als 20 Personen

Haben Sie einen Büroarbeitsplatz? (q_2363781 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Büro ja/nein
v_49	v_49		
		1	ja
		2	nein

Haben Sie einen Ihnen persönlich zugeteilten Büroarbeitsplatz? (q_2375057 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Persönlicher AP
v_168	v_168		
		1	ja
		2	nein

Wieviel Prozent Ihrer Arbeitszeit arbeiten Sie im Büro? (q_2365505 - Typ 111)

Variablenname	Externer Variablenname	int	D Bürobelegung %
v_61	v_61		

1	0 – 25 %
2	26 – 50 %
3	51 – 75 %
4	76 – 100 %

Wo befindet sich Ihr primärer Büroarbeitsplatz? (q_2363661 - Typ 111)

Variablenname v_48	Externer Variablenname v_48	int	D Arbeitsort
		2	Universität Irchel oder Tierspital Zürich
		3	Hochschulgebiet Zürich Zentrum
		4	Aussenstandort in Zürich (z.B. Oerlikon, Schlieren etc.)
		5	andere

Wie kommen Sie hauptsächlich zur Arbeit? (q_2367267 - Typ 111)

Variablenname v_82	Externer Variablenname v_82	int	D Transportmittel
		1	Zug/ S-Bahn
		2	Bus / Tram
		3	Auto
		4	Motorrad/ Roller
		5	Fahrrad
		6	direkt zu Fuss
		7	andere

Wie lange dauert Ihr Arbeitsweg im Normalfall? (q_2367872 - Typ 111)

Variablenname v_85	Externer Variablenname v_85	int	D Arbeits-Wegzeit
		1	max. 15 Min
		2	16 – 30 Min
		3	31 – 45 Min
		4	46 – 60 Min
		5	61 – 75 Min
		6	76 – 90 Min
		7	mehr als 90 Min

Welche Tätigkeiten verrichten Sie in Ihrer Büroumgebung am häufigsten? (Bitte so viele wie möglich, in absteigender Reihenfolge angeben) (q_2363892 - Typ 411)

Variablenname v_51	Externer Variablenname v_51	int	stille Einzelarbeit
-----------------------	--------------------------------	-----	---------------------

		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_52	Externer Variablenname v_52	int	Telefonieren / Videokonferenz
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_54	Externer Variablenname v_54	int	spontaner und/oder informeller Austausch
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_55	Externer Variablenname v_55	int	Arbeiten/Workshop in Gruppen (ab 3 Personen)
		1	1

		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_57	Externer Variablenname v_57	int	Co-Working (z.B. nebeneinander an einem Projekt arbeiten mit viel Kommunikation)
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_56	Externer Variablenname v_56	int	vertrauliche Gespräche führen (bis 5 Personen)
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_58	Externer Variablenname v_58	int	formelle Meetings in Gruppen (ab 3 Personen)
		1	1

Codebuch

http://ww2.unipark.de/www/codebook.php?syid=223297&_...

		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_59	Externer Variablenname v_59	int	Lehrveranstaltungen (ab 10 Personen)
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_60	Externer Variablenname v_60	int	Datenerhebungen / analysen
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname v_420	Externer Variablenname v_420	int	andere X
		1	1
		2	2

		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11
Variablenname	Externer Variablenname	int	andere Y
v_421	v_421		
		1	1
		2	2
		3	3
		4	4
		5	5
		6	6
		7	7
		8	8
		9	9
		10	10
		11	11

Falls Sie in der vorangegangenen Frage die Tätigkeiten "andere X" und/oder "andere Y" gewählt haben, benennen Sie diese bitte in Stichworten. (q_2388068 - Typ 143)

Variablenname	Externer Variablenname	varchar	andere X
v_433	v_433		

Variablenname	Externer Variablenname	varchar	andere Y
v_434	v_434		

Haben Sie generell noch Fragen oder Anregungen zu dieser Umfrage? (q_2367871 - Typ 142)

Variablenname	Externer Variablenname	blob	D Fragen und Anregungen zu dieser Umfrage
v_84	v_84		

5 Seite: Filter Englisch (PGID 1285458)

5.1 Seite: Filter E Lagefaktoren (PGID 1285459)

How do you rate this campus-types as job location, concerning to your workplace-satisfaction? (q_2376865 - Typ 311)

Anhang 3: Tätigkeitsmerkmale und Mittelwerte der Wichtigkeit und der Beurteilung aller Einflussfaktoren der Lage und der Raumgestaltung, über die gesamte Stichprobe

Mittelwerte der Campustyp-Bewertungen

Mittelwerte Campustyp-Bewertungen

int	Personengruppe	N =	Greenfield Campus	SD	Inner-City Campus	SD	Aussenstandort	SD
	Geschlecht	175						
1	weiblich	89	4.51	1.024	5.17	0.834	3.01	1.175
2	männlich	86	4.44	1.221	5.08	0.886	2.70	1.213
	Alter	175						
1	< 35 Jahre	19	4.39	0.778	5.53	0.612	3.37	1.012
2	35 – 44 Jahre	68	4.50	1.127	5.28	0.714	2.84	1.089
3	45 – 54 Jahre	53	4.61	0.996	4.87	0.971	2.59	1.344
4	> 54 Jahre	35	4.25	1.437	5.00	0.935	3.00	1.183
	Dienalter	175						
1	0 – 2 Jahre	25	4.29	0.956	5.33	0.702	3.22	0.951
2	3 – 5 Jahre	30	4.43	0.997	5.40	0.814	2.93	0.858
3	6 – 10 Jahre	43	4.28	1.315	5.14	0.774	2.76	1.462
4	11 – 15 Jahre	41	4.63	1.239	5.20	0.823	2.74	1.094
5	16 – 20 Jahre	14	4.77	0.599	5.07	0.829	2.75	1.422
6	> 20 Jahre	22	4.68	1.057	4.35	0.988	2.79	1.357
	Stellung	175						
1	Universitätsprofessor/in	28	4.04	1.401	5.36	0.826	2.36	1.096
2	Ausserordentliche Professor/in	14	4.33	1.435	5.36	0.745	2.42	1.443
3	Wissenschaftliche Mitarbeitende	14	4.75	0.622	4.93	1.141	3.08	0.862
4	Assistenzprofessor/in	96	4.60	1.039	5.05	0.830	3.05	1.245
5	Oberassistent/in	23	4.45	0.999	5.15	0.875	2.85	0.988
	Beschäftigungsgrad	175						
1	Vollzeit 100%	101	4.56	1.160	5.11	0.895	2.71	1.204
2	Teilzeit 80 – 99%	28	4.40	1.258	5.11	0.847	3.12	1.451
3	Teilzeit 60 – 79%	25	4.30	1.105	5.36	0.638	3.00	0.913
4	Teilzeit 40 – 59%	15	4.25	0.622	5.00	1.000	3.00	1.279
5	Teilzeit 20 – 39%	5	4.40	0.894	4.80	0.837	3.00	0.707
6	weniger als 20%	1	#DIV/0!	#DIV/0!	5.00	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	aktueller Arbeitsort	172						
2	Irchel/Tierspital (Greenfield-Campus)	65	5.08	0.822	4.72	0.933	2.87	1.334
3	Hochschulgebiet Zürich Zentrum (Inner-City Campus)	81	4.13	1.074	5.32	0.722	2.69	1.057
4	Aussenstandort	26	3.91	1.311	5.50	0.707	3.19	1.201
	Transportmittel für Arbeitsweg	175						
1	Zug/ S-Bahn	64	4.20	1.162	5.11	0.889	2.98	1.210
2	Bus / Tram	30	4.50	1.068	5.23	0.817	2.93	1.035
3	Auto	31	4.90	1.242	4.84	1.003	2.75	1.506
4	Motorrad/ Roller	1	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
5	Fahrrad	32	4.54	0.881	5.26	0.631	2.90	1.012
6	direkt zu Fuss	17	4.53	1.060	5.29	0.849	2.38	1.147
	Arbeits-Wegzeit	175						
1	max 15 Min	33	4.31	1.004	5.44	0.669	2.71	1.084
2	16 – 30 Min	52	4.74	0.988	5.06	0.947	2.88	1.084
3	31 – 45 Min	37	4.34	1.371	5.11	0.843	2.86	1.167
4	46 – 60 Min	30	4.54	1.067	5.07	0.923	2.82	1.416
5	61 – 75 Min	11	3.91	1.221	5.00	0.816	2.78	1.481
6	76 – 90 Min	8	4.29	1.113	4.75	0.707	3.00	1.291
7	mehr als 90 Min	4	5.00	0.816	5.25	0.957	3.75	1.708
	Campuserfahrung	3 x 175						
0	keine Greenfield-Campus Erfahrung	85	4.17	1.111	5.32	0.735	3.08	1.214
1	Greenfield-Campus Erfahrung vorhanden	90	4.70	1.086	4.96	0.928	2.66	1.160
0	keine Inner-City Campus Erfahrung	44	4.98	0.832	4.75	1.032	3.20	1.487
1	Inner-City Campus Erfahrung vorhanden	131	4.30	1.161	5.24	0.766	2.74	1.066
0	keine Aussenstandort Erfahrung	119	4.54	1.076	5.08	0.853	2.77	1.148
1	Aussenstandort Erfahrung vorhanden	56	4.32	1.220	5.24	0.867	3.02	1.286
	Stichprobe insgesamt	175						
	AM	175	4.47	1.124	5.13	0.858	2.86	1.200

Bewertung wie folgt ordinalskaliert

- 1 = ausserordentlich schlecht
- 2 = sehr schlecht
- 3 = eher schlecht
- 4 = eher gut
- 5 = sehr gut
- 6 = ausserordentlich gut

grün = Werte grösser 4.5

rot = Werte kleiner 2.5

Mittelwerte der Einflussstärke einzelner Dienstleistungsangebote auf die Campustyp- Beurteilung

Mittelwerte der Einflussstärke auf die Campustyp-Beurteilung

Int	Personengruppe	N	Nähe zu Einkaufsmöglichkeiten für Dinge des täglichen Bedarfs	SD	Nähe zu erweiterten Shoppingmöglichkeiten	SD	Nähe zu einem erweiterten Gastronomieangebot	SD	Nähe zu Lokaltäten mit Alkoholausschank	SD	Nähe zu einem Indoor- Freizeit-/ Sport-Angebot	SD	Nähe zu einem Outdoor- Freizeit-/ Sport-Angebot	SD	Nähe zu einem Gesundheitsangebot	SD
	Geschlecht	175														
1	weiblich	89	1.96	0.824	1.39	0.60	2.02	0.85	1.30	0.61	1.64	0.83	1.74	0.90	1.37	0.6637
2	männlich	86	1.87	0.918	1.44	0.63	2.08	1.01	1.40	0.69	1.63	0.86	1.78	0.91	1.33	0.5829
	Alter	175														
1	< 35 Jahre	19	2.00	0.816	1.42	0.69	2.32	1.00	1.32	0.67	2.32	1.16	2.21	1.08	1.47	0.6967
2	35 – 44 Jahre	68	2.07	0.886	1.51	0.63	2.18	0.90	1.54	0.78	1.66	0.81	1.79	0.84	1.43	0.6537
3	45 – 54 Jahre	53	1.70	0.822	1.30	0.54	1.92	0.94	1.23	0.47	1.59	0.78	1.77	0.93	1.36	0.6532
4	> 54 Jahre	35	1.89	0.900	1.40	0.60	1.86	0.91	1.17	0.51	1.29	0.57	1.43	0.78	1.11	0.4038
	Dienstalter	175														
1	0 – 2 Jahre	25	2.00	1.000	1.56	0.71	2.00	0.96	1.52	0.71	1.96	1.00	1.96	0.68	1.48	0.5859
2	3 – 5 Jahre	30	2.13	0.860	1.43	0.57	2.07	1.01	1.40	0.72	1.67	0.88	2.00	0.98	1.40	0.6215
3	6 – 10 Jahre	43	2.00	0.845	1.42	0.63	2.47	0.88	1.37	0.66	1.67	0.93	1.74	1.03	1.53	0.7973
4	11 – 15 Jahre	41	1.78	0.822	1.34	0.57	1.93	0.88	1.37	0.70	1.56	0.74	1.49	0.75	1.15	0.4775
5	16 – 20 Jahre	14	1.86	0.770	1.64	0.74	2.07	0.92	1.21	0.58	1.54	0.66	1.93	1.00	1.43	0.6462
6	> 20 Jahre	22	1.64	0.902	1.23	0.43	1.50	0.67	1.09	0.29	1.36	0.66	1.64	0.90	1.09	0.2942
	Stellung	175														
1	Universitätsprofessor/in	28	2.07	0.900	1.54	0.79	2.21	1.03	1.39	0.69	1.48	0.89	1.43	0.88	1.36	0.6215
2	Ausserordentliche Professor/in	14	1.71	0.611	1.43	0.51	2.07	1.07	1.36	0.63	1.79	0.70	1.86	0.95	1.21	0.4258
3	Assistenzprofessor/in	14	1.93	0.829	1.36	0.50	1.71	0.99	1.29	0.47	1.64	0.84	1.79	0.70	1.29	0.6112
4	Wissenschaftliche Mitarbeiter/in	96	1.90	0.912	1.42	0.57	2.06	0.89	1.30	0.65	1.61	0.81	1.81	0.91	1.35	0.6485
5	Oberassistent/in	23	1.91	0.848	1.30	0.63	2.00	0.85	1.52	0.73	1.83	1.03	1.87	0.97	1.43	0.6624
	Beschäftigungsgrad	175														
1	Vollzeit 100%	101	1.89	0.871	1.41	0.62	1.99	0.96	1.40	0.65	1.58	0.81	1.72	0.88	1.31	0.5611
2	Teilzeit 80 – 99%	28	1.93	1.016	1.50	0.64	2.32	0.86	1.29	0.71	1.81	0.96	1.79	0.96	1.46	0.8812
3	Teilzeit 60 – 79%	25	1.88	0.927	1.40	0.58	2.16	1.03	1.36	0.76	1.48	0.65	1.84	0.85	1.36	0.4999
4	Teilzeit 40 – 59%	15	2.00	0.655	1.47	0.64	1.87	0.64	1.13	0.35	2.00	1.07	1.87	1.06	1.47	0.7432
5	Teilzeit 20 – 39%	5	2.20	0.447	1.20	0.45	1.80	0.84	1.40	0.55	1.60	0.89	1.80	1.10	1.20	0.4472
6	weniger als 20%	1	2.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	2.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!
	aktueller Arbeitsort	172														
1	Irchel/Tierspital															
2	(Greenfield-Campus)	65	1.71	0.824	1.29	0.49	1.75	0.88	1.32	0.59	1.73	0.93	2.15	0.99	1.37	0.6748
3	Hochschulgebiet Zürich Zentrum (Inner-City Campus)	81	2.05	0.865	1.44	0.63	2.15	0.82	1.31	0.65	1.54	0.74	1.52	0.78	1.28	0.53
4	Aussenstandort	26	2.04	0.958	1.65	0.75	2.58	1.10	1.54	0.81	1.77	0.95	1.62	0.75	1.54	0.7606
	Transportmittel für Arbeitsweg	175														
1	Zug/ S-Bahn	64	1.97	0.942	1.47	0.62	2.09	0.92	1.31	0.69	1.55	0.78	1.59	0.83	1.30	0.6089
2	Bus / Tram	30	2.00	0.788	1.50	0.63	2.13	0.94	1.47	0.68	1.69	0.71	1.83	0.75	1.47	0.6288
3	Auto	31	1.81	0.749	1.26	0.44	1.87	0.85	1.23	0.50	1.65	0.95	1.71	1.01	1.32	0.7018
4	Motorrad/ Roller	1	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!	1.00	#DIV/0!
5	Fahrrad	32	1.91	0.963	1.47	0.62	2.16	0.95	1.44	0.72	1.77	0.97	1.97	1.00	1.34	0.5453
6	direkt zu Fuss	17	1.82	0.809	1.29	0.77	1.94	1.09	1.35	0.61	1.65	0.93	2.00	1.00	1.41	0.7123
	Arbeits-Wegzeit	175														
1	max 15 Min	33	2.09	0.843	1.42	0.71	2.18	0.98	1.48	0.71	1.65	0.75	1.91	0.91	1.39	0.6093
2	16 – 30 Min	52	1.83	0.879	1.29	0.50	1.96	0.99	1.29	0.54	1.65	0.96	1.73	0.91	1.31	0.5064
3	31 – 45 Min	37	1.81	0.701	1.46	0.61	1.95	0.85	1.41	0.83	1.65	0.92	1.89	1.05	1.30	0.6176
4	46 – 60 Min	30	1.77	0.858	1.53	0.63	2.00	0.95	1.27	0.64	1.67	0.80	1.70	0.84	1.43	0.7739
5	61 – 75 Min	11	2.45	1.214	1.64	0.81	2.27	0.90	1.36	0.50	1.55	0.52	1.45	0.52	1.18	0.4045
6	76 – 90 Min	8	1.50	0.535	1.38	0.52	2.25	0.71	1.13	0.35	1.50	0.93	1.50	0.76	1.25	0.7071
7	mehr als 90 Min	4	3.00	0.816	1.25	0.50	2.50	1.00	1.50	0.58	1.50	0.58	1.50	1.00	2.00	1.1547
	Stichprobe insgesamt	175														
AM		175	1.91	0.870	1.42	0.61	2.05	0.93	1.35	0.65	1.63	0.84	1.76	0.90	1.35	0.6239

Einflussstärke wie folgt ordinalskaliert

1 = nicht beeinflusst

2 = leicht beeinflusst

3 = stark beeinflusst

4 = sehr stark beeinflusst

grün = Werte grösser 2.5

Mittelwerte der Bürokonzept-Bewertungen

Mittelwerte der Bürokonzept-Bewertungen

Int	Personengruppe	N =	Einp. Zellenbüro		Mehr. Zellenbüro		Kombibüro		Multi-Space Office		Flexible Office	
				SD		SD		SD		SD		SD
	Geschlecht	175										
1	weiblich	89	4.71	1.264	4.13	1.186	4.28	1.283	3.24	1.469	2.64	1.309
2	männlich	86	5.01	1.135	3.54	1.268	4.04	1.381	2.94	1.413	2.23	1.250
	Alter	175										
1	< 35 Jahre	19	3.58	1.539	4.11	1.410	4.63	1.065	3.88	1.364	2.81	1.276
2	35 – 44 Jahre	68	4.88	0.976	3.92	1.042	4.49	1.227	2.93	1.330	2.49	1.265
3	45 – 54 Jahre	53	5.04	1.220	3.57	1.487	3.92	1.442	2.91	1.532	2.18	1.352
4	> 54 Jahre	35	5.26	0.931	3.91	1.173	3.67	1.291	3.23	1.455	2.53	1.252
	Dienstalter	175										
1	0 – 2 Jahre	25	4.75	1.294	3.92	1.256	4.38	1.117	3.58	1.539	2.26	1.195
2	3 – 5 Jahre	30	4.41	1.402	3.93	1.152	4.33	1.109	3.46	1.630	3.23	1.366
3	6 – 10 Jahre	43	4.83	1.188	3.73	1.415	4.15	1.443	2.95	1.314	2.38	1.277
4	11 – 15 Jahre	41	4.90	1.234	3.76	1.179	4.34	1.434	3.06	1.544	2.18	1.335
5	16 – 20 Jahre	14	5.21	0.893	4.43	0.852	3.93	1.269	3.00	1.225	2.31	1.182
6	> 20 Jahre	22	5.23	0.869	3.59	1.436	3.57	1.399	2.53	1.172	2.15	1.040
	Stellung	175										
1	Universitätsprofessor/in	28	5.43	1.103	3.19	1.442	3.28	1.400	2.44	1.356	2.00	1.063
2	Ausserordentliche Professor/in	14	5.36	0.745	3.29	1.541	3.93	1.328	2.71	1.204	2.36	1.393
3	Assistenzprofessor/in	14	5.00	0.877	3.50	1.286	3.77	1.641	2.27	1.348	2.09	1.221
4	Wissenschaftliche Mitarbeiter/in	96	4.63	1.193	4.13	1.086	4.52	1.114	3.43	1.370	2.73	1.378
5	Oberassistent/in	23	4.68	1.524	3.96	1.147	4.14	1.389	3.33	1.623	2.15	0.988
	Beschäftigungsgrad	175										
1	Vollzeit 100%	101	5.07	1.112	3.62	1.264	3.98	1.382	2.84	1.380	2.15	1.170
2	Teilzeit 80 – 99%	28	5.04	1.091	4.52	1.087	4.23	1.394	3.44	1.635	2.46	1.062
3	Teilzeit 60 – 79%	25	3.96	1.399	3.88	1.236	4.77	0.869	4.00	1.106	3.30	1.418
4	Teilzeit 40 – 59%	15	4.33	1.155	4.00	1.195	4.33	1.371	2.92	1.379	3.20	1.476
5	Teilzeit 20 – 39%	5	5.40	0.548	3.40	1.342	4.00	1.414	2.75	1.708	2.25	1.893
6	weniger als 20%	1	5.00	#DIV/0!	5.00	#DIV/0!	4.00	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
	Anzahl direkt unterstellter Mitarbeiter/innen	175										
1	0 Personen	52	4.35	1.300	4.31	1.229	4.51	0.997	3.61	1.447	2.85	1.350
2	1 – 5 Personen	77	5.11	1.060	3.63	1.208	4.11	1.469	2.94	1.390	2.25	1.234
3	6 – 10 Personen	25	5.16	1.068	3.64	1.381	3.79	1.444	2.55	1.143	2.27	1.279
4	11 – 20 Personen	12	4.67	1.435	3.58	1.311	4.00	1.483	3.00	1.897	2.27	1.421
5	> 20 Personen	9	5.00	1.225	3.67	0.866	3.89	1.167	3.33	1.414	2.56	1.130
	Bürobelegung in % des Arbeitspensums	175										
1	0 – 25 %	4	4.35	1.300	4.31	1.229	4.51	0.997	3.61	1.447	2.85	1.350
2	26 – 50 %	29	5.11	1.060	3.63	1.208	4.11	1.469	2.94	1.390	2.25	1.234
3	51 – 75 %	67	5.16	1.068	3.64	1.381	3.79	1.444	2.55	1.143	2.27	1.279
4	76 – 100 %	75	4.67	1.435	3.58	1.311	4.00	1.483	3.00	1.897	2.27	1.421
	Büroerfahrung	5 x 175										
0	keine Ein-Personen Zellenbüro Erfahrung	45	4.15	1.442	4.37	1.176	4.48	1.086	3.49	1.467	2.84	1.482
1	Ein-Personen Zellenbüro Erfahrung vorhanden	130	5.08	1.039	3.66	1.239	4.05	1.395	2.95	1.417	2.30	1.197
0	keine Mehr-Personen Zellenbüro Erfahrung	28	4.15	1.442	4.37	1.176	4.48	1.086	3.49	1.467	2.84	1.482
1	Mehr-Personen Zellenbüro Erfahrung vorhanden	147	5.08	1.039	3.66	1.239	4.05	1.395	2.95	1.417	2.30	1.197
0	keine Kombibüro Erfahrung	137	4.15	1.442	4.37	1.176	4.48	1.086	3.49	1.467	2.84	1.482
1	Kombibüro Erfahrung vorhanden	38	5.08	1.039	3.66	1.239	4.05	1.395	2.95	1.417	2.30	1.197
0	keine Multi-Space Office Erfahrung	152	4.15	1.442	4.37	1.176	4.48	1.086	3.49	1.467	2.84	1.482
1	Multi-Space Office Erfahrung vorhanden	23	5.08	1.039	3.66	1.239	4.05	1.395	2.95	1.417	2.30	1.197
0	keine Flexible Office Erfahrung	167	4.15	1.442	4.37	1.176	4.48	1.086	3.49	1.467	2.84	1.482
1	Flexible Office Erfahrung vorhanden	8	5.08	1.039	3.66	1.239	4.05	1.395	2.95	1.417	2.30	1.197
	Stichprobe insgesamt	175										
	AM	175	4.86	1.208	3.84	1.259	4.16	1.333	3.10	1.445	2.44	1.293

Bewertung wie folgt ordinalskaliert

1 = ausserordentlich schlecht

2 = sehr schlecht

3 = eher schlecht

4 = eher gut

5 = sehr gut

6 = ausserordentlich gut

grün = Werte grösser 4.5

rot = Werte kleiner 2.5

kommunikationsfördernde Konzepte

kommunikationsfeindliche Konzepte

differenzierte Betrachtung nötig

Tätigkeitsarten und Rangnennungen des zeitlichen Aufwands

Tätigkeitsarten und Rangnennungen																		
Tätigkeitsart	Rang 1		Rang 2		Rang 3		Rang 4		Rang 5		Rang 6		Rang 7		Rang 8		Rang 9	
	Anz. Nennungen	% von N	Anz. Nennungen	% von N	Anz. Nennungen	% von N	Anz. Nennungen	% von N	Nennung en	% von N	Nennung en	% von N	Nennung en	% von N	Nennung en	% von N	Nennung en	% von N
stilistische Einzelarbeit	151	87%	9	5%	9	5%	1	1%	2	2%	0	0%	1	2%	0	0%	1	4%
	3	2%	25	14%	23	14%	30	19%	16	14%	14	16%	10	16%	4	10%	0	0%
	6	3%	50	29%	49	29%	24	15%	16	14%	7	8%	0	0%	1	2%	0	0%
	3	2%	5	3%	5	3%	3	2%	15	13%	11	13%	15	24%	5	12%	2	8%
	2	1%	6	3%	10	6%	18	12%	14	12%	10	11%	10	16%	8	20%	2	8%
	1	1%	25	14%	29	17%	29	19%	13	11%	11	13%	5	8%	6	15%	1	4%
	0	0%	13	7%	21	12%	33	21%	25	21%	11	13%	8	13%	6	15%	2	8%
	1	1%	6	3%	5	3%	6	4%	10	9%	9	10%	5	8%	5	12%	12	48%
	7	4%	33	19%	16	9%	10	6%	5	4%	14	16%	8	13%	5	12%	5	20%
	andere X	0	0%	2	1%	2	1%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	1	2%	0
andere Y	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
=	174	100%	174	100%	170	100%	155	100%	117	100%	88	100%	62	100%	41	100%	25	100%

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Thema „*Analyse immobilienpezifischer Einflussfaktoren auf die Arbeitsplatzzufriedenheit des wissenschaftlichen Spitzenpersonals an universitären Schweizer Hochschulen - auf den Ebenen Lage, Objekt, Raum*“ selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen benutzt habe.

Alle Stellen die wörtlich oder sinngemäss aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Schriften entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Falle durch Angabe der Quelle (auch der verwendeten Sekundärliteratur) als Entlehnung kenntlich gemacht.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch noch nicht veröffentlicht.

Zürich, den 17.08.2015

Glenn Früh