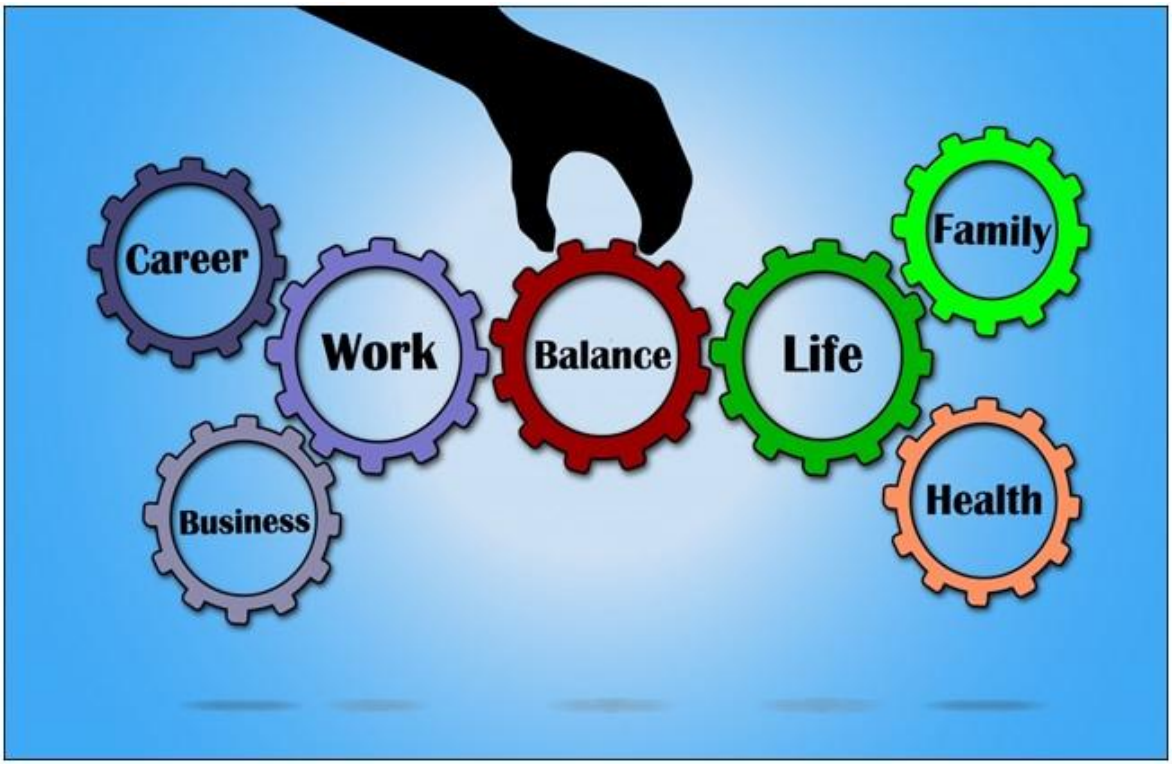

Der Weg zu einer zufriedenstellenden

Occupational Balance: eine lange oder kurze Strecke?

Eine qualitative Studie über die zufriedenstellende

Occupational Balance von angestellten Ergotherapeuten in Praxen

Naima El Kholali, Martina Herbrand, Katharina Bührmann & Cosima Gorissen

September 2015

Work Life

Bachelorarbeit

des Fachbereichs „Gezondheitszorg“ Bachelorstudiengang Ergotherapie der Zuyd Hogeschool

Der Weg zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance:

eine lange oder kurze Strecke?

Eine qualitative Studie über die zufriedenstellende Occupational Balance

von angestellten Ergotherapeuten in Praxen

Eine Arbeit von: Naima El Kholali
Martina Herbrand
Cosima Gorissen
Katharina Bührmann

Dozentin: Mieke le Granse

Datum: September 2015

© COPYRIGHT ZUYD HOGESCHOOL

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne vorhergehende schriftliche Zustimmung der Zuyd Hogeschool unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, die Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen, Mikroverfilmungen und Übersetzungen.

Ehrenwörtliche Erklärung

Hiermit versichern wir, dass wir die vorliegende Bachelorarbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht haben. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Heerlen, den 03.09.2015

Martina Herbrand

Cosima Gorissen

Naima El Kholali

Katharina Bührmann

Danksagung

Zuallererst danken wir den **Teilnehmern** unserer Studie. Danke für die Erfahrungen und Erlebnisse, die ihr mit uns in interessanten Gesprächen geteilt habt.

Weiterhin bedanken wir uns bei unserer Bachelorbetreuerin **Mieke le Granse** für ihre Hilfe und durchgehende Unterstützung. Danke, dass wir uns immer an Dich wenden konnten und Du uns mit Rat und Tat zur Seite gestanden und motiviert hast.

Wir bedanken uns bei unseren Korrekturlesern **Kristina Kremer, Carmen Havenith und Annick Thönnissen**.

Unser größter Dank gilt unseren **Partnern, Familien und Freunden**, die uns in dieser Zeit unterstützt haben. Danke für eure Geduld und euer Verständnis.

Lesehinweis

- Für die vorliegende Studie werden zum besseren Verständnis einige Lesehinweise gegeben.
- Es ist den Autorinnen bekannt, dass der Beruf des Ergotherapeuten hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird. Zum besseren Lesefluss wird jedoch die männliche Form der Personenbezeichnung verwendet. Alle Aussagen beziehen sich stets auch auf die weibliche Form. Dies ist in keiner Weise diskriminierend zu verstehen.
- Begrifflichkeiten, bei denen nicht davon ausgegangen werden kann, dass sie dem Leser bekannt sind, werden im Fließtext erläutert, daher verzichten die Autorinnen auf ein Glossar.
- Die Studienteilnehmer wurden zur Anonymisierung mithilfe der Zahlen 1 bis 10 durchnummeriert und mit „TN“ abgekürzt.
- Die Zitation erfolgt nach den Regeln der American Psychological Association (APA) (2010).
- Rechtschreib-, wie auch Grammatikfehler werden gemäß APA übernommen und mit [sic] gekennzeichnet.
- Da die für die Forschung genutzte Literatur überwiegend in englischer Sprache vorlag, werden einige Begriffe in der Originalsprache verwendet, damit der Sinngehalt des Wortes bestehen bleibt.
- Zitate wurden ebenfalls in der Originalsprache belassen, d. h. englische Wörter werden in der Regel kleingeschrieben und mit Anführungszeichen gekennzeichnet.
- Die Begriffe „Occupational Balance“ und „Work-Life-Balance“ werden synonym verwendet.
- Die Begriffe „Experten”, „Teilnehmer“ und „Interviewteilnehmer“ werden ebenfalls synonym verwendet.
- Aufgrund des „contemporary paradigm“ (Kielhofner, 2009) in der Ergotherapie bevorzugen die Autorinnen den Begriff des „Klienten”. Nutzten die Teilnehmer jedoch den Begriff „Patient” in den Interviews wurde dies in der Analyse und Interpretation übernommen.
- Wenn der Begriff „Therapeut“ fällt, ist damit der „Ergotherapeut“ gemeint, es sei dies wird explizit gekennzeichnet.
- Zur besseren Lesbarkeit werden Zitate der Teilnehmer *kursiv* dargestellt.
- Die Autorinnen der Arbeit bezeichnen sich selbst im Folgenden als „die Forscherinnen“.
- Zur besseren Übersicht wurden teilweise Wörter **fett** hervorgehoben.

Kurzzusammenfassung

Einleitung: Die qualitative Studie befasst sich mit der zufriedenstellenden Occupational Balance von angestellten Ergotherapeuten, die mindestens 30 Stunden/Woche in Praxen in Nordrhein-Westfalen arbeiten.

Methode: Anhand der Methodik nach Gläser und Laudel wurden zehn Experteninterviews geführt und danach mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Resultate: Aus der Studie gehen Faktoren, die die Occupational Balance beeinflussen, hervor sowie Strategien, die genutzt werden, um diese zu erhalten. Diese Elemente ließen sich in die Bereiche Identität, Freizeitgestaltung, Lebenssituation und Arbeitsbedingungen kategorisieren.

Schlussfolgerung: Da die Studie regional begrenzt durchgeführt wurde, ist es möglich, dass in anderen Regionen Deutschlands weitere Faktoren und Strategien auf die Occupational Balance von Ergotherapeuten wirken. Eine flächendeckende Erhebung wäre interessant, um weitere Erkenntnisse über das Erreichen einer zufriedenstellenden Occupational Balance zu erhalten.

Abstract

Introduction: This is a qualitative study dealing with the satisfactory occupational balance of occupational therapist employed in offices that have a workload of at least 30 hours per week.

Method: Based on the methodology of Gläser and Laudel, ten experts were interviewed followed by a qualitative content analysis.

Results: The study includes factors affecting the occupational balance and strategies used to preserve it. These outcomes were categorized into groups called identity, leisure activities, live and labor conditions.

Conclusion: Because of the regional nature of this study it is possible that different factors and strategies apply to different regions of Germany. Therefore a comprehensive analysis, covering a broader range of participants, would be necessary to draw more conclusions.

Samenvatting

Inleiding: Dit kwalitatief onderzoek keurt, hoe tevredenstellend de Occupational Balance van ergotherapeuten is, die tenminste 30 uur per week in een praktijk in Nordrhein-Westfalen werken.

Methodiek: Aan de hand van de methodiek van Gläser en Laudel werden tien expertinterviews gevoerd en met de hulp van de kwalitatieve inhoudsanalyse geëvalueerd.

Resultaat: Uit dit onderzoek blijkt, dat er factoren zijn, die de Occupational Balance kunnen beïnvloeden zoals strategieën om deze te houden. Er werden volgende categorieën geïnventariseerd: identiteit, vrijetijdsbesteding, levenssituatie en arbeidsvoorwaarden.

Conclusie: Omdat dit onderzoek regionaal werd doorgevoerd, is het mogelijk dat er in andere regio's van Duitsland bijkomende factoren en strategieën gevonden kunnen worden, die invloed op de Occupational Balance van ergotherapeuten hebben.

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie befasst sich mit dem Thema der zufriedenstellenden Occupational Balance von Ergotherapeuten, die in ergotherapeutischen Praxen arbeiten. Das Thema ist für die Forscherinnen von großer Bedeutung, da sie durch die eigene Berufserfahrung für dieses Thema sensibilisiert wurden. Die Tätigkeit in einer ergoth. Praxis wurde von den Forscherinnen als spezielle Anforderung wahrgenommen.

Die Forscherinnen haben eine qualitative Studie nach Gläser und Laudel durchgeführt, um das Expertenwissen der angestellten Ergotherapeuten zu erfassen. Bei der Auswahl der Interviewteilnehmer war es den Forscherinnen u. a. wichtig, dass diese über genügend Berufserfahrung verfügen. Dieser Aspekt erschien der Forschungsgruppe hinsichtlich des Erreichens einer zufriedenstellenden Occupational Balance von Bedeutung. Das Ziel war es, zu untersuchen, welche Strategien und Methoden angestellte Ergotherapeuten nutzen, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen. Weiterhin war es wichtig zu untersuchen, wie sie zu der Erkenntnis kommen, eine zufriedenstellende Occupational Balance zu haben, und welche Faktoren diese beeinflussen.

Die Ergebnisse dieser Studie soll Ergotherapeuten, die in Praxen tätig sind, eine Einsicht in Möglichkeiten bieten, um eine eigene zufriedenstellende Occupational Balance entwickeln zu können, sofern eine Unzufriedenheit besteht. Die Ergebnisse zeigten, dass die angestellten Ergotherapeuten die Occupational Balance an ihrem Wohlbefinden erkennen. Hierfür nannten sie verschiedene Aspekte des Gemüts, an denen sie diese erkennen. Es stellten sich unterschiedliche Faktoren, negativ wie positiv, heraus, die die Occupational Balance beeinflussen. Negative Faktoren stellten die Arbeitsstruktur/-organisation der jeweiligen Praxis dar, die unterschiedlich geprägt waren. Einen positiven Aspekt stellt ein gutes Arbeitsklima zwischen Kollegen und Vorgesetzen dar. Alle Teilnehmer benannten verschiedene Freizeitaktivitäten und Hobbies, die sie bewusst als Ausgleich nutzen. Weiterhin stellt das Pflegen von sozialen Kontakten einen wichtigen Beitrag zum Erreichen und Erhalten einer zufriedenstellenden Occupational Balance dar. Als Methode zur Konfliktbewältigung wurde häufig die Psychohygiene benannt, die u. a. durch Gespräche im sozialen Umfeld erfolgte. Diese Strategien sind empfehlenswert, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu entwickeln.

Die Occupational Balance wird in der Literatur unterschiedlich definiert. Die Forscherinnen definieren die Occupational Balance aufgrund der Ergebnisse in Anlehnung an Wilcock (2006), wie folgt: ***Occupational Balance ist eine Balance in den verschiedenen Betätigungsbereichen, der Freizeit, der Produktivität und der Selbstversorgung, dass zu Wohlbefinden führt, d. h. eine Balance zwischen ausgesuchten und verpflichtenden Betätigungen sowie einen Ausgleich zwischen anstrengenden und entspannenden Betätigungen, zu erreichen. Das Ausmaß der Balance zwischen den Betätigungen sowie die Wahrnehmung bezüglich deren Zufriedenheit, sind nach Auffassung der Forscherinnen individuell.***

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
Anm.	Anmerkung
B	Befragter
bspw.	beispielsweise
bzgl.	bezüglich
d. h.	das heißt
DVE	Deutscher Verband der Ergotherapeuten
ebd.	ebenda
ergoth.	ergotherapeutisch
ET/Ergo	Ergotherapeut
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
ggf.	gegebenenfalls
I	Interviewer
Jhd.	Jahrhundert
mind.	mindestens
n.d.	nicht datiert
o. g.	oben genannt
OB	Occupational Balance
pers.	persönlich/persönliche/persönlichen
Physios	Physiotherapeuten
s.	siehe
S.	Seite
[sic]	so steht es
s.o.	siehe oben
Tab.	Tabelle
TE	Therapieeinheit
TN	Teilnehmer
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
WLB	Work-Life-Balance
Y.B.	Yvonne Berlin (Transkript-Schreiberin)
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Umschlag (Seite 1)	Abb. 1 – Titelbild (Occupational Health Wales, n.d.)
Deckblatt (Seite 2)	Abb. 2 – Gruppenfoto der Forscherinnen
Kopfzeile ab Deckblatt	Logo „Work-Life-Waage“ (Raymond, 2012)
Seite 16	Abb. 3 – Werte der Zufriedenheit von angestellten Ergotherapeuten (Fachausschuss Angestellte, bisher unveröffentlicht)
Seite 17	Abb. 4 – Zufriedenheit in Verbindung mit der Berufserfahrung (Fachausschuss Angestellte, bisher unveröffentlicht)
Seite 19	Abb. 5 – Ablauf der Bachelorarbeit
Seite 21	Abb. 6 – The Life Balance Model (Matuska & Christiansen, 2008)
Seite 23	Abb. 7 – Variablen des hypothetischen Modells
Seite 30	Abb. 8 – Maslow Bedürfnispyramide (Gawlick, 2013)
Seite 45	Abb. 9 – Statistik zur Anerkennung der Arbeit, die Frauen im Haushalt leisten (Statista, 2015)
Seite 55	Abb. 10 – Model belasting-belastbaarheid von Van Dijk (PanterGroep, n.d.)
Seite 59	Abb. 11 – Darstellung des Forschungsablaufes (Gläser & Laudel, 2010, S. 35)
Seite 71	Abb. 12 – Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse (Gläser & Laudel, 2010, S. 200)
Seite 86	Abb. 13 – Hypothetisches Modell
Seite 96	Abb. 14 – Meilensteine des zeitlichen Ablaufs

Tabellen

Seite 66	Tab. 1 – umformulierte Fragen
Seite 66	Tab. 2 – ergänzte Fragen
Seite 68	Tab. 3 – Teilnehmerdaten
Seite 73	Tab. 4 – Tabelle zur Extraktion
Seite 115f	Tab. 5 – Antworten auf geschlossene Fragen

Inhaltsverzeichnis

EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG 4

DANKSAGUNG 5

LESEHINWEIS 6

KURZZUSAMMENFASSUNG 7

ABSTRACT 7

SAMENVATTING 8

ZUSAMMENFASSUNG 9

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS 10

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN UND TABELLEN 11

ABBILDUNGEN 11

TABELLEN 11

1. EINLEITUNG 16

1.1. ERGOTHERAPEUTISCHE RELEVANZ UND MOTIVATION 17

1.2. FORSCHUNGSFRAGE UND LEITFRAGE 18

1.3. AUFBAU DER ARBEIT 19

2. THEORETISCHER HINTERGRUND 20

2.1. LITERATURRECHERCHE UND -ANALYSE 20

2.2. THE LIFE BALANCE MODEL 21

2.3. VARIABLEN DES HYPOTHETISCHEN MODELLS 23

2.3.1. ABHÄNGIGE VARIABLEN 23

2.3.1.1. Die zufriedenstellende Occupational Balance 23

2.3.2. UNABHÄNGIGE VARIABLEN 33

2.3.2.1. Identität 33

2.3.2.2. Freizeitgestaltung 38

2.3.2.3. Lebenssituation 40

2.3.2.4. Arbeitsbedingungen 46

2.3.3. INTERVENIERENDE VARIABLEN 53

2.3.3.1. Gesundheit 53

2.3.3.2. Wohnsituation 55

2.3.3.3. Haushaltsführung 56

3. FORSCHUNGSPROZESS 57

3.1. FORSCHUNGSMETHODE UND STUDIENDESIGN 57

3.2. REKONSTRUIERENDE UNTERSUCHUNGEN 58

3.3. DARSTELLUNG DES FORSCHUNGSABLAUFES 58
3.4. FORSCHUNGSABLAUF NACH GLÄSER & LAUDEL 60
3.4.1. FORMULIERUNG DER FORSCHUNGSFRAGE UND DER LEITFRAGEN 60
3.4.2. ENTSCHEIDUNG FÜR EINE MECHANISMENORIENTIERTE ERKLÄRUNGSSTRATEGIE 60
3.4.3. THEORETISCHE VORÜBERLEGUNGEN 61
3.4.4. ENTWICKLUNG EINER UNTERSUCHUNGSSTRATEGIE 63
3.4.4.1. Das Experteninterview 63
3.4.4.2. Entwicklung des Leitfadens 64
3.4.4.3. Unabhängige, abhängige und intervenierende Variablen 64
3.4.4.4. Pilotinterview 66
3.4.5. DATENERHEBUNG 67
3.4.6. TEILNEHMER (EXPERTEN) 67
3.4.6.1. Ein-/Ausschlusskriterien 67
3.4.6.2. Die Experteninterviews 68
3.4.6.3. Forschungsethische Aspekte 69
3.4.7. TRANSKRIPTION 69
3.5. AUSWERTUNG QUALITATIVER FORSCHUNGSERGEBNISSE 70
3.5.1. QUALITATIVE INHALTSANALYSE 70
3.5.1.1. Vorbereitung der Extraktion 72
3.5.1.2. Extraktion 72
3.5.1.3. Aufbereitung 74
3.5.1.4. Auswertung 75
3.6. INTERPRETATION DER ERGEBNISSE UND DER UNTERSUCHUNGSFRAGE 75
3.7. GÜTEKRITERIEN QUALITATIVER FORSCHUNG 76
3.7.1. INTERSUBJEKTIVE NACHVOLLZIEHBARKEIT 77
3.7.2. INDIKATION DES FORSCHUNGSPROZESSES 79
3.7.3. EMPIRISCHE VERANKERUNG 81
3.7.4. LIMITATION 83
3.7.5. KOHÄRENZ 83
3.7.6. RELEVANZ 84
3.7.7. REFLEKTIERTE SUBJEKTIVITÄT 84
3.7.8. WEITERE GÜTEKRITERIEN 85
3.8. HYPOTHETISCHES MODELL 86
3.8.1. DEFINITIONEN DER VARIABLEN 86
3.8.1.1. Abhängige Variablen 87

3.8.1.2. Unabhängige Variablen 88
3.8.1.3. Intervenierende Variablen 94
3.9. Zeitlicher Ablauf 96

4. RESULTAT 97
4.1. Identität 97
4.1.1. Identität - Flow 97
4.1.2. Identität - Identifizierung mit dem Beruf 97
4.1.3. Identität - Psychohygiene 98
4.1.4. Identität - Persönliche Einstellung 99
4.1.5. Identität - Persönlichkeitsentwicklung 101
4.2. Freizeitgestaltung 103
4.2.1. Freizeitgestaltung - Hobbies 103
4.2.2. Freizeitgestaltung - Freizeitaktivitäten 104
4.2.3. Freizeitgestaltung - Urlaub/Reisen 106
4.3. Lebenssituation 107
4.3.1. Lebenssituation - Beziehungen 107
4.3.2. Lebenssituation - Finanzielle Situation 108
4.3.3. Lebenssituation - Anerkennung 108
4.3.4. Lebenssituation - Gewohnheiten 109
4.4. Arbeitsbedingungen 110
4.4.1. Arbeitsbedingungen - Arbeitsgestaltung 110
4.4.2. Arbeitsbedingungen - Arbeitsstruktur/-organisation 111
4.4.3. Arbeitsbedingungen - Arbeitsklima 113
4.4.4. Arbeitsbedingungen - Challenge 114
4.5. Beantwortung der geschlossen Fragen 115
4.6. Ergebniszusammenfassung 116

5. DISKUSSION 122
5.1. Ergebnisse 122
5.2. Stärken und Schwächen 127
5.2.1. Stärken 127
5.2.2. Schwächen 129
5.3. Schlussfolgerung 129
5.4. Ausblick 130

6. LITERATURVERZEICHNIS 132

7. ANLAGEN 141

ANLAGE 1 - KOMBINATIONEN DER SUCHBEGRIFFE 141

ANLAGE 2 - REKRUTIERUNGSSCHREIBEN 143

ANLAGE 3 - INTERVIEWLEITFADEN 144

ANLAGE 4 - EINVERSTÄNDNISERKLÄRUNG 145

ANLAGE 5 - TRANSKRIPTIONSREGELN 146

ANLAGE 6 - AUSZUG DER TRANSKRIPTION 147

ANLAGE 7 - EXTRAKTIONSREGELN 153

ANLAGE 8 - AUSZUG DER EXTRAKTION 155

ANLAGE 9 - AUSZUG AUS „ZUSAMMENFASSUNG DER KATEGORIEN“ 157

ANLAGE 10 - AUSZUG AUS „ZUSAMMENFASSUNG DER INTERPRETATIONEN“ 160

1. Einleitung

Die vorliegende Bachelorarbeit befasst sich mit dem Thema der zufriedenstellenden Occupational Balance von Ergotherapeuten, die in Praxen arbeiten. Das Thema ist für die Forscherinnen von großer Bedeutung, da sie durch ihre persönliche Berufserfahrung für dieses Thema sensibilisiert wurden.

Die Tätigkeit in ergotherapeutischen Praxen wurde von den Forscherinnen als spezielle Anforderung wahrgenommen. Unter speziellen Anforderungen verstehen die Forscherinnen hauptsächlich die Flexibilität sowie die verschiedenen Arbeitsbereiche und Arbeitszeiten innerhalb der Praxis. Häufig kommen auch noch verwaltende und organisatorische Aufgaben hinzu.

Die Umfrage über die Zufriedenheit von angestellten Ergotherapeuten, die seit 2008 alle zwei Jahre durch den Deutschen Verband der Ergotherapeuten (DVE) (2014) durchgeführt wird, verdeutlicht, dass Ergotherapeuten in Praxen im Vergleich zu Ergotherapeuten in anderen Einrichtungen, anderen Arbeitsanforderungen ausgesetzt sind (Fachausschuss Angestellte, bisher unveröffentlicht). Die Umfrage fand bundesweit statt und erfasste über 900 Teilnehmer, wovon 500 Teilnehmer in Praxen tätig sind.

Die Ergebnisse zeigen u. a., dass sich die Zufriedenheit von angestellten Ergotherapeuten in Praxen, im Vergleich zu anderen Einrichtungen, unter dem Mittelwert befindet (siehe Abb. 1).

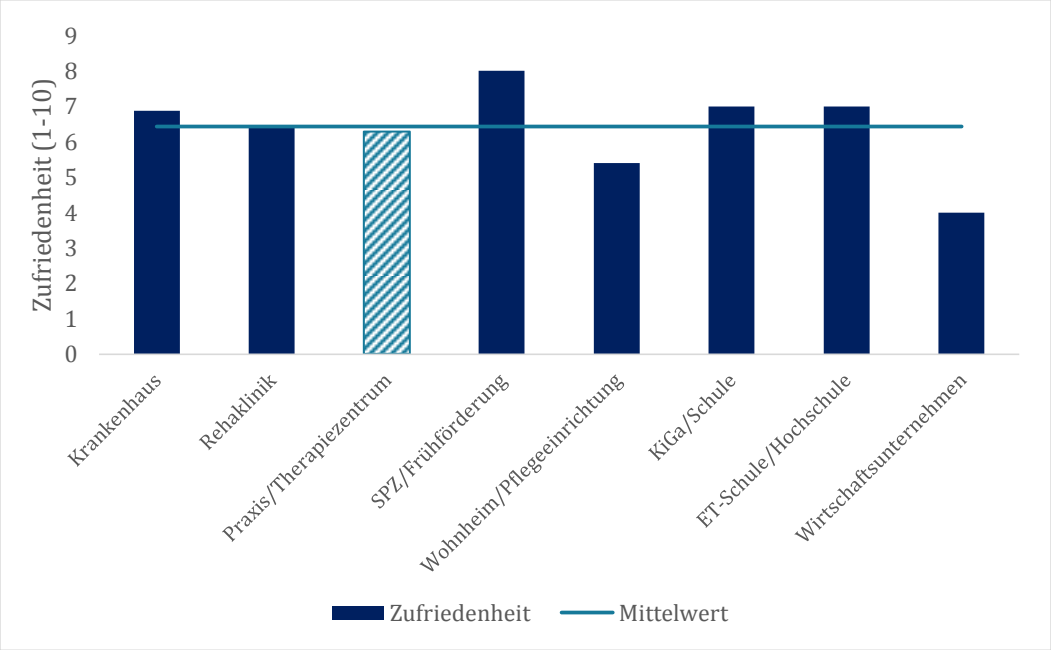

Abbildung 3 – Werte der Zufriedenheit von angestellten Ergotherapeuten (Fachausschuss Angestellte, bisher unveröffentlicht)

Diese Studie des Fachausschuss Angestellte des DVE (2014) ergab, dass es nur einen geringen Unterschied in der Zufriedenheit von Ergotherapeuten mit drei bis 20 Jahren Berufserfahrung gibt. Bei den Ergotherapeuten, die mehr als 20 Jahre Berufserfahrung aufweisen, stellte sich eine deutlich höhere Zufriedenheit heraus (siehe Abb. 2).

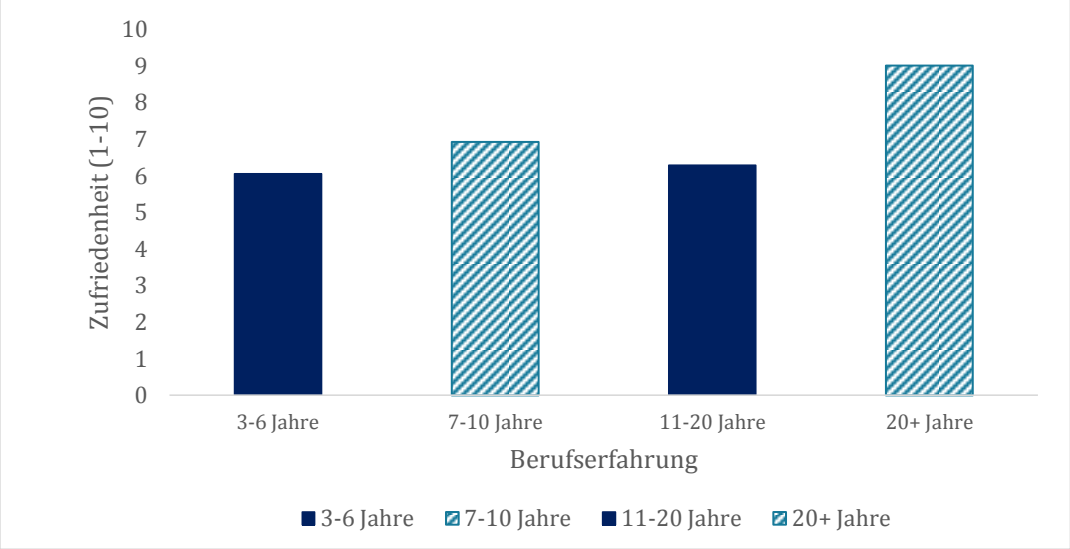

Abbildung 4 – Zufriedenheit in Verbindung mit der Berufserfahrung (Fachausschuss Angestellte, bisher unveröffentlicht)

Daher ist es interessant für die Forscherinnen zu erfahren, ob die Zufriedenheit mit der Berufserfahrung steigt und welche Einflussfaktoren dies beinhaltet.

Das Ziel der Forscherinnen ist es, zu untersuchen, welche Möglichkeiten es trotz der verschiedenen Anforderungen gibt, eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und beizubehalten. Hierfür verwendeten die Forscherinnen eine qualitative Studie mit der Methodik nach Gläser und Laudel (2010), um das Expertenwissen der angestellten Ergotherapeuten in Praxen erfassen zu können.

1.1. Ergotherapeutische Relevanz und Motivation

Günthner und Batra (2012) berichten über präventive Maßnahmen für Therapeuten. Sie benennen einen Absatz mit dem Titel „Work-Life-Balance und das Streben nach Gleichgewicht“ (S. 183). Es geht hier um „Helfer, die Hilfe brauchen“ (ebd.), die im Rahmen ihrer Rolle als Helfer in einem sozialen Bereich Risiken in der Gesundheit, sowohl in psychischer als auch in physischer Hinsicht, ausgesetzt sind und ihr psychisches Gleichgewicht erhalten wollen (ebd.). Die Tendenz, dass das psychische Gleichgewicht gefährdet ist, stellt die immer komplexere Aufgabenstellung im sozialen Bereich dar (ebd.). Hier wird deutlich, dass es in sozialen Berufen wichtig ist, ein Bewusstsein für die eigene Gesundheit und Occupational Balance zu entwickeln.

Nach Matuska und Christiansen (2009) scheint es, dass immer mehr über Stress gesprochen wird, Zeit zu organisieren und sich den Anforderungen der modernen Gesellschaft anzupassen. Weiterhin ist es nach den Autoren unbestritten, dass seit Anfang des 21. Jahrhunderts eine signifikante Veränderung bezüglich des Lebens vieler Menschen stattgefunden hat. Die neuen Technologien haben es im digitalen Zeitalter nicht nur ermöglicht, schnell zu kommunizieren, sondern haben auch eine unerwartete Explosion des Wissens bewirkt (Matuska & Christiansen, 2009). Dies hat zur Folge, dass die Menschen die Art wie sie Leben, wie sie über Arbeit und Freizeit nachdenken, wie sie ihre Zeit verbringen, welche Aktivität sie wertschätzen und wie sie ihr Leben betrachten und interpretieren sowie sie Bedeutung in ihr Leben bringen, verändert haben (ebd.). Da diese Veränderungen so schnell und tiefgreifend stattgefunden haben, ist es für die meisten Menschen eine Herausforderung, mit diesen Veränderungen umzugehen (ebd.). Hier wird deutlich, dass die Thematik der zufriedenstellenden Occupational Balance, nicht nur für angestellte Ergotherapeuten in Praxen eine Herausforderung darstellt, sondern auch allgemein für die Gesellschaft.

1.2. Forschungsfrage und Leitfrage

Zentrale Fragestellung:

- Wie meistern es angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen?

Leitfragen:

1. Wie gelangen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis zu der Erkenntnis, dass sie eine zufriedenstellende Occupational Balance haben?

2. Welche Strategien nutzen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxen, um eine ausgewogene Occupational Balance zu erreichen und zu erhalten?

3. Welche Faktoren beeinflussen die Occupational Balance der Ergotherapeuten innerhalb der Praxis?

1.3. Aufbau der Arbeit

Der Aufbau dieser Arbeit resultiert aus der Vorgehensweise der qualitativen Sozialforschung nach Gläser & Laudel (2010).

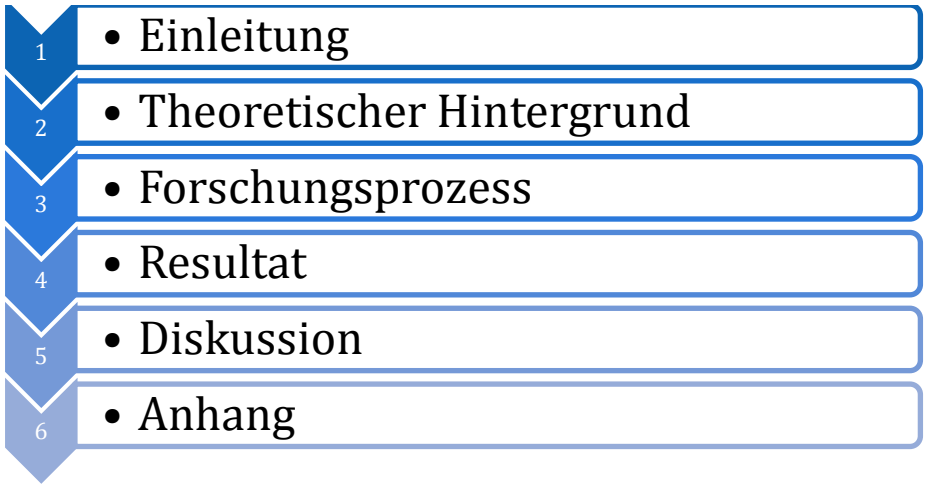

Abbildung 5 – Ablauf der Bachelorarbeit

2. Theoretischer Hintergrund

2.1. Literaturrecherche und -analyse

Die Recherche zum Forschungsthema der „zufriedenstellende Occupational Balance bei angestellten Ergotherapeuten in Praxen“ erfolgte größtenteils in der Bibliothek der Hogeschool Zuyd. Dort wurde Literatur aus den Datenbanken IOS Press, Pubmed, CINAHL, OTseeker und OTdbase mit dem Suchbegriff „Occupational Balance“ und „Work-Life-Balance“ entnommen. Ebenfalls wurde über Doorzoek informatiebronnen Zuyd (DiZ) in der Datenbank der Hogeschool Zuyd mit dem Suchbegriff „Life Balance Model“, auch in Verbindung mit dem Autor „Matuska“ Literatur gesucht und entnommen. Es wurden diverse nationale und internationale Fachzeitschriften der Ergotherapie zu dem Forschungsthema durchsucht u. a. „Ergoscience“, „British Journal of Occupational Therapy“, „Australian Occupational Therapy Journal“, „Canadian Journal of Occupational Therapy“, „Occupational Therapy in Health Care“ und „Occupational Therapy International“. Zudem wurden Literaturverzeichnisse von anderen wissenschaftlichen Arbeiten mit angrenzender Thematik gesichtet und relevante Literatur daraus entnommen. Um an weitere Literatur zu gelangen, wurden Artikel genutzt, die im Literaturverzeichnis anderer Artikel präsent waren. Zudem wurde freie Literatur und Internetrecherche (u. a. Google Scholar) verwendet.

Suchbegriffe waren alle Variablen unseres hypothetischen Modells, wie Balance, Occupational Balance, Work-Life-Balance, Arbeit, Work, Familie, Haushalt, usw. In der Regel wurden die Begriffe sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache gesucht. Diese Begriffe wurden in verschiedenen Kombinationen verwendet (siehe Anlage 1, Kombination der Suchbegriffe).

Es wurde Literatur zum methodischen Vorgehen in den Bibliotheken der Zuyd Hogeschool sowie der RWTH Aachen gesucht. Des Weiteren wurde zu diesem Vorgehen auch Internetrecherche genutzt.

Die Literatur diente neben dem theoretischen Hintergrund und der Methodik auch der Ergebnisdiskussion und dem Ausblick.

2.2. The Life Balance Model

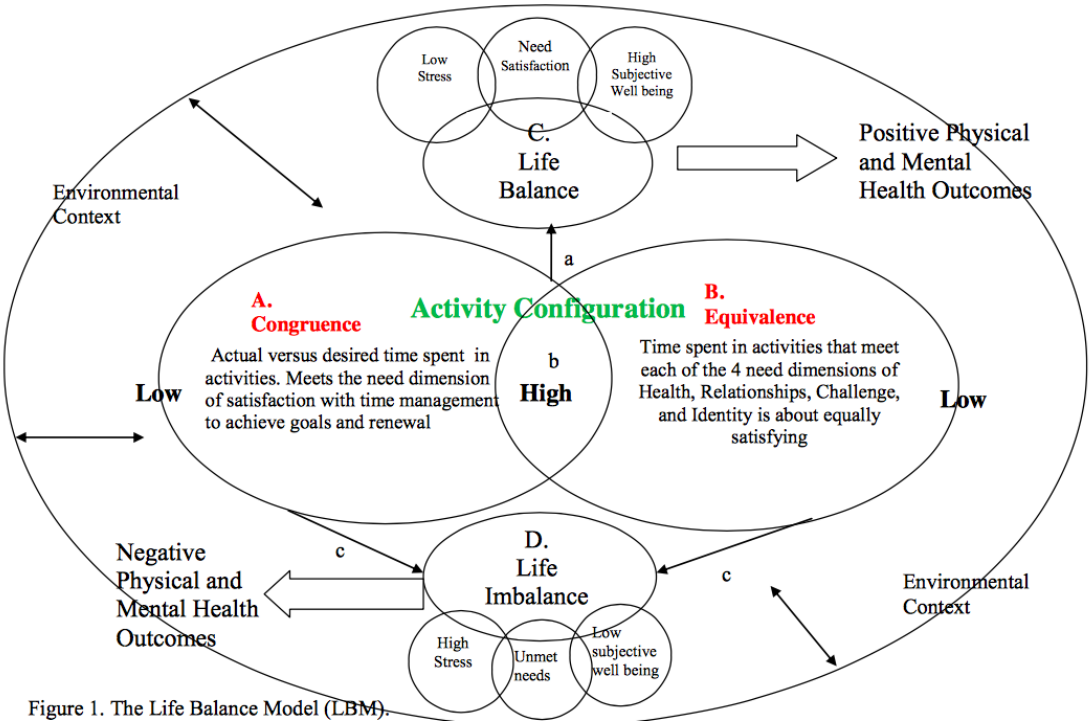

Abbildung 6 – The Life Balance Model (LBM) von Matuska und Christiansen (2008)

Das Life Balance Modell ist ein theoretisches Modell, dass 2008 durch Matuska und Christiansen veröffentlicht wurde. Dieses Modell beschreibt, wie eine „life balance“ oder „life imbalance“ durch ihr Verhältnis der verschiedenen Anteile des Modells entstehen kann (Matuska K. , 2012). Die Balance entsteht dadurch, dass das Ausführen der täglichen Aktivitäten grundlegender menschlicher Bedürfnisse befriedigt wird (ebd.).

Laut Matuska und Christiansen wird ein ausgeglichener Lebensstil als „a satisfying pattern of daily occupations that is healthful, meaningful and sustainable to an individual within the context of his or her current life circumstances“ (Matuska K. , 2012, S. 11) beschrieben.

Das Life Balance Modell nutzt einerseits den Begriff des „activity configuration congruence“ (ebd.). Dieser beschreibt die Kongruenz, d. h. die Übereinstimmung zwischen der gewünschten Zeit und der tatsächlich zur Verfügung gestellten Zeit, um gewünschten Aktivitäten nachgehen zu können (ebd.). Eine hohe Kongruenz ist laut des Life Balance Modells ein Anzeichen für einen ausgeglichenen Lebensstil (ebd.).

Der zweite Begriff beschreibt die „activity configuration equivalenz“ (ebd.). Laut des Modells sollte der Mensch ein gewisses Maß an Zeit für die im Folgenden beschriebenen Dimensionen zur Verfügung haben, da diese wichtig für einen zufriedenstellenden Lebensstil sind (ebd.). Hat der Mensch nicht genug Zeit für diese Dimensionen, ist von einer „niedrigen Äquivalenz“ die Rede (ebd.). So wird Äquivalenz als Gleichwertigkeit

verstanden (Bibliographisches Institut GmbH, 2015). Diese kann zu einer sogenannten „life imbalance“ führen (ebd.). Bei den vier Dimensionen handelt es sich um Gesundheit, Beziehungen, Herausforderungen und Identität (ebd.).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eine hohe Kongruenz und Äquivalenz zu einer ausgeglichenen „life balance“ führen und eine niedrige Kongruenz sowie Äquivalenz zu einer „life imbalance“ führen können. Laut Matuska und Christiansen trägt eine „life balance“ zu einem allgemeinen Wohlbefinden und der Gesundheit bei (ebd.). Eine „life imbalance“ kann hingegen zu Stress und einem niedrigen subjektivem Wohlbefinden führen (ebd.). Des Weiteren kann dies Konsequenzen für die physische und psychische Gesundheit haben (ebd.).

Das Life Balance Modell betrachtet des Weiteren auch die Umwelt eines jeden Menschen (ebd.). Die Umwelt kann für einen zufriedenen Lebensstil fördernd oder hemmend wirken (ebd.). Die Anteile der Umwelt setzen sich aus der sozialen, zeitlichen, kulturellen, ökonomischen, physisch und politischen Umwelt zusammen (ebd.).

Das Life Balance Modell bezieht zudem die Dynamik des Lebens mit ein sowie die verschiedenen Umwelten, die sich auf die täglich ausgeführten Betätigungen auswirken (ebd.).

Um die Validität des Modells zu untersuchen, wurden mehrere Studien durchgeführt (Matuska K. , 2012). Unter anderem überprüfte Matuska (2010) die theoretischen Zusammenhänge des Modells (ebd.). Aus der Studie ergab sich, dass eine hohe Äquivalenz alleine zu keiner zufriedenstellenden „life balance“ führt (ebd.). Eine hohe Kongruenz, verringert durch eine niedrige Äquivalenz hingegen, führt zu weniger Stress, einem höheren persönlichen Wohlbefinden und besserer Befriedigung grundlegender Bedürfnisse (ebd.).Die Ergebnisse dieser Studie bieten eine Grundlage, um die Validität des Modells zu beweisen und damit ihre Wichtigkeit für das menschlich Individuum und seinem Alltag darzulegen (ebd.).

Der passende Inhalt dieses Modells bezogen auf die Thematik unser Studie und die relevanten Begrifflichkeiten, die durch Literatur belegt und evident sind hat die Forscherinnen dazu inspiriert dieses Modell als Leitfaden zu nutzen. Ebenfalls diente es als Orientierung zum Aufbau des Interviewleitfadens.

2.3. Variablen des hypothetischen Modells

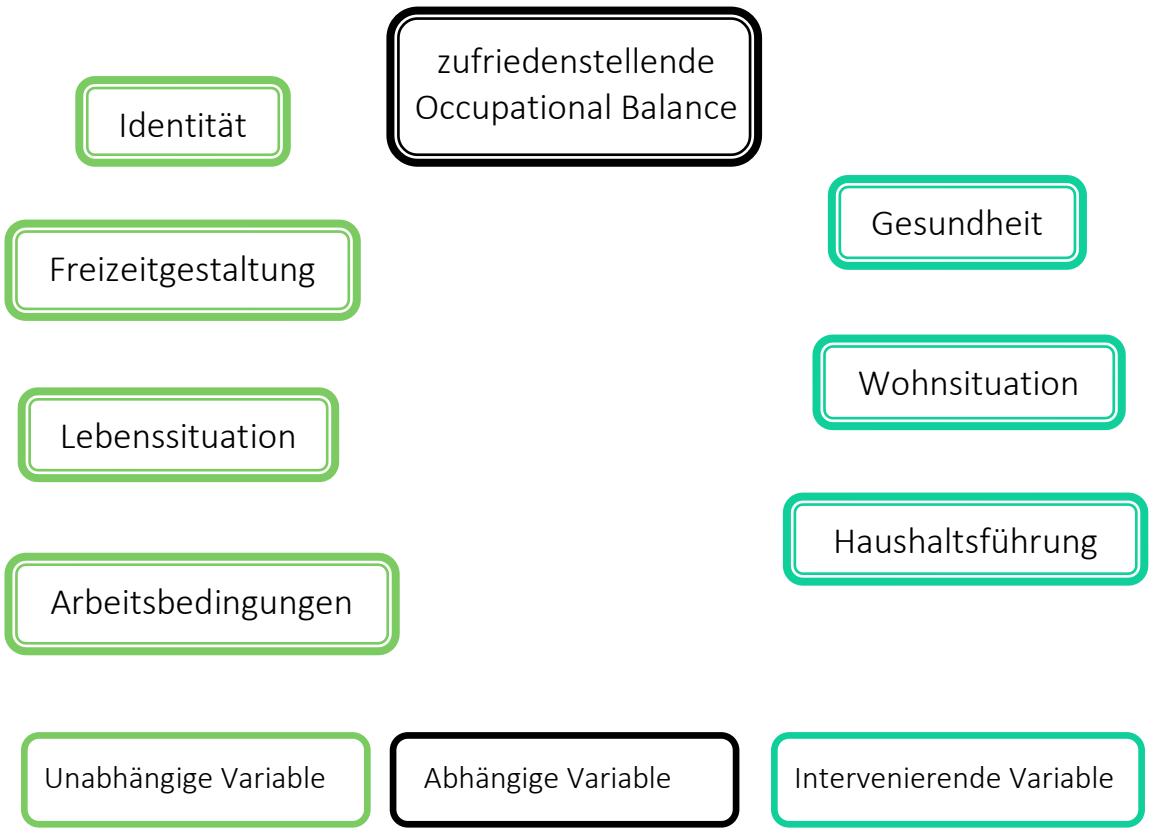

Abbildung 7 – Variablen des hypothetischen Modells

Im Folgenden wird der theoretische Hintergrund der Variablen erläutert. Die zutreffenden Definitionen der Begriffe sind in der Methodik (siehe 3.8.1. Definitionen der Variablen) einsehbar.

2.3.1. Abhängige Variablen

2.3.1.1. Die zufriedenstellende Occupational Balance

Occupational Balance oder Work-Life-Balance

Es gibt viele unterschiedliche Definitionen und Umschreibungen der WLB, da das Thema in der Wissenschaft und für Wirtschaftsunternehmer erst seit Beginn der neunziger Jahre in Deutschland präsent ist (Michalk & Nieder, 2007).

Es ist schwer, den Begriff der WLB zu konkretisieren und einheitlich zu definieren, da dieses Thema unterschiedliche Facetten umfasst (Michalk & Nieder, 2007).

Resch und Bamberg (2005) beschreiben die WLB in ihrem Artikel „Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“ als eine Bezeichnung verschiedener

Fragestellungen bezogen auf die Qualität und das Verhältnis der Arbeits- und Lebensbereiche.

Die Wirtschaft verbindet das Thema WLB mit Beruf und Familie (Michalk & Nieder, 2007).

Im Artikel von Resch und Bamberg (2005) wird beschrieben, dass die Bezeichnung WLB häufig und auch zu Recht kritisiert wird, da die Bereiche Arbeit und Leben gegenüber gestellt werden. Es wird deutlich gemacht, dass WLB eine populär gewordene, nicht einheitliche und schlecht gewählte Bezeichnung eines Themengebietes ist (Resch & Bamberg, 2005). Gründe für die zunehmende Popularität und Aufmerksamkeit dieser Thematik kann man auf die steigenden und veränderten Anforderungen an die Gesellschaft, Wirtschaft, an jeden Einzelnen und dessen Einflussfaktoren zurückführen (Resch & Bamberg, 2005).

Work-Life-Balance

Der Begriff „Arbeit“ spielt eine wesentliche Rolle und stellt eine wichtige Thematik im Leben des Menschen dar (Michalk & Nieder, 2007). Auch die Arbeit beinhaltet verschiedene Facetten und wird von unterschiedlichen Autoren anders definiert (ebd.).

Nach Michalk und Nieder (2007) definiert der Mensch sich selbst und andere über die Arbeit. Die „work“- Komponente bezieht sich laut Wiese (2007) auf die Erwerbsarbeit. Die philosophische Diskussion über das Thema „Arbeit“ ist sehr vielseitig (ebd.). Es lässt sich feststellen, dass bei vielen Menschen der Wunsch nach einer mit sich identifizierten Arbeit verdeutlicht, dass sie fundamentaler Bestandteil unseres Lebens geworden ist (ebd.).

Hoff (2006) definiert Arbeit folgendermaßen: „Arbeit wird mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt und hat die Konnotation einer mehr oder minder restriktiven, belastenden und aus Gründen der Existenzsicherung erzwungenen Tätigkeit“ (S. 1). Erwerbstätige Erwachsene sehen sich mit der Forderung der zunehmenden Vermehrung aller Institutionen und Organisationen konfrontiert, soviel wie möglich an persönlichen Kompetenzen, Strebungen und Ressourcen in den Dienst einer selbstverantwortlichen und autonomen Arbeit zu stellen (Hoff E. H., 2006). Dies hat zufolge, dass sich erwerbstätige Menschen komplett in die Arbeit einbringen wollen und müssen (ebd.). Durch diese Umstände wird die Work-Life-Balance immer schwieriger zu erreichen. Dies könnte der Grund für die zunehmende Popularität dieses Begriffes sein (ebd.).

Der Begriff **Arbeitswelt** umfasst drei Parameter, die ihn beschreiben:

1. Zeit: z. B. Arbeitszeit
2. Tätigkeiten und Handlungen: z. B. Arbeitsaufgaben
3. Strukturelle Gegebenheiten: z. B. Ort und Ausstattung des Arbeitsplatzes (Michalk & Nieder, 2007)

Work-Life-Balance

Michalk und Nieder (2007) übersetzen den Begriff „life“ mit Lebenswelt, wozu sie alles Erlebte, Erlittene und Erfahrbare des Alltags zählen. Der Begriff Life wird in diesem Buch enger gefasst und somit die Arbeitswelt außen vor gelassen (ebd.). Er umschließt alle Bereiche, Handlungen, Erfahrungen und Personen, die außerhalb der Arbeitswelt oder des Berufslebens existieren (ebd.).

Die Lebenswelt umfasst sowohl die Arbeit im privaten Bereich (z. B. Hausarbeiten), als auch die Freizeit (ebd.).

Freizeit wird generell als Zeit bestimmt, die zur freien Verfügung und gemäß der individuellen Bedürfnisse steht (ebd.). Sie beinhaltet frei gewählte Aktivitäten mit einem sozialen und subjektiv bedeutsamen Sinn (ebd.).

Nach Wiese (2007) bezieht sich die „life“-Komponente auf Lebensbereiche, wie z. B. Freundschaften, Familie, kulturelles und soziales Engagement sowie das Gesundheits-verhalten.

Work-Life-Balance

Der Begriff Balance wird mit einer Waage in Verbindung gesehen und repräsentiert das Treffen der Mitte, indem die Lebenssphären im Ausgleich sind (Michalk & Nieder, 2007). Die Gegenüberstellung der beiden Begriffe ist jedoch problematisch, denn sie zielt darauf ab, dass das eigentliche Leben mit Sinnerfüllung und Selbstverwirklichung nur außerhalb der Arbeit stattfindet (ebd.). Es bleibt auch offen, worunter die unbezahlte Arbeit, wie Haushalt und ehrenamtliche Tätigkeiten, fällt (Michalk & Nieder, 2007).

Hoff (2006) beschreibt das Leitbild der Balance. „Dabei geht es um ein ‚gelungenes‘ Leben im Sinne eines Gleichgewichts zwischen den an beide Lebensbereiche gebundenen persönlichen Motiven, Strebungen und Zielen, das in entsprechend ausbalancierten Handlungssträngen sichtbar wird“ (Hoff E. H., 2006, S. 2). Dieses Leitbild lässt sich auf Männer und Frauen beziehen (ebd.). Es wird heute vermutlich deshalb in öffentlichen Diskussionen immer populärer, weil ein Gleichgewicht zwischen beiden Lebenssphären subjektiv immer schwerer herstellbar erscheint (ebd.). So kann man Arbeit und Freizeit, Beruf und Familie bzw. Berufs- und Privatleben immer schwerer zeitlich, räumlich, inhaltlich, sozial und motivational voneinander trennen (Hoff E. H., 2006).

Work-Life-Balance

Übersetzt bedeuten die drei Begriffe Work-Life-Balance Arbeit, Leben und Ausgeglichenheit (Michalk & Nieder, 2007). Man spricht also von einem Ausgleich und der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf (ebd.).

Eine solche Vereinbarkeit bzw. Balance der beiden Lebensbereiche ist von hoher Bedeutung für das Individuum, um dauerhaft mit sich und der Umwelt im Einklang zu sein, einen Sinngehalt im eigenen Leben zu erkennen und dauerhaft gesund zu bleiben (Michalk & Nieder, 2007).

Das Themengebiet der WLB begründet sich aus den verstärkten Bemühungen, dass sich im Privatbereich die Erholungsmöglichkeiten einschränken, während in der beruflichen Welt Belastungen zunehmen (ebd.). In der Diskussion um die Rolle und Wahrnehmung der Beschäftigten wird dem Thema (Wieder-)Herstellung von Balance mehr Aufmerksamkeit gewidmet als dem Abbau von Belastungen (Resch & Bamberg, 2005).

Der Begriff WLB wird zunehmend im Alltag, in Praxisfeldern und öffentlichen Diskussionen des deutschen Sprachraums verwendet (ebd.). Dabei ist zumeist das Begriffspaar von Berufs- und Privatleben gemeint, obwohl das private Leben als auch die individuell autonome und frei bestimmbare Zeit und die unbezahlte Arbeit in der Familie und Haushalt umfassen kann (Hoff E. H., 2006).

Da das Gleichgewicht zwischen beiden Lebenssphären durch den Wandel der Arbeitsgesellschaften, eingehend mit einer Entgrenzung der Lebenssphären, subjektiv immer schwerer herstellbar erscheint, wird die Verwendung des Begriffs WLB immer populärer in öffentlichen Diskussionen (ebd.). Dadurch lassen sich Arbeit und Freizeit, Beruf und Familie bzw. Berufs- und Privatleben zeitlich, räumlich, inhaltlich, sozial und motivational immer schwerer voneinander trennen (ebd.).

Nach dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005) wird die WLB folgendermaßen definiert: „Work-Life-Balance bedeutet eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt."

Die betrieblichen Work-Life-Balance-Maßnahmen zielen darauf ab, erfolgreiche Berufsbiographien unter der Rücksichtnahme auf private, kulturelle, gesundheitliche und soziale Erfordernisse zu ermöglichen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Die Balance von Beruf und Familie ist in dieser Perspektive ein zentraler Aspekt (ebd.).

Work-Life-Balance-Konzepte beinhalten somit ausgestaltete Arbeitszeitmodelle, Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes, eine angepasste Arbeitsorganisation, sowie weitere unterstützende und gesundheitspräventive Leistungen für die Beschäftigten (ebd.).

Work-Life-Balance kann man in erster Linie als ein Wirtschaftsthema verstehen (ebd.). Die Gewinnsituation durch die Work-Life-Balance resultiert aus Vorteilen für die Unternehmen, für die einzelnen Beschäftigten sowie einem gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Nutzen (ebd.).

In einigen Studien stellt man sich die Frage, in welchem Maße Familienkonflikte die Arbeit und/oder Konflikte am Arbeitsplatz das Familienleben beeinflussen, sodass eine erfolgreiche Balance gefährdet sein könnte.

Der Mensch wird in beiden Bereichen (Work und Life) individuell, d. h. genetisch sozialisatorisch einzigartig handeln, nach seinen Rollen und Funktionen betrachtet (Michalk & Nieder, 2007). Die Lebensphasenorientierung ist neben dem individuellen Handeln und Verhalten ein weiterer wichtiger Aspekt (ebd.). Sie wird als Ablauf unterschiedlicher Lebensphasen, wie z. B. Ausbildung, Beruf und soziale Bindung (Heirat), verstanden (ebd.). Der Begriff Work-Life-Balance verweist auch auf die Probleme der Männer, die daraus resultieren, wenn die Familie und Freizeit als Gegengewicht angesichts ihres dominanten Berufes zu verschwinden drohen (ebd.). Hierbei ist die Balance der Männer gefährdet (ebd.).

Irreführenderweise wird der Gesellschaft mit der Gegenüberstellung von „work" und „life" suggeriert, dass das „reale" Leben mit Selbstverwirklichung und Sinnerfüllung nur außerhalb der Erwerbsarbeit erreicht werden kann (ebd.). Wenn man jedoch davon absieht und stattdessen die Begriffe des Privat- und Berufslebens verwendet, so spielt auch der Begriff der „Balance" eine wichtige Rolle (ebd.). Diese Metapher der Waage (Balance), kann ein zu wenig oder zu viel, an subjektivem Gewicht der privaten, beziehungsweise beruflichen Aktivitäten und Bestrebungen beinhalten (ebd.).

In beiden Bereichen muss also die „Mitte" oder „Balance", zwischen dem Privat- und Berufsleben individuell autonom hergestellt werden (Hoff E. H., 2006).

Nach der qualitativen Studie „Qualitative Research (side) with a single informant" (Borgetto, 2011) von Lisson, Mee und Gilbert geht hervor, dass eine zufriedenstellende WLB Zeit- und Stressstrategien erfordert. Diese Strategien gehen jedoch oft davon aus, dass Arbeit und Leben zwei getrennte Bereiche sind. Die Occupational Science hat in den letzten Jahren festgestellt, dass diese Zweiteilung falsch ist (Lisson, Mee, & Gilbert, 2013). Die Occupational Balance müsste eigentlich an jedes Individuum, an seine Bedürfnisse und seiner kulturellen Zugehörigkeit angepasst werden (ebd.). Die Wissenschaft der Ergotherapie betrachtet Freizeit und Arbeit nicht getrennt, sondern versucht den Fokus auf die Koexistenz der beiden zu legen (ebd.).

Nach Michalk und Nieder (2007) gibt es **drei Perspektiven**, die die WLB aus verschiedenen Sichtweisen und Schwerpunkten betrachtet:

1. Gesellschaftliche Perspektive

Die Herausforderungen bezüglich der WLB wachsen täglich durch die zunehmenden und veränderten Anforderungen an die Gesellschaft, Wirtschaft und an jeden Einzelnen (Michalk & Nieder, 2007). Einflussfaktoren sind hierbei die **demographische Entwicklung,**

der **Strukturwandel der Arbeit,** der **Wertewandel innerhalb der Gesellschaft** und die **gesellschaftspolitischen Entwicklungen hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern** (ebd.).

- **Demographische Entwicklung:**

Hierzu zählen die abnehmende Geburtenrate und die Änderung der Altersstruktur, was zukünftig ein Problem für die Politik und Wirtschaft darstellen wird (Michalk & Nieder, 2007). Der demografische Wandel geht mit einer Alterung der Menschen und dem Rückgang der Erwerbsbevölkerung einher (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Dadurch erfolgt die Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Menschen (ebd.). Insbesondere senkt sich die Geburtenrate ab 2025, sodass sich ein Fachkräftemangel ergibt und eine Stützung der sozialen Sicherungssysteme zu erwarten ist (ebd.).

- **Strukturwandel der Arbeit:**

Jeder Arbeitnehmer muss zukünftig immer mehr dafür sorgen, lebenslang zu lernen und seine Fähigkeiten weiter zu entwickeln (Michalk & Nieder, 2007). Da die Beschleunigung der Innovationen und technologische Fortschritte mehr qualifizierte, kontinuierlich weiterbildende Arbeitskräfte fordern, müssen Arbeitskräfte ihr Wissen auf die Anforderungen anpassen und auf den aktuellsten Stand bringen (ebd.).

Auch Resch und Bamberg (2005) beschreiben, dass steigende und neue Belastungen in der beruflichen Arbeit, z. B. durch kritische Beschäftigungsverhältnisse oder neuer Kontroll- und Steuerungsmechanismen, entstehen.

Eine strukturelle Dominanz der Erwerbsarbeit ist eine Begleiterscheinung der Industriegesellschaft (ebd.). Dies hat schon langjährige Folgen auf die Erwerbsarbeit, andere Lebensbereiche (Person und Familie) und die diesbezügliche Unterordnung des restlichen Lebens (Resch & Bamberg, 2005). Ein Anstieg einer wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft ist zu erwarten (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Parallel dazu steigt auch der Anspruch des Qualifikationsniveaus der Angestellten (ebd.).

- **Wertewandel innerhalb der Gesellschaft:**

Viele Menschen haben die Einstellung, dass man arbeitet, um zu leben. Die Wertvorstellung/Einstellung der Menschen wird von den veränderten Familienstrukturen, der Lebensformen, dem Streben nach Individualität und dem wachsende Bedürfnis nach Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens geprägt (Michalk & Nieder, 2007). Ein

allgemeiner Wandel der (Lebens-) Ansprüche und Werte nimmt zu (Resch & Bamberg, 2005).

Die Arbeits- und Organisationspsychologie macht schon seit vielen Jahren bedeutende Forschungsarbeiten und befassen sich z. B. mit den Arbeitszeiten, der beruflichen Laufbahn, Biographien und dem Verhältnis von Arbeit und Freizeit sowie Arbeit und Familie (Resch & Bamberg, 2005).

Die Globalisierung ist ein Aspekt des Wertewandels innerhalb der Gesellschaft, indem die internationale Konkurrenz zunimmt, die Produktzyklen beschleunigt werden und es eine internationale Migration gibt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Ein weiterer Aspekt des Wertewandels ist der größere Einbezug in unser alltägliches Leben und die konstante Entwicklung der neuen Technologie (ebd.). Dazu gehört primär die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit (ebd.).

Diesen Wertewandel kann man gut anhand der Bedürfnispyramide nach Maslow erklären (siehe Abb. 6). Die Bedürfnispyramide wird nach Maslow in fünf Stufen unterteilt und stellt ein Stufenmodell der menschlichen Motivationen dar (Gawlick, 2013). Die erste Stufe, die unterste Stelle, repräsentiert die physiologischen Grund- und Existenzbedürfnisse wie z. B. ausreichend Nahrung oder Wärme (ebd.). Maslow sieht sie als grundlegendste und mächtigste unter allen Bedürfnissen (ebd.). In der zweiten Stufe stehen die Sicherheitsbedürfnisse, wie z. B. Sicherheit, Stabilität, Schutz, Freiheit von Angst, Geborgenheit, Grenzen, Ordnung, Regeln und Gesetzen (ebd.). Auf dritter Ebene folgen die sozialen Bedürfnisse (ebd.). Man kann sich nur eine Ebene höher befinden, wenn die anderen Ebenen der Bedürfnispyramide befriedigt sind (ebd.). Hier verlangt der Mensch nach sozialer Anerkennung, Zuneigung, Liebe und Zugehörigkeit (ebd.). Die vierte Ebene folgt mit Anerkennung und Wertschätzung sowie letztendlich auf der fünften, der obersten Stufe, die Selbstverwirklichung eines jeden Menschen steht (ebd.).

Maslow sieht erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Ebenen der Bedürfnispyramide (ebd.). Je tiefer die Ebene ist, umso wichtiger sind die Bedürfnisse für das eigentliche Überleben (ebd.). Daher unterscheidet er zwischen Wachstumsbedürfnissen (höheren Bedürfnissen) und Defizitbedürfnissen (niedrigen Bedürfnissen) (ebd.). Erst wenn die Defizitbedürfnisse erfüllt sind, treten die Wachstumsbedürfnisse, wie z. B. das Streben nach Selbstverwirklichung, in den Vordergrund (ebd.). Durch diese erfolgt nach Maslow schließlich die Verstärkung der eigenen Individualität (ebd.).

Die Defizitbedürfnisse müssen auf jeden Fall erfüllt sein, damit der Mensch zufrieden ist (ebd.). Die Wachstumsbedürfnisse führen neben der Zufriedenheit letztendlich zum Glück eines Menschen (ebd.).

Abbildung 8 – Maslow Bedürfnispyramide (Gawlick, 2013)

Arbeitszeitforschung: Einige bekannte Wissenschaftler wie Ernst Abbé, Henry Ford und Hugo Münsterberg beschäftigten sich schon früher mit dem Thema „Grenzen der Arbeitszeit“ (Resch & Bamberg, 2005). Die Auseinandersetzung mit diesem Thema geht weit in das 19. Jahrhundert zurück (ebd.). Ziel war es, eine Verkürzung der Arbeitszeit oder ein freies Wochenende zu erlangen, was mit einer daraus resultierenden Leistungsfähigkeit, Kulturinteressen oder notwendigen Zeit für Konsum begründet wurde (ebd.). Die Erwerbsarbeitszeit gehört zu einem traditionsreichen Themenfeld, was mit dem Hintergrund der zeitlichen Belastung an Bedeutung gewinnt (ebd.).

Es geht sich heute nicht nur mehr um die Frage, welche Grenzen der Arbeitszeit angemessen sind und gesetzt werden sollten, sondern auch welche Folgen die Auflösung der von außen gesetzten Grenzen hat und wie die Individuen die diesbezüglichen Probleme bewältigen (ebd.).

- Gesellschaftspolitische Entwicklungen hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern:

Die Gesellschaft hat ein neues Rollenverständnis im Laufe der Zeit entwickelt, wodurch es das Bild des Alleinverdieners nicht mehr gibt (Michalk & Nieder, 2007). Die Mehrheit der jungen Akademiker möchte Familienleben und berufliche Karriere verbinden (ebd.). So ausgeprägt und diskutiert wie heutzutage war der Wunsch nach einem ausgewogenen Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben noch nie (ebd.). Resch und Bamberg (2005) erwähnen in ihrem Artikel, dass die Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit (z. B. Haushalt) nicht länger nur mehr als spezifisches Problem weiblicher Beschäftigter betrachtet werden, sondern beide geschlechtergruppen betreffen.

Es lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Bedürfnisse des Menschen, wie z. B. Sicherheit, Gesundheit, Wertschätzung, soziale Beziehungen und Selbstverwirklichung, einen immer höheren Stellenwert einnehmen (Michalk & Nieder, 2007).

In den neunziger Jahren verlor die Arbeit-Freizeit-Forschung an Bedeutung und die Forschung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie expandierte (Becker-Schmidt, 1980). Ansatz hierbei war im deutschsprachigen Raum die doppelte bzw. widersprüchliche Sozialisation von Frauen (ebd.). In der Arbeits- und Freizeitforschung ging man von eindeutig negativen bzw. positiven Valenzen des von einem Bereich gebundenen Fühlen, Denken und Handeln aus (ebd.). Dort wurden Widersprüche und Ambivalenzen sichtbar (ebd.). Diese zeigen, dass Frauen ihre Lebensstränge und Lebensbereiche nicht nur für sich, sondern auch aus der Perspektive der anderen Bereiche im Fühlen, Denken und Handeln wechselseitig aufeinander beziehen und bewerten (ebd.). Es stellte sich in einer Studie heraus, dass Frauen, die ihre Erwerbsarbeit negativ bewerten, diese auch gleichzeitig mit positiven Einschätzungen mischen (Becker-Schmidt, Knapp, & Schmidt, 1984). Dadurch stellt sich heraus, dass die Haus- und Familienarbeit, im Vergleich zur Erwerbsarbeit, weniger Erfahrungen im Bereich der eigenen Leistung, der autonomen Existenzsicherung und der sozialen Anerkennung bietet (ebd.). Diese Erfahrungen bringen einen hohen Stellenwert für die eigene Identität und dem Selbstwertgefühl mit sich (ebd.). Die Haus- und Familienarbeit brachte zugleich auch positive Aspekte mit sich, wie zum Beispiel einen größeren zeitlichen Handlungsspielraum (ebd.). Das Verhältnis der beiden genannten Bereiche wurde gleichzeitig negativ, sowohl als auch positiv (ambivalent) bewertet (ebd.). Generell bedeutet es im Leben der Frauen, die gleichzeitig Erwerbs- und Haus- und Familienarbeit nachgehen, einen Doppelgewinn sowie eine Doppelbelastung (ebd.). Es hat sich gezeigt, dass Frauen eine eigenständige Leistung der täglichen Koordination und Integration ihrer Handlungsstränge in Familie und Beruf erbringen müssen (Jurczyk & Rerrich, 1993).

Männer wurden in der Regel nie als Vergleichsgruppe zur Problemlage von Frauen in der empirischen Forschung untersucht (Hoff E. H., 2006). Es erschien klar, dass Männer nicht die Hauptlast der unbezahlten Arbeit in Familie und Beruf tragen und somit seltener mit zusätzlichen Anforderungen der Koordination bzw. Integration und somit der Doppelbelastung beider Bereiche konfrontiert sind (ebd.). Prinzipiell gilt ihnen das Familienleben eher als „freie“ Zeit (ebd.). Dies hat oft eine kompensatorische Funktion bzw. ist das Gegengewicht zur beruflichen Entlastung (ebd.).

2. Organisationale Perspektive

Einige Unternehmen in Deutschland haben sich intensiver mit dem Thema WLB auseinander gesetzt (Michalk & Nieder, 2007). Ziel war es, die Attraktivität von Unternehmen für hochqualifiziertes Personal zu steigern, Produktivitätssteigerung und die Erhöhung der Mitarbeiterbindung (ebd.).

Arbeitsbelastungen bzw. Anforderungen beanspruchen die körperlichen, geistigen und psychischen Fähigkeiten (Dieckhoff, Freigang-Bauer, Hentrich, & Hoffmann, 2005). Um diese Fähigkeiten zu stärken, sind betriebliche und soziale Ressourcen (s. 2.3.2.3. Lebenssituation, Freunde) von hoher Bedeutung (ebd.).

Bei der Primärprävention besteht ein Bedarf an ergotherapeutischen Angeboten im Unternehmen, wenn es darum geht, Personen zu unterstützen, bei denen keine oder keine manifesten gesundheitlichen Beschwerden am Arbeitsalltag vorliegen (Ackenhausen, et al., 2014). Hierzu gehören z. B. Gruppenschulungen zu gesundheitsfördernden Kompetenzen, Bewegungs- und Entspannungsangebote, Schulungen zur Life Balance, Informationen zu Gesundheitsthemen und gesunder Betätigung im Arbeitskontext, Arbeitsanalyse und -gestaltung bei bestehenden und neu entstehenden Arbeitssystemen und Moderation und Teilnahme an Gesundheitszirkeln (ebd.).

Ziele diesbezüglich sind der Erhalt und Förderung der arbeitsbezogenen Handlungsfähigkeit, die Vorbeugung von arbeitsbezogenen gesundheitlichen Problemen und die Optimierung der Arbeitsbedingungen zur Reduzierung gesundheitlicher Risiken der Mitarbeiter (ebd.).

Bei Schulungen zur Life Balance unterstützen so Ergotherapeuten die Mitarbeiter beim Ausbau ihrer körperlich und psychisch gesunden Betätigungen während Seminaren (Ackenhausen, et al., 2014). „Die Teilnehmer werden angeleitet, ihre Gewohnheiten, Interessen und Rollen zu reflektieren und ihre persönlichen Ressourcen im Alltag zu erkennen. Zielsetzung ist es, das Wohlbefinden zu steigern, indem vorhandene Ressourcen gestärkt, neue Ressourcen entdeckt und Risiken abgebaut werden“ (Ackenhausen, et al., 2014, S. 22). Ergotherapeuten können gruppenspezifische Angebote konzipieren, z. B. für Personen im Lebensübergang zwischen Ausbildung und Berufsleben oder zwischen Berufsleben und Ruhestand (Ackenhausen, et al., 2014).

3. Zukünftige Perspektive

Eine neue arbeitspsychologische Perspektive kann den Zustand einer Balance sowie den dazugehörigen Prozess, die Gestaltung und Schaffung des Balancierens, untersuchen (Resch & Bamberg, 2005). Aus dieser Perspektive wäre es wichtig zu erfragen, wie man berufliche Arbeit gestalten sollte, um die Wahrnehmung von Möglichkeiten und die Bewältigung von Anforderungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen zu unterstützen (ebd.).

In der Arbeit-Freizeit-Forschung beschäftigt man sich mit der Frage, ob es trotz der zeiträumlichen Trennung und des Kontrastes der beiden Lebenssphären im Fühlen, Denken und Handeln von Personen Auswirkungen von einem Bereich auf den anderen gibt (Hoff E. H., 2006). In dieser Forschung wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auch

in Bezug auf die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt nicht thematisiert und eher ausgeblendet (ebd.). Im Vordergrund stehen die Erwerbstätigkeiten der Männer (ebd.).

Die Publikation von Meissner „the long arm oft the job“ ist schon über 40 Jahre alt. Neben solchen Studien zur Arbeit und Freizeit traten im Laufe der Zeit immer mehr Studien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen auf (Hoff E. H., 2006). Seit etwa zwei Jahrzehnten mehren sich auch die Studien zur WLB (ebd.).

Die obengenannten Punkte bezüglich der gesellschaftlichen Perspektive, fordern Eigenverantwortung, Selbstorganisation, Kooperationsfähigkeit und eine lebenslange Lernfähigkeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Diese Aspekte bringen zusätzlich eine höhere Anforderung an das Individuum und die Unternehmen erwarten diese Kompetenzen bei ihren Angestellten (ebd.).

2.3.2. Unabhängige Variablen

2.3.2.1. Identität

Der Flow-Effekt

Eine wichtige Voraussetzung während der Arbeit und für gute Leistungen im Beruf ist die Arbeitsmotivation (Ott, 2012). Das motivierte leistungserbringende Arbeiten ist von der Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen und von den Arbeitsbedingungen in der Organisation, die Weiterbildungen unterstützt und entsprechende Arbeitsbedingungen bietet, abhängig (ebd.). Somit kann das zentrale Ziel einer Organisation, Leistung und Produktivität zu steigern, erreicht werden (ebd.). Die Lernbereitschaft wird durch die Schaffung einer hohen Arbeitsmotivation eines Mitarbeiters erhöht und hat dadurch genauso hohe Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit (Brandstätter & Otto, 2009). Neben der Motivation spielt auch das positive Erleben von Emotion eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit (Ott, 2012). Extrinsische und intrinsische Motivation sind wichtige Bausteine für das Erfahren positiver Emotionen (ebd.). Extrinsisch motiviertes Verhalten erfolgt, wenn durch Anreiz von außen oder eine Art Belohnung ein Handlungsziel ausgeführt wird (ebd.). Intrinsisch motiviertes Verhalten resultiert aus der Handlungsausführung selbst, worunter auch der Flow-Effekt zählt (ebd.). „Der Begriff Flow-Effekt beschreibt das völlige Aufgehen in einer Aufgabe“ (Ott, 2012, S. 396).

Flow-Erlebnisse werden charakterisiert, indem man scheinbar mühelos arbeitet, selbstvergessen handelt und eins mit der Situation ist (Ott, 2012). Solch ein vollständiges Aufgehen in einer Tätigkeit ist nur möglich, wenn die Passung zwischen Fähigkeit und Anforderung sowie die Struktur über Handlungsanforderungen und Rückmeldungen über den Verlauf der Tätigkeit gegeben ist (ebd.). Beim Flow-Erlebnis entsteht eine optimale Beanspruchung, wobei negative Arbeitsemotionen, die durch Über- oder Unterforderung entstehen, nicht auftreten (ebd.). Durch den Flow-Effekt zeigen Personen bessere

Leistungen, erfahren mehr positive Emotionen und verwenden effektivere Lernstrategien (ebd.).

Das wiederholte Erleben eines Flow-Zustandes ist nur dann möglich, wenn an die Person bei steigender Geschicklichkeit und Fähigkeit auch höhere Anforderungen gestellt werden, bzw. die Person sich diese selber sucht (ebd.). Da sich positive Gefühle nur mit der Bewältigung schwierig werdender Tätigkeiten wiederherstellen lassen ist somit der Flow-Effekt ein Anreiz, die Entwicklung von Fähigkeiten einer Person zu fördern (ebd.). Dieser Effekt wirkt sich auch positiv auf die Steigerung des Selbstbewusstseins aus (ebd.).

Motivation durch Therapieerfolge (Erfolg/Misserfolg)

Das Flow-Erlebnis bildet nicht nur die Schlüsselqualifikation zur Persönlichkeits-entwicklung, sondern auch Emotion und Motivation. Dies ist die Grundlage für das Erbringen guter Arbeitsergebnisse bzw. beruflicher Leistung (Ott, 2012). Gerade bei Ergotherapeuten ist die Motivation eine entscheidende Frage für den Therapieerfolg: „Je motivierter ein Patient ist, umso höher ist die Bereitschaft, die in der Therapie erlernten Dinge umzusetzen“ (Ott, 2012, S. 395).

Laut Jacobs (1994) wurde das Flow-Gefühl meistens bei Ergotherapeuten während der Intervention mit dem Klienten empfunden. Die Ergotherapeuten beschrieben den gefühlten Zustand während des Flows als stark, aktiv, kreativ, konzentriert und motiviert (ebd.). In Assoziation mit dem Flow gibt es wichtige Aspekte, die dieses Gefühl auslösen können (ebd.). Um den Flow-Zustand erreichen zu können, muss der Ergotherapeut eine ausgeglichene Challenge (Herausforderung) in Verbindung mit vielen Fertigkeiten haben (ebd.). Bei Unausgeglichenheit beider Faktoren kann die Arbeit der (teilnehmenden) Ergotherapeuten anders empfunden werden (ebd.). Hier wird das Gefühl von Unbehagen und Langeweile empfunden (ebd.). Unbehagen wird durch eine hohe Challenge und niedrige Fertigkeiten ausgelöst (ebd.). Im Gegensatz dazu wird Langeweile während der Arbeit durch eine niedrige Challenge aber hohe Fertigkeiten bestimmt (ebd.). Diese Ergotherapeuten berichten, dass eine Langeweile bei ständiger Wiederholung von Interventionen schneller hervorgerufen werden kann (ebd.).

Identifizierung mit dem Beruf

Es gibt zahlreiche Studien zum Thema Lebenspläne, Berufswahl und berufliche Entwicklung bezogen auf den Lebenslauf und den damit verbundenen Prozess. Durch Diskussionen bezüglich der WLB ist das Interesse dieser Thematik wieder gestiegen (Resch & Bamberg, 2005).

Viele Personen verbinden die Wahl eines Berufes oder die Entscheidung für ein Studium oder Ausbildung mit einer Vielzahl von Erwartungen (Ott, 2012). Die Selbstverwirklichung durch die Berufswahl steht im Vordergrund (ebd.). Die Tätigkeit soll interessant und zur eigenen Persönlichkeit passen (ebd.). Ebenfalls soll die ausgewählte Arbeit abwechslungsreich sein und einen großen Handlungs- und Autonomiespielraum bieten (ebd.). Des Weiteren erwartet man eine gute Bezahlung (wirtschaftliche Komponente) sowie existenzielle Sicherheit und gute soziale Beziehungen (Bergmann, 2005). Es wirkt sich auf das weitere Leben entscheidend aus, welchen Beruf man wählt, da er einen großen Einfluss auf das soziale Ansehen, individuelle Lebensverhältnisse und die Lebenszufriedenheit hat (Marcus, 2011).

Es ist wichtig, dass Ergotherapeuten sich ihrer Rolle im Gesundheitssystem bewusst sind (Thorner, 1991). Ebenfalls ist es von Bedeutung, dass sie sich ihrer therapeutischen Fähigkeiten und ihrer philosophischen Basis im Klaren sind (ebd.). Dies hilft einem Therapeuten stolz auf seine professionelle Identität zu sein (ebd.). Die Profession sollte sich immer wieder in Erinnerung rufen, dass Betätigung in ihrem kompletten Sinn die Grundlage und Essenz ist (Bassett & Lloyd, 2001). Rollenkonflikte sowie Unsicherheiten in Bezug auf die professionelle Identität können Stress bei der betroffenen Person auslösen (ebd.). Dies kann sich noch verschlimmern, wenn der Therapeut sich seiner Profession sowie deren Einzigartigkeit und Wichtigkeit nicht bewusst ist (ebd.).

Psychohygiene

Die Psychohygiene befasst sich mit der Praxis und Theorie des psychischen Gesundheitsschutzes (Mörkl, 2011). Ziel ist die Erlangung und Erhaltung von psychischer Gesundheit (ebd.).

Erstmals wurde der Begriff vom deutschen Psychiater Robert Sommer verwendet und hauptsächlich aus praktischen Bedürfnissen heraus entwickelt (ebd.). Im Laufe des Tages ist jeder Mensch äußerlich und innerlich schädigenden Faktoren ausgesetzt, wie z. B. Arbeitsplatz, Umweltbelastungen, Klima, Stress, Selbstverletzungen oder Kränkungen (ebd.). Die Psychohygiene soll äußeren und inneren Belastungen präventiv und kurativ entgegenwirken und somit den Gegenpol zur alltäglichen Deformation darstellen (ebd.). Diese Prävention dient zur Psychohygiene bei gesunden Menschen und soll deren Gesundheit erhalten (ebd.). Die kurative Psychohygiene gilt bei psychisch Erkrankten, wie z. B. im Rahmen der Psychotherapie (ebd.). Sie wird so zur Sanierung von Gesundheitsstörungen in der Gesellschaft verwendet (ebd.). Voraussetzung für eine gelungene Psychohygiene ist die Beobachtung der körperlichen und psychischen Belastungsfaktoren sowie der persönlichen Reaktionen (ebd.). Je nach Situation und persönlichen Vorlieben können unterschiedliche Verfahren zum Einsatz kommen (ebd.). Hierzu zählen z. B. Entspannungs- und Aktivierungsverfahren (Sport, Progressive

Muskelrelaxation nach Jacobson, Autogenes Training, Atemübungen...), Kreativität (Malen, Musik hören, Tagebuch schreiben, ...) oder/und Selbstbelohnung nach erbrachten Leistungen (Wellness, gutes Essen, Hobbies, Ausflüge, …) (ebd.). Siehe hierzu auch 2.3.2.2. Freizeitgestaltung.

Persönliche Einstellung

Persönliche Entscheidungen sind ein wichtiger Faktor in Bezug auf den Prozess des Suchens einer zufriedenstellenden produktiven Betätigung (Lisson, Mee, & Gilbert, 2013). Des Weiteren können dem Individuum diese persönlichen Entscheidungen zu einer zufriedenstellenden WLB verhelfen (ebd.). Die Forscherinnen zählen hierzu auch Charaktereigenschaften.

Das Aufbauen einer starken persönlichen Identität ist eine stetige Aufgabe in der Zeit vom Jugendalter bis hin zum Erwachsenenalter (Luyckx, Klimstra, Schwartz, & Duriez, 2013). Je stärker die Wahrnehmung der eigenen Identität ist, desto stärker ist auch die Wahrnehmung der eigenen Einzigartigkeit der Stärken und Schwächen (ebd.). Umgekehrt bedeutet eine niedrige Identitätswahrnehmung ein unorganisiertes und wahrloses Wahrnehmen der eigenen Persönlichkeit (ebd.).

Im Zusammenhang mit der persönlichen Einstellung oder Identität wird auch oft der Begriff soziale Einstellung genannt. Dieser Begriff wird durch folgende Merkmale gekennzeichnet (Altenthan, et al., 2008):

- Objektbezug, d. h. Einstellungen, die sich auf Objekte beziehen, z. B. Personengruppen, Gegenstände oder Sachverhalte (z. B. Religion).
- Dauerhaftigkeit, d. h. Einstellungen bleiben oft langandauernd. Eine gewonnene Einstellung wird oft ein Leben lang beibehalten.
- Erworbenheit, d. h. Einstellungen werden im Laufe des Lebens erlernt und sind nicht Ergebnis eines Reifungsprozesses.
- Einstellungsstruktur, d. h. Einstellungen betreffen Kognition, Gefühl sowie Verhalten.
- Hypothetische Konstrukt, d. h. Einstellungen können nur indirekt erschlossen werden; lediglich das Verhalten lässt Rückschlusse auf eine bestimmte Einstellung zu.

Es gibt bedeutsame und unbedeutende Einstellungen für ein Individuum (ebd.). Zentrale Einstellungen werden mit starker Intensität und hohem persönlichem Engagement vertreten, während unbedeutende Einstellung mit einem sehr geringen persönlichen Engagement verteidigt werden (ebd.). Bedeutsame Einstellungen sind daher in der Regel

schwer zu ändern (ebd.). Im Gegensatz dazu sind unbedeutende Einstellungen relativ leicht zu ändern (ebd.).

Eine wichtige Funktion der persönlichen Einstellung ist die Selbstverwirklichungsfunktion (ebd.). Ein wesentlicher Aspekt der Identitätsfindung ist einen „eigenen" Standpunkt beziehungsweise „eigene" Vorstellung zu haben, um so nach seinen eigenen Überzeugungen handeln zu können (ebd.). Aufgrund dieser Funktion kann jedes Individuum sich von anderen Individuen abheben und dadurch das Selbstwertgefühl und die Individualität stärken (ebd.).

Persönlichkeitsentwicklung

Die nächstmögliche Annäherung am Idealzustand einer glücklichen und erfolgreichen Persönlichkeit ist Ziel der Persönlichkeitsentwicklung (brainGuide AG, 2003-2015). Der erste Schritt zur glücklichen und erfolgreichen Persönlichkeitsentwicklung ist eine klare Definition und eine Auseinandersetzung der eigenen Schwächen (ebd.). Die Persönlichkeitsentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess, wobei Souveränität und Selbstbewusstsein im Verlauf gestärkt werden (ebd.). Das Selbstbewusstsein und die Souveränität wirken sich auf das Kommunikationsverhalten und die individuelle Ausstrahlung aus (ebd.). Sie fördern zudem auch die Flexibilität und Unabhängigkeit sowie eine bessere Bewältigung von Problemen und Krisen (ebd.). Eine positive private Zukunftsentwicklung des Einzelnen wird durch die Stärkung der eigenen Potenziale erheblich beeinflusst und leistet in beruflicher Hinsicht einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg eines Unternehmens (ebd.).

Berufstätige begleitet die Persönlichkeitsentwicklung, besonders im Bereich der Arbeit, ein Leben lang (Ott, 2012). Im Fokus steht zu Beginn des Arbeitslebens die Orientierung an Interessen und Neigungen, die Berufswahl und die Einordnung der eigenen Fähig- und Fertigkeiten (ebd.). Eine Anpassung bezüglich der individuellen Interessen und Ressourcen, der beruflichen Anforderungen und der Rahmenbedingungen muss im Laufe der Berufslebens immer wieder bzw. ständig erfolgen (ebd.). Es verändern sich z. B. erforderliche Kenntnisse mit dem technologischen Wandel und Schlüsselqualifikationen werden oftmals zur Voraussetzung (ebd.).

„Unter Schlüsselqualifikationen versteht man erwerbbare, allgemeine Fähigkeiten , die bei der Lösung von Problemen sowie dem Aneignen neuer Dinge von Nutzen sind, um Handlungsfähigkeit entstehen zu lassen, dies ermöglicht den individuellen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden" (Ott, 2012, S. 388).

Die Persönlichkeitsentwicklung kann in Verbindung mit der Resilienz und der Vulnerabilität eines Menschen gesetzt werden (Hanfstingl & Römer, 2013). Dabei kann die Vulnerabilität im Gegensatz zur Resilienz gesehen werden (ebd.). Als Resilienz bezeichnet man: „Die

Fähigkeit zu Belastbarkeit und innerer Stärke. Vor allem in der therapeutischen Arbeit wird verstärkt Wert darauf gelegt, Resilienz auszubilden und damit psychischen Störungen und anderen persönlichen Problemen vorzubeugen“ (Stangl, Resilienz, 2010).

Ein wichtiger Faktor für eine hohe Resilienz ist das Zugehörigkeitsgefühl zu der eigenen Gemeinschaft und das Vertrauen in die Bedeutung der eigenen Person und des eigenen Handelns (Berndt, 2015). Zusätzlich ist auch der Glaube an einen höheren Sinn im Leben stärkend für Menschen und hilft ihnen Herausforderungen besser begegnen zu können (ebd.). Besonders nach Krisen berichten Menschen, wie wichtig ihnen Spiritualität war und dass sie überzeugt wurden, dass sich alles zum Guten wende (ebd.). Es fällt auf, dass viele widerstandsfähige Menschen sich eine solch positive Weltsicht zu Eigen machen (ebd.). Ein zusätzlich wichtiger Faktor der Resilienz ist das Verfügen der Menschen über eine Metakognition (ebd.). Dies hilft ihm seine Situation zu durchschauen, Alternativen in Betracht zu ziehen und diese auch umzusetzen (ebd.). Es gibt wissenschaftliche Forschungen zu den fördernden und hemmenden Faktoren der Widerstandsfähigkeit eines Menschen (ebd.). Es werden sechs Bereiche beschrieben, die diese Faktoren beinhalten (ebd.). Der erste Bereich ist das Temperament, indem z. B. Flexibilität, emotionale Ausgeglichenheit, Interesse an Hobbys und Ausdauer positiv wirken (ebd.). Impulsivität wird in diesem Bereich als negativ gewertet (ebd.). Im zweiten Bereich werden die kognitiven Kompetenzen erläutert, zu denen als positiv z. B. spezielle Talente, die Leistungsmotivation und die Intelligenz gezählt werden (ebd.). Zum dritten Bereich, dem Selbsterleben gehört als positiv bezeichnend die Selbstwirksamkeit und -bewusstsein dazu (ebd.). Negativ wird die Hilflosigkeit gesehen (ebd.). Das Coping gehört zum vierten Bereich (ebd.). Positiv ist die aktive Problemlösung und die Fähigkeit, sich zu distanzieren (ebd.) Negativ hingegen ist die passiv-aggressive Reaktion auf Probleme (ebd.). Zum fünften Bereich, der sozialen Beziehungen, gehören die Erfahrung von Sinn und Struktur im Leben, Religiosität/Spiritualität und das positive Sozialverhalten (ebd.). Zum letzten Bereich gehört das Erziehungsklima, wobei z. B. Wärme und Akzeptanz positiv wirken (ebd.).

2.3.2.2. Freizeitgestaltung

Der Begriff „Freizeit“ wurde schon im alten Rom und von griechischen Philosophen genutzt und diskutiert (Zuzanek, 2010). Zu dieser Zeit stand Freizeit im Gegensatz zur Arbeitszeit, dies blieb bis in die Moderne bestehen (ebd.). Das Bild begann sich zur Zeit der Industrialisierung (Ende des 18. Jhd.) zu wandeln (ebd.). Es wurde ein Zusammenhang zwischen Art und Komplexität von Arbeit und Freizeit gesehen: „Mindless work produces […] mindless leisure“ (Howe, 1957). Diese Sichtweise veränderte sich nur langsam (ebd.). Hier war Friedmann (1961) einer der ersten, der eine eher positive Sichtweise auf die Freizeit im Sinne von Erholung und Freizeitgestaltung hatte.

Heute wird Freizeit, im Gegensatz zur Arbeit, als die von Belastungen freie, individuell autonom bestimmbare Zeit definiert (Hoff, 2005). Durch das Arbeitszeitgesetz ist Freizeit rechtlich geschützt, sodass die werktägliche Arbeitszeit im Schnitt nicht über acht Stunden hinausgehen darf (Arbeitszeitgesetz (ArbZG), 2013). Siehe hierzu auch 2.3.2.4. Arbeits-bedingungen, genauer Arbeitszeit.

Freizeit bedeutet eigene Interessen zu leben und sich zu erholen (Ott, 2012). Das „Canadian Model of Occupational Performance and Engagement“ (CMOP-E) bezieht sich auf die Bereiche Produktivität, Selbstversorgung und Freizeit (Townsend & Polatajko, 2007). Es stützt sich also hauptsächlich auf die von Reed und Sanderson (n.d.) formulierten konzeptionellen Grundlagen zur Praxis und deren Sichtweise der Betätigungsperformanz, der Balance zwischen Arbeit, Freizeit und Selbstversorgung (Donner, 2006).

Seit Ende der 1980er Jahre hat sich der Fokus der Arbeit-Freizeit-Beziehung dahingehend verschoben, dass die Freizeitgestaltung in den Mittelpunkt gerückt ist (Zuzanek, 2010). Dadurch wurde herausgefunden, dass nicht die Quantität der Freizeit, sondern ihre Qualität entscheidend ist (ebd.). Beispielsweise wird es als sinnvoller erachtet, in der Freizeit ausreichend zu schlafen und entspannt zu essen, als noch mehr Freizeit zur Verfügung zu haben (ebd.). Dies kann auch einen positiven Effekt auf die „leisure sickness“ haben.

In den letzten Jahren entstand der Begriff der „leisure sickness“ (Vingerhoets, Huijgevoort, & Heck, 2002). Dieser beschreibt den Zustand der Erkrankung oder Erschöpfung in der Freizeit (ebd.). Auffällig daran ist, dass dieser Zustand vor allem am Wochenende und im Urlaub (siehe unten) auftritt (ebd.). Hierzu zählen z. B. Beschwerden wie Müdigkeit, Verspannungen und Schmerzen, aber auch Erkrankungen wie Migräne, Erkältungen und Influenza (ebd.).

Im Jahr 2002 haben niederländische Psychologen dazu eine Phänomenologie durchgeführt (ebd.). Insgesamt hatte die Studie 1893 Teilnehmer, davon waren 1128 Männer und 765 Frauen (ebd.). Es wurden Menschen befragt, die vermehrt über Symptome von „leisure sickness“ geklagt haben. Zudem gab es eine Kontrollgruppe (ebd.).

Die Teilnehmer, die unter „leisure sickness“ litten, gaben an häufig unter Stress bei der Arbeit und in der Freizeit zu leiden, zudem konnten sie in der Freizeit kaum entspannen, da sie gedanklich häufig bei der Arbeit waren (ebd.). Siehe hierzu auch weitere Information unter 2.3.3.2. Gesundheit.

Urlaub/Reisen

Urlaub ist eine arbeitsfreie Zeit, die dem Zweck der Erholung dient (Bibliographisches Institut GmbH, 2015). Der Begriff „Ferien“ wird synonym verwendet (ebd.).

In Deutschland gibt es gesetzliche Regelungen zum bezahlten Mindesturlaub (Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer, 2013), diese finden sich im „Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)“, kurz BUrlG (ebd.).

So steht beispielsweise in § 1 „Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub“ (ebd.).

Dies wird in § 3 Absatz 1 spezifiziert durch die Klausel „Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage“ (ebd.). Zusätzlich wird in Absatz 2 angegeben, dass Sonn- und Feiertage keine Urlaubstage sind (ebd.).

Studien bestätigen, dass Urlaubszeiten wichtig für Arbeitnehmer sind, um sich zu erholen und ihre Energiereserven aufzutanken (Hauschild, 2013). Eine deutsch-niederländische Studie fand heraus, dass Urlaubszeiten die Lebenszufriedenheit steigern und gleichzeitig gesundheitliche Probleme reduzieren können (Bloom, et al., 2009). Es wird in Studien angegeben, dass der Urlaub eine Pause des Alltags darstellt, z. B. um eigenen Interessen nachzugehen oder die Zeit intensiver mit der Familie verbringen zu können (ebd.).

In der Regel verfliegt der Erholungseffekt des Urlaubs schnell wieder, d. h. nach zwei bis vier Wochen (Hauschild, 2013). Es wird empfohlen sich nach dem Urlaub gezielt Erholungsmomente zu suchen, um den Effekt zu verlängern (ebd.). Zudem wird geraten mehrere kürzere Urlaubszeiten zu nehmen, statt des großen Sommerurlaubs (ebd.).

Wissenschaftler gehen davon aus, dass das Verreisen im Urlaub eine bessere Erholung bietet, als der Urlaub zu Hause (Bloom, Guerts, & Kompier, 2010). Außerdem wurde festgestellt, dass Menschen, die ihren Urlaub weitestgehend zuhause verbringen eine erhöhte Anfälligkeit für Krankheiten haben (ebd.).

Zudem wurde nachgewiesen, dass auch Kurzurlaube, wie z. B. Wochenendtrips, einen ebenso erholsamen Effekt haben wie längere Reisen (ebd.).

2.3.2.3. Lebenssituation

Beziehungen

Familie

Wenn von Beruf und Familie geredet wird, so wird den Personen in der Regel unterstellt, dass sie sich selbst mit der Familiengründung und Berufswahl für die anfallenden Belastungen, Pflichten und Anforderungen entschieden haben (Hoff E. H., 2006). Problematiken im Bereich der Pflichten und Gestaltungsspielräumen rücken mit dem Begriffspaar Beruf und Familie anders als Arbeit und Freizeit in den Blick (ebd.). In unserer Gesellschaft betrifft diese Problematik besonders die erwerbstätigen Frauen (ebd.). Die Forschung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie richtet sich daher auch auf die Thematik der unbezahlten Arbeit in Familie und Haushalt (ebd.).

Es wurden Belastungen, Ressourcen und Anforderungen aller Lebens- und Arbeitsbereiche in den Blick gekommen und festgestellt, dass ab den 1980er Jahren in den arbeitspsychologischen Studien immer mehr Familien und Partnerschaften mit einbezogen wurden (Resch & Bamberg, 2005). Hier trifft sich diese Forschungstradition mit rollentheoretischen Konzepten (ebd.).

In dem Artikel von Hoff (2006) wird ein Bezug zwischen der individuellen Balance und der Balance in Paarbeziehungen diskutiert. Es wird eine Verbindung zwischen diesen beiden Begrifflichkeiten hergestellt (ebd.). Dies wird auch in der Forschung zu „dual-carreer-couples“ thematisiert (ebd.). Zu Beginn der 1980er Jahre wurde mit dem Übergang der Industrie in die Dienstleistungsgesellschaft auch die unbezahlte Arbeit in Familie und Haushalt thematisiert (ebd.). Parallel entstand auch ein Bereich der Frauenforschung, der sich mit den Problemlagen erwerbstätiger Frauen im Spannungsfeld von Erwerbs bzw. Berufsarbeit und Familie beschäftigte und von Sozialwissenschaftlerinnen untersucht wurde(ebd.). In den 1950er Jahren lag die Frauenerwerbsquote bei 25 Prozent und steigt seit dem stetig an (ebd.).

Warum diese derartige Problemlage solch lange Zeit hindurch unbeachtet blieb, erklärten Born, Krüger und Lorenz-Meyer (1996) mit ihrer Studie „der unentdeckte Wandel“. Es kam heraus, dass man die Vorstellung hatte, dass Frauen generell familienorientiert seinen und wurden deshalb in „drei Phasen“ eingeteilt (Born, Krüger, & Lorenz-Meyer, 1996). In der ersten Phase sind sie erwerbstätig, in der zweiten Phase steigen sich aus dem Erwerbsleben aus und treten in das Familienleben ein und in der dritte Phase, wenn die Kinder aus dem Haus sind, steigen die Frauen gegebenenfalls wieder in die Erwerbstätigkeit ein (ebd.). Born, Krüger und Lorenz-Meyer (1996) untersuchten auch die Lebenswege älterer Frauen, die mit ihrer Erwerbstätigkeit schon in den fünfziger Jahren anfingen und stellten fest, dass diese Frauen nicht ein bis drei Phasen durchliefen (ebd.). Es gab auch Phasen, in denen Beruf und Familie parallel verliefen (ebd.). Auch die Phasen, in denen diese Frauen nicht erwerbstätig waren, war eine Berufsorientierung neben der Familienorientierung für sie bzw. ihr Leben leitend (ebd.). Studien aus den neunziger Jahren belegen, dass solche Doppelorientierungen von Beruf und Familie für junge Frauen normal war und dies auch bewusst in die Lebensplanung zugrunde gelegt wurde (ebd.). Das Leitbild einer traditional-komplementären Arbeitsteilung zwischen der familienorientierten „Hausfrau“ und dem Mann als Alleinverdiener ist inzwischen veraltet (ebd.). Der Wandel hin zu der Konstellation der weiblichen Nebenverdienerin und des männlichen Hauptverdieners, also dem „dual-earner-couples“ hat schon längst eingesetzt (ebd.).

Heutzutage liegt die Frauenerwerbsquote bei etwa 70 Prozent (Hoff E. H., 2006). Der Anteil der Altersphase, in der Kinder geboren und aufgezogen werden, der Dienstleistungsbereich und bei hoch qualifizierten Berufe hat am stärksten zugenommen

(ebd.). Dadurch verringert sich das Ungleichgewicht der Geschlechter in der Arbeitswelt und die Anzahl der „dual-earner-couples“ steigen an (ebd.). Trotz des zunehmenden neuen Leitbildes, der stärker aufgeteilten Bereiche Haushalt und Familie, das vor allem bei jungen Menschen auftritt, kommt eine traditionelle Arbeitsaufteilung mit der Geburt eines Kindes heute immer noch sehr häufig vor (Lauterbach, 1994). Wenn sich so Frauen, neben der Berufstätigkeit, stärker auf die Familie konzentrieren, während Männer sich hauptsächlich mit dem Beruf beschäftigen, so liegt dies weniger an der persönlichen Einstellung als vielmehr an den gesellschaftlichen und organisationalen Strukturen, die solche Arbeitsteilungen begünstigen (ebd.). So tragen die Frauen in der Regel weiterhin die Hauptlast von Familien- und Hausarbeit (ebd.). Dabei versuchen sie Beruf und Familie zu vereinbaren, indem sie Teilzeit arbeiten und den Berufsweg im Anschluss an die Geburt der Kinder unterbrechen (ebd.). So schreibt Hoff (2006) in seinem Artikel, dass durch solche diskontinuierlichen Berufsverläufe der Frauen, Männer häufiger in Leitungspositionen gelangen.

Arlie Rusell Hochschild hat sich in „Der 48-Stunden-Tag“ den Problematiken der Vereinbarung von Familie und Beruf bei berufstätigen Eltern zugewandt (Hochschild, 1997). Sie kommt zum Ergebnis, dass durch betriebliche Strategien die „Firma“ immer mehr zum „Zuhause“ wird, in das sich die Beschäftigten flüchten, währen in ihrem Heim nur die Arbeit wartet (ebd.).

In den Büchern von R. Becker-Schmidt (1982, 1983 & 1984) wurde gezeigt, dass erwerbstätige Frauen in jeder Hinsicht ihre Familie als für sich dominanten Ort ansehen und sie keineswegs ein rein instrumentelles Verhältnis zu ihrer Tätigkeit haben. Die Tätigkeit in der Fabrik ist für diese Frauen eher ein wichtiges Stück des eigenen Lebens, worüber sie eine erweiterte Identität erhalten und wodurch sie auch familialen Anforderungen entfliehen können (ebd.).

Laut Ergebnissen der Statistik Austria (2015) unterbrechen viele Mütter nach der Geburt eines Kindes die Erwerbstätigkeit. Später kehren sie dann nur in Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurück (ebd.). Das berufliche Engagement von Männern wird im Gegensatz zu Frauen von der Geburt eines Kindes kaum beeinflusst (ebd.).

Freunde

In der Studie „How Friendship Network Characteristics Influence Subjective Well-Being“ wird erforscht, wie Freundschaft das subjektive Wohlbefinden des jeweiligen Individuums beeinflusst (Horst & Coffé, 2012). Die daraus resultierenden Vorteile ergeben ein höheres soziales Vertrauen, weniger Stress, bessere Gesundheit und mehr soziale Unterstützung (ebd.).

Forschungen des Gallup-Institut haben festgestellt, dass Kollegen, die einander gut leiden

können und sich gegenseitig unterstützen, wesentlich effektiver arbeiten als Diejenigen, die ausschließlich auf ihren Job konzentriert sind (Arbeits-ABC, 2015). So kann daraus erfasst werden, dass Mitarbeiter, die sich in ihrem Beruf nicht wohl fühlen, freundschaftliche Verbindungen in diesem Bereich untersagen und sich hauptsächlich der Karriere widmen (ebd.). Für weitere Informationen zu Freundschaft und Arbeit siehe 2.3.2.4. Arbeitsbedingungen, genauer Arbeitsklima.

In der Literatur von Sabine Flick (2013) „Leben durcharbeiten: Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen" verdeutlicht der Wandel der Arbeit (s. 2.3.1.1. Die zufriedenstellende Occupational Balance, Gesellschaftliche Perspektive-Strukturwandel der Arbeit) eine Zunahme der Bedeutung persönlicher Beziehungen als Netzwerk.

Es ist wichtig Freundschaften außerhalb der Arbeit zu pflegen, um einen Ausgleich zur Arbeit zu erhalten (BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG, n.d.). So ist man ohne sozialen Ausgleich im Privatleben bei der Arbeit schnell gestresst und überfordert, wobei Burnout die Folge sein kann (ebd.). Nahestehende Personen, wie Freunde und nicht die Kollegen, sind insbesondere dann Ansprechpartner, wenn es darum geht, sich über den Beruf und Vorgesetzte zu beschweren (ebd.).

Die Theorie und Praxis zeigen, dass Freundschaft nicht gleich Freundschaft ist (Müller, 2010). Je nachdem, welchen Sinn jedes Individuum der Freundschaft zuteilt, desto unterschiedlicher gestaltet sich die Freundschaftsbeziehung (ebd.). Dieser Sinn und folglich auch das soziale Handeln stellen somit wichtige Faktoren einer Freundschaft dar und machen sie zu dem, was sie im Endeffekt ist: eine individuelle Beziehungsform, die eine soziologische Relevanz aufweist (ebd.). Denn durch die immer stärker werdende Individualisierung der Lebensführung sind Freundschaftsbeziehungen ein Halt und geben eine Orientierung im Lebensverlauf jedes Menschen innerhalb einer Gesellschaft (ebd.).

Klientenverhältnis

Die therapeutische Beziehung ist nach Freud noch bis heute die zentrale methodische Basis um Einsicht, Erkenntnis und Wissen im Seelenleben zu erlangen und Heilung zugleich (Ott, 2012). Die meisten Klienten, die der Ergotherapeut sieht, leiden an chronischen Erkrankungen, welche einen Einfluss auf die Handlungsfähigkeiten des Klienten haben (Bassett & Lloyd, 2001). Für den Klienten bedeutet das eine Veränderung in seinem Lebensstil, was oft eine stetige Veränderung der Lebensqualität mit sich bringt (ebd.). Dadurch arbeiten Ergotherapeuten intensiv und kontinuierlich über einen längeren Zeitraum hinweg mit ihrem Klienten zusammen (ebd.). Daher wenden Ergotherapeuten viel Kreativität an, die sie in die Behandlung einbringen, um für sich ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielen können (ebd.) (s. 2.3.2.1. Identität - Identifizierung mit dem Beruf). Aufgrund der hohen Bedeutung des Beziehungsverhältnisses muss der Therapeut häufig

mehr Energie investieren als der Klient selbst (ebd.). Diese Situation wird oft von Therapeuten als sehr belastend empfunden (ebd.) (s. auch 2.3.3.1. Gesundheit - Gesundheit in Verbindung mit dem Beruf). Auch wenn sich der Gesundheitszustand des Klienten nicht verbessert, fühlen sich Therapeuten schnell gestresst und verantwortlich für diese Situation (ebd.). Diese unrealistischen Erwartungen, die sich der Therapeut selber stellt, aber auch die Erwartungen, die sich der Klient und seine Angehörigen stellen, können dem Ergotherapeuten Symptome von Burnout erfahren lassen (ebd.).

Laut Sturgess und Poulsen (1983) werden Ergotherapeuten vielleicht nicht gut genug darauf vorbereitet ihre Klienten vollständig in ihrer Lebensgeschichte zu verstehen. Sie raten an, die Einsicht diesbezüglich zu erhöhen, da die Beziehung zum Klienten als Schlüssel zum Therapieerfolg betrachtet wird (ebd.).

Ausschlaggebend für ein Therapeuten-Klienten-Verhältnis ist die therapeutische Handlungsfähigkeit, die Rollenidentifikation und das Kompetenzlevel des Therapeuten (Lloyd & Maas, 1991).

Anerkennung

Das Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen wird durch Anerkennung gestärkt (Enzyklo, 2014). So ist das Streben nach sozialer Anerkennung eine wichtige Leistungsmotivation für den Menschen (ebd.).

Nach dem Artikel von Ralph Sichler (2010) „Anerkennung im Kontext von Arbeit und Beruf“ erweist sich Anerkennung als wichtiger Faktor sozialer Integration für jedes Individuum. Arbeit verdient Anerkennung, insbesondere gute Arbeit. Diese Aussage teilen Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Führungskräfte, als auch in der Wirtschaft und Verwaltung (ebd.). Die praktische Umsetzung jedoch sieht in den einzelnen Organisationen oft anders aus (ebd.). Es wird oft als strittig bezeichnet, ob als Anerkennung bereits die Entlohnung der Arbeit zählt (ebd.). Ebenfalls wird von Führungskräften, Beschäftigten, Personalberatern und Sozialwissenschaftlern oft betont, dass Anerkennung für die Arbeit des Individuums wichtig und unverzichtbar ist, da die Motivation und Arbeitszufriedenheit dadurch unterstützt wird (ebd.). Anerkennung verweist immer auf eine soziale Situation und es handelt sich um ein Geschehen mit mindestens zwei Interaktionspartnern (ebd.). Somit wird Anerkennung in Verbindung mit Beziehungen gesetzt und ist auch in diesem Zusammenhang zu thematisieren (ebd.).

Laut einer Umfrage zu Arbeit und Anerkennung fühlen sich 67 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland kaum noch an ihr Unternehmen gebunden und machen lediglich Dienst nach Vorschrift (Frick, 2010). Die fehlende Anerkennung durch den Chef ist dafür der Hauptgrund (ebd.). Dabei gaben 20 Prozent an, dass sie innerlich bereits gekündigt hätten (ebd.). So arbeiten nach eigener Aussage nur 12 Prozent hoch engagiert (ebd.). So wird als

Grund häufig der Vorgesetzte genannt, wenn Mitarbeiter dann wirklich gehen (ebd.). Jeder Zweite würde ins Unternehmen zurückkehren, wenn ein anderer Chef die Leitung hätte (ebd.).

Das Know-how, die Effizienz oder Kreativität sind in vielen Unternehmen erstklassig (Deutsche Presse-Agentur, 2013). Die mangelnde Wertschätzung jedoch drückt vielen Angestellten auf das Gemüt (ebd.). Wenn der Chef nicht klagt, wird dies schon als zufrieden und anerkennend gesehen (ebd.). Zeigt der Chef jedoch seine Anerkennung den Mitarbeitern gegenüber, so gibt ihnen dies Sicherheit sowie Orientierung und legt damit die Grundlage für eine gute Leistung (Gans, 2015).

In Bezug auf die Anerkennung in der Hausarbeit ergab eine Umfrage zur Anerkennung der Leistung von Frauen im Haushalt und in der Familie (2013), dass 17 Prozent der Befragten der Meinung waren, dass die Arbeit, die Frauen im Haushalt und für die Familie leisten, in Deutschland ausreichend anerkannt wird (Statista, 2015). Diese Thematik wird wiederholt in der Haushaltsführung (s. 2.3.3.3.) aufgegriffen.

Aus der Frage von Statista (2013): „Wird Arbeit, die Frauen im Haushalt und für die Familie leisten, bei uns in Deutschland ausreichend anerkannt?“ resultierten sich folgende Ergebnisse:

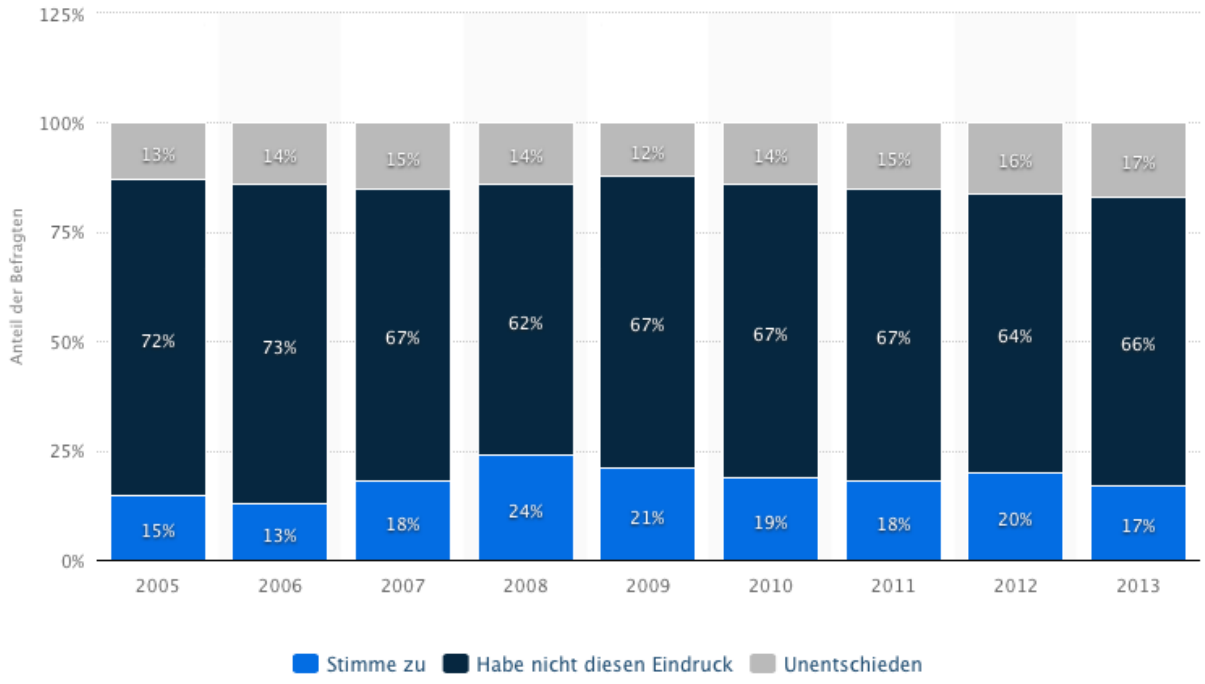

Abbildung 9 – Statistik zur Anerkennung der Arbeit, die Frauen im Haushalt leisten (Statista, 2015)

Finanzielle Situation

Die finanzielle Situation eines Ergotherapeuten ist abhängig vom Arbeitsgeber (Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V., 2014). Ergotherapeutische Praxen sind nicht tarifgebunden und somit gibt es auch keine gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf das Gehalt (ebd.). Dadurch muss das Gehalt in den Praxen frei verhandelt werden (ebd.). Die Praxen müssen selbstständig kalkulieren und diese Kalkulation wiederum hängt von den Vergütungen ab, die die Krankenkassen für die Behandlungen zahlen (ebd.). Zusätzlich können die Preise je nach Region abhängig unterschiedlich sein (ebd.).

Als Anhaltspunkt zum Festlegen des Entgelts von angestellten Ergotherapeuten in Einrichtungen oder Praxen, kann der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für Angestellte des Bundes und der Kommunen genutzt werden (ebd.). Diese Gehaltstabelle kann eine Orientierung in Bezug auf das Gehaltsniveau bieten und somit Dumping-Löhne vermeiden (ebd.). Zusätzlich zählt seit dem 1. Januar 2015 das Mindestlohngesetz (ebd.). Damit gilt für die meisten Arbeitnehmer ein gesetzlicher Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro/Stunde brutto (ebd.). Somit zählt diese Gesetzgebung auch für angestellte Ergotherapeuten (ebd.).

Zur besseren Qualifizierung besuchen Ergotherapeuten häufig Fortbildungen (Barzel, Ketels, Schön, & Bussche, 2012). Dadurch erhoffen sie sich einen finanziellen Nutzen der auch zu mehr Zufriedenheit im Beruf führen soll (ebd.). Die Mehrheit der Befragten (66,3 Prozent) sagt jedoch, dass sich Fortbildungen finanziell nicht auszahlen (ebd.). So hat sich ergeben, dass in der Praxis tätige Ergotherapeuten, eher einen finanziellen Vorteil aus Fortbildungen ziehen können als in der Klinik tätige Kollegen (ebd.).

Ein angemessenes Gehalt kann auch als Motivator für den angestellten Ergotherapeuten dienen (Gans, 2015). Als angemessenes Gehalt sieht der Arbeitnehmer die Summe von Vergleich, persönlicher Lebenssituation und persönlicher Erwartung (ebd.). Als Motivation dienen konkrete Zahlen im Bereich Gehalt, Urlaub und Fortbildungskosten (ebd.).

Dadurch, dass der Vertrag individuell mit dem Arbeitgeber festgelegt wird, werden darin auch der zeitliche Umfang der Leistungen (s. 2.3.2.4. Arbeitsbedingungen, genauer Arbeitszeit) als auch inhaltliche Leistungen definiert (Gans, 2015).

2.3.2.4. Arbeitsbedingungen

Im Jahre 1971 veröffentlichte Meissner mit „The long arm oft the job“ eine Studie aus der frühen Forschung von Arbeit und Freizeit. Dort wurden die Tätigkeitsbereiche und das Zeitbudget von kanadischen Arbeitern aus der holzverarbeitenden Industrie wiedergegeben (Meissner, 1971). Der Titel sollte hervorheben, dass die Arbeit, trotz der Verschiedenartigkeit und Abgrenzung der Lebensbereiche, nicht nur die Arbeit in der Fabrik prägte, sondern auch das Fühlen, Denken und Handeln in der freien Zeit (ebd.). Man

stellte fest, dass die Freizeitaktivitäten passiver, intellektuell und emotional ärmer erschienen, wenn die Arbeitstätigkeiten langfristig restriktiver und anspruchsloser waren (ebd.).

Heutzutage dient Arbeit nicht mehr nur der Sicherung finanzieller Existenz, sondern auch der Befriedigung sozialer Bedürfnisse nach Einflussnahme, Selbstverwirklichung und Anerkennung (Ott, 2012). Siehe hierzu auch die Bedürfnispyramide nach Maslow unter gesellschaftliche Perspektive, Wertewandel in der Gesellschaft (2.3.1.1. Die zufriedenstellende Occupational Balance).

Zusätzlich fällt der Bereich „Anforderungen in Praxen“ in diese Kategorie, welcher folgend näher erläutert wird: Heutzutage erstreckt sich der Aufgabenbereich niedergelassener Ergotherapeuten, neben klassischer Therapie, zunehmend auch auf unternehmerische Tätigkeiten (Brixner, et al., 2005). Auch der Gesundheitsmarkt sieht sich mit einer neuen Marktsituation konfrontiert (ebd.). Ende der 1990er Jahre war die Anzahl ergotherapeutischer Praxen noch relativ gering (ebd.). Im Verlauf der Zeit hat sich der Markt mittlerweile zu einem Nachfragemarkt entwickelt (ebd.). Die steigende Anzahl der niedergelassenen Therapeuten wie auch Finanzierungsprobleme des Gesundheitswesens führen jedoch zu einem sichtbaren Rückgang der vormals großen Nachfrage in einzelnen Praxen (ebd.).

Niedergelassene Therapeuten müssen sich, um erfolgreich zu sein, von der Konkurrenz abgrenzen (ebd.). Eine Marketingstrategie zu entwickeln ist eine Möglichkeit dies zu erreichen (ebd.). Marketing kann ganz allgemein als „die Lehre von Absatz von Gütern und Dienstleistungen“ (Brixner, et al., 2005, S. 15) beschrieben werden.

Allgemein sind 56,1 Prozent der Ergotherapeuten unzufrieden mit der Bezahlung ihrer therapeutischen Leistung (Barzel, Ketels, Schön, & Bussche, 2011). Siehe zu diesem Thema zusätzlich 2.3.2.3. Lebenssituation, genauer finanzielle Situation. Diese Einschätzung ist bei in der Praxis tätigen stärker ausgeprägt (57,8 Prozent) als bei den in der Klinik tätigen (46,8 Prozent). Insgesamt 58,3 Prozent der Ergotherapeuten meinen, dass das Vergütungssystem für therapeutische Leistungen überarbeitet werden müsste (ebd.).

Außerdem sind die Voraussetzungen von ergotherapeutischen Praxen heute anders (Gans, 2015). Alleine das „Warten“ auf Klienten und ein guter Kontakt zum Arzt reichen nicht mehr aus, da die Menge an Therapiepraxen und somit auch die Konkurrenz steigt (ebd.). Mittlerweile muss sich fast jede Therapiepraxis in Deutschland um ihre Klienten, genauer gesagt um ihren Umsatz, aktiv kümmern (ebd.). Dies bedeutet, dass eine Therapiepraxis heutzutage Marketing betreiben muss, was als besondere Anforderung wahrgenommen wird (ebd.).

Die Praxis muss sich im Klaren sein, was sie mit welchen Mittel erreichen möchte und wie potentielle Kunden die Praxis wahrnehmen sollen (ebd.). Auch wirtschaftlich sollte die

Praxis sich dessen bewusst sein, dass die für das Marketing aufzuwendenden Mitteln in Zeit und Kosten, in einem wirtschaftlich nachvollziehbaren Verhältnis zum Gesamtumsatz stehen (ebd.).

Arbeitsgestaltung

Unter dem Begriff Work-Life-Balance findet man in der betrieblichen Praxis eine Vielfalt von Programmen und Einzelmaßnahmen (Resch & Bamberg, 2005). Sie werden zusammengesetzt aus flexiblen Arbeitszeiten, Sportangeboten, Ernährungsberatung, Entspannungs- und Stressseminaren und/oder Serviceeinrichtungen zur Unterstützung bei der Bewältigung von Haushalts- und Betreuungspflichten (ebd.). Viele Maßnahmen sind jedoch nicht neu, was belegt, dass Unternehmen schon länger nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch die Lebenszeit in Sicht haben, wenn es darum geht die Produktivität zu sichern (ebd.). Diese Maßnahmen oder auch Strategien sind darauf ausgerichtet, in der Freizeit Erholungsmöglichkeiten zu schaffen (ebd.).

Somit ist es von Bedeutung, darauf zu achten, wie der Arbeitnehmer diese Maßnahmen für seine Arbeitsgestaltung nutzt.

Work-Life-Balance orientiert sich auch an die Personalpolitik, die einen Erfolgsfaktor für die Beschäftigten, für die Unternehmen und für die Gesellschaft mit sich bringt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005). Erfolgsfaktoren für die Beschäftigten sind zum Beispiel eine verlässlichere Planung der Berufseinsteiger für ihre Karriere, frühere Erfüllung der Kinderwünsche von Paaren und ältere Personen müssen sich weniger vor der frühzeitigen Entwertung ihrer Arbeitskraft fürchten (ebd.). Erfolgsfaktoren für Unternehmen sind leistungsfähigere und zufriedenere Mitarbeiter, ein verbessertes Image des Unternehmens in der Öffentlichkeit und eine geringere Abwesenheitszeit der Angestellten (ebd.).

Eine gute Arbeitsgestaltung hängt nicht von der Zeit ab, die man für die Arbeit investiert, sondern von dem Engagement, was man während der Arbeitszeit aufbringt (Rischar, 1991). Es begehen zahlreiche Arbeitnehmer den Fehler zu lange zu arbeiten, was dazu führen kann, dass eine Unausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben entsteht (ebd.). Zudem kann es durch diese Unausgeglichenheit zu einem mangelnden Engagement des Arbeitsnehmers am Arbeitsplatz führen (ebd.). Ungenügende Planung kann zu einem übermäßigen Arbeitsaufwand führen (ebd.). Dadurch können sich Problematiken wie fehlendes Reflektieren ergeben (ebd.). Es wird in der Literatur von Rischar (1991) verdeutlicht, dass Zeitmanagement Selbstmanagement bedeutet, d. h. jeder Mitarbeiter ist für die Zeit, die er nutzt, selbst verantwortlich (ebd.). Durch die Angst Fehler zu machen, kann es dazu kommen, dass Arbeitnehmer keine wichtigen Entscheidungen ihrer

Arbeitsweise treffen (ebd.). Jedoch können diese darauf resultierten Erfahrungen ihre Arbeitsgestaltung verbessern (ebd.).

Die persönliche Arbeitsgestaltung ist die Art und Weise wie ein Mensch zu arbeiten pflegt (ebd.). Diese ist abhängig von seinen Fähigkeiten, Neigungen und Gewohnheiten (ebd.). Im Falle von neuen Arbeitsbedingungen müssen diese angepasst werden (ebd.).

Arbeitsstruktur/-organisation (Räume und Einrichtung)

Das Arbeiten an einem bedeutungsvollen Arbeitsplatz ist maßgebend für eine zufriedenstellende WLB (Lisson, Mee, & Gilbert, 2013). Denn der Platz, an dem sich ein Individuum befindet, ist sehr wichtig, sei es Arbeitsplatz oder das Zuhause (ebd.). Alle ausgeführten Betätigungen finden an verschiedenen physikalischen Plätzen statt (ebd.). Somit hat jeder physikalische Platz eine Bedeutung für das Individuum, sei es die Arbeit, die dort stattfindet oder die Menschen und Objekte, die sich dort befinden (ebd.). So hat jede Person unterschiedliche Gefühle und Erinnerungen, die mit einem Ort verbunden werden und die Person zu verschiedenen bedeutungsvollen Aktivitäten oder Betätigungen inspirieren kann (ebd.). Somit ist es für einen Menschen wichtig, reflektieren zu können in welchen physikalischen Umwelten er sich am wohlsten fühlt und welche am ehesten inspirierend und produktiv auf ihn einwirken (ebd.). Der Artikel von „The influence of work-life balance, choice and a meaningful location on work transitions“ möchte darauf aufmerksam machen, dass man sich klar werden soll, wo die WLB am besten harmonieren kann (ebd.). So kann es passieren, dass man die Entscheidung trifft, einen Ort zu wählen, an dem man eventuell weniger verdient, sich jedoch ausgeglichener fühlt (ebd.).

Es gibt in einer ergotherapeutischen Praxis verschiedene Punkte, die organisiert werden müssen (Gans, 2015). Dabei handelt es sich darum, dass alle Strukturen für den Ergotherapeuten klar sind und alle in der Praxis Tätigen wissen, was, wie, wann und durch wen erledigt werden muss (ebd.). Eine Möglichkeit ist es, ein komplettes Qualitätsmanagement einzuführen, indem alle Prozesse der Therapiepraxis beschrieben werden müssen (ebd.). Es besteht aber auch die Möglichkeit, sich zunächst auf die zentralen Prozess der Therapiepraxis zu konzentrieren (ebd.). Dabei muss jede Therapiepraxis selbstständig überlegen, welche für sie die wichtigsten Prozesse, bzw. Arbeiten sind (ebd.). In den meisten Praxen gibt es eine ähnliche Wichtigkeit von Prozessen (ebd.). Meistens beinhalten diese die Klientenaufnahme (inklusive Rezeptverwaltung), die Behandlung des Klienten und die Abrechnung (ebd.).

Ein klarer Organisationsrahmen bringt den Vorteil, dass diese Klarheit den Mitarbeitern Sicherheit vermittelt und dass die Möglichkeit besteht auf Fehler hinzuweisen (Gans, 2015). Des Weiteren weiß der Ergotherapeut durch die Vorgaben, wann er richtige und gute Arbeit geleistet hat (ebd.). Jedoch können solche Festlegungen manche Mitarbeiter

als Einschränkung ihrer Gestaltungsfreiheit sehen (ebd.). Ebenso ist es für sie mit Aufwand verbunden (ebd.).

Arbeitszeit

Im Sinne des Gesetzes ist Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen (Bährle, 2008).

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein wesentlicher Aspekt im Rahmen der arbeitspsychologischen Betrachtung und bei der Gestaltung von Arbeit (Ott, 2012). Es gibt viele Diskussionen um das Thema Arbeitszeitveränderungen, welche von unterschiedlichen Interessen und kontroversen Meinungen geprägt sind (ebd.). Es lässt sich feststellen, dass die traditionelle auf die Werktage aufgeteilte 36-42-Stunden-Woche nur noch selten vorhanden ist (ebd.). Die Arbeitszeit wird grundsätzlich zwischen Lage und Dauer sowie der Lebensarbeitszeit und dem Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresrhythmus aufgeteilt (Marcus, 2011). Es muss auch die bei der individuellen Arbeitszeitentscheidung die Flexibilität der Handhabung differenziert werden (ebd.).

Wenn der Arbeitnehmer selbst seine Arbeitszeit einteilt, kann man von einer Zeitsouveränität sprechen (Ott, 2012). Im Zusammenhang mit der Arbeitszeit sollte auch das Thema Erholungsphasen erwähnt werden (ebd.). Für den Erhalt der Gesundheit und des Wohlbefindens ist es wichtig Pausenzeiten einzuhalten, um einen Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit zu schaffen (ebd.). Das Individuum jedoch trägt neben den gesetzlichen und formalen Zeitvorgaben auch eigene Verantwortung zum Erhalt der Gesundheit (ebd.).

Die Arbeitszeit bzw. ihr Umfang ergibt sich aus dem zwischen Arbeitnehmer und -geber abgeschlossenen Arbeitsvertrag (Bährle, 2008). Diese ist definiert in § 2 Absatz 1 des Arbeitszeitgesetzes (2013). In der Regel wird eine wöchentlich zu erbringende Arbeitszeit festgelegt, z. B. für Vollzeitbeschäftigte 38,5 Stunden pro Woche und für Teilzeitbeschäftigte z. B. 20 Stunden pro Woche (ebd.). Es können auch im Rahmen der Vertragsfreiheit auch Vereinbarungen über eine tägliche, monatliche oder auch jährliche Arbeitszeit getroffen werden (ebd.). Diese vertraglich festgelegte Arbeitszeit muss der Arbeitnehmer erbringen und Tätigkeiten leisten (ebd.). Im Normalfall sind dies höchstens acht Stunden täglich, was nach § 3 ArbZG festgehalten ist (ebd.).

Zu Arbeitszeiten gehören Therapiezeiten, Dokumentation der Therapien und die Vorbereitung der Abrechnungsunterlagen (Bährle, 2008). Für den Arbeitnehmer ist die Anfertigung der Dokumentation, ob außerhalb oder innerhalb der Therapiezeit, immer Arbeitszeit (ebd.). Ebenfalls gehören Teamsitzungen, wenn und soweit sie vom Arbeitgeber angeordnet sind, und Hausbesuche zu den Arbeitszeiten des Arbeitsnehmers (ebd.).

Die Arbeitszeiten und die Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung können die Zufriedenheit eines Ergotherapeuten im Berufsleben ebenfalls beeinflussen (Barzel, Ketels,

Schön, & Bussche, 2012). Über die Hälfte der Therapeuten ist mit ihren Arbeitszeiten zufrieden (ebd.). Es fällt auf, dass vor allem die Therapeuten, die in der Klinik (67,6 Prozent) tätig sind im Vergleich zu in der Praxis (41,2 Prozent) tätigen besonders zufrieden sind (ebd.).

Arbeitsmittel (Arbeitsmaterial)

Arbeitsmittel bedeuten für den Ergotherapeuten eine Auswahl an Material zu haben, damit er die Behandlung wählen kann, die er möchte (Bassett & Lloyd, 2001). Zum Arbeitsmaterial gehören bspw. Therapie- und Verbrauchsmaterialien, wie z. B. Massageöle oder Therapieknete, aber auch Fachbücher sowie Fachzeitschriften (Gans, 2015). Diese Arbeitsmaterialien zählen zu den üblichen Betriebsausgaben und sind somit ein Muss für die Therapiepraxis (ebd.).

Die Richtlinien geben zur Grundausstattung folgende Materialien an: Eine Therapiematte oder -liege, ein anpassbarer Arbeitstisch und -stuhl, ein Werktisch, ein Spiegel, therapeutisches Spielmaterial für alle Altersstufen, Material zur taktile, taktil-kinästhetischen, propriozeptiven, vestibulären, auditive und visuellen Wahrnehmung, Werkzeug und Materialien (Papp- und Papierarbeit, grafische Arbeiten, Modellierarbeiten, Textiltechniken, Flechtarbeiten und Holzarbeiten), psychomotorisches und graphomotorisches Übungsmaterial, Material zum für Aktivitäten des täglichen Lebens oder zur Herstellung von Alltagshilfen, Schienenmaterial nach Bedarf (physio.de Informationsdienste GmbH, 2012). Zusätzlich kann eine Computerausstattung für den therapeutischen Einsatz genutzt werden, jedoch nicht verpflichtend (ebd.).

Ein Mangel an Arbeitsmaterial hingegen wurde als Stressfaktor für Ergotherapeuten benannt (ebd.) (s. 2.3.3.1. Gesundheit - Gesundheit in Verbindung mit dem Beruf). Dies kann zu einem inneren Konflikt des Therapeuten führen und ihn desillusionieren (Bassett & Lloyd, 2001).

Arbeitsklima

Das Arbeitsklima bezeichnet die Situation am eigenen Arbeitsplatz und ist mit der Wirkung bezüglich der einzelnen Mitarbeiter noch unmittelbarer (Dziarnowski & Schütze, 2007). Dadurch rückt die Arbeitsklimagestaltung in den Einflussbereich jedes Einzelnen und ist somit leichter zu verändern (ebd.). Die Bedingungen des Arbeitsklimas werden von allen Beteiligten gestaltet (ebd.). Arbeitszeit, Bezahlung, Sinnvermittlung und Anerkennung der Führungskräfte sind wichtige Einflussfaktoren des Arbeitsklimas (ebd.). Ein weiterer Einflussfaktor bezüglich des Arbeitsklimas ist die Unternehmenskultur („Corporate Behaviour“), die das Auftreten, das Benehmen und den Umgang der Mitarbeiter und Führungskräfte untereinander und bei Kunden beeinflusst (ebd.). Die Unternehmenskultur,

das Arbeits- und Betriebsklima haben einen großen Einfluss in Bezug auf den Erfolg des Unternehmens (ebd.). Das Betriebsklima ist ein zufälliges Ergebnis der Interaktion der Mitarbeiter (ebd.).

Als großer Motivator in der Praxis zählt das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team (Gans, 2015). Dies ist erkennbar in gegenseitiger Wertschätzung, Unterstützung und Rücksichtnahme (ebd.). Vorteile eines positiven Arbeitsklimas sind das kurze Kontakte nur geringe Kosten verursachen und das Bedürfnis nach einer positiven Arbeitsatmosphäre, das im sozialen Bereich häufig besteht, gewährleistet wird (ebd.). Mögliche Maßnahmen, um eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, sind klare Strukturen und einen persönlichen Austausch unter den Mitarbeitern zu erlauben und zu fördern, wie z. B. ein gemeinsamer Kaffeetreff (ebd.). Nachteile hingegen sind, dass die Gefahr besteht Kritik nicht zu äußern und dass es keine konstruktiven Auseinandersetzungen gibt (ebd.).

Des Weiteren ist es wichtig die Beziehung der Mitarbeiter zu stärken, da der Austausch mit den Kollegen für Therapeuten ein zentraler und wichtiger Inhalt der Arbeit darstellt (Gans, 2015). Auch trägt es maßgeblich zum Gelingen der Leistung bei (ebd.).

Challenge

Die Bereitschaft, sich über das Erlernen hinaus weiter zu qualifizieren, wird durch den stetigen Fortschritt und Wandel vorausgesetzt (s. 2.3.1.1. Die zufriedenstellende Occupational Balance - gesellschaftliche Perspektiven). Der Begriff lebenslanges Lernen wird geprägt und verläuft durch das gesamte Leben (Ott, 2012). In Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ergeben sich neue Herausforderungen durch die veränderten, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (Badura & Vetter, 2003).

Die Gesellschaft tendiert dahin, sich an Arbeitsbedingungen- und Organisationen, die nicht unserem Lebensrhythmus entsprechen, sondern vorgegeben sind vom global gesteuerten Zielen, anzupassen (Düsterbeck, n.d.). Es stellt sich die große Frage „Wie verdienen wir hinreichend Geld, um nicht zu verarmen?“ (Düsterbeck, n.d., S. 7). Um nicht zum identitätslosen Menschen zu werden oder zum leitungsbezogenen Mitläufer brauchen wir eine hohe Persönlichkeitsautonomie und soziale Vernetzung (ebd.). Siehe auch 2.3.1.1. Die zufriedenstellende Occupational Balance, genauer Strukturwandel der Arbeit.

Aber es bestehen nicht nur Herausforderungen für das Individuum im Bereich der Arbeit, sondern auch im Bereich der Familie. Aufgrund der geänderten Familienformen und Familienleben ergeben sich aktuelle Herausforderungen für Familien (Vogel, 2013). Hierbei geht es sich z. B. um die Herausforderungen der Vereinbarkeit der Familienbeziehungen und Alltagsorganisation und -bewältigung (ebd.).

In dem Bereich der Vereinbarkeit der Familienbeziehungen und Alltagsorganisation ist die

Koordination und Vereinbarung der Familie ein wichtiger Punkt (Vogel, 2013). Eine besondere Leistung ist hierbei meist die Vereinbarung von Beruf und Familie (ebd.). Besonders Ein-Eltern-Familien und Familien, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind, müssen täglich den schwierigen Balanceakt zwischen Familienalltag und Job meistern (ebd.).

Der zunehmende Wunsch der Frauen nach Erwerbsarbeit, aber auch die Notwendigkeit, das Familieneinkommen zu sichern, sind Hintergründe der Vereinbarkeitserfordernisse (ebd.). Diese werden vor allem dann zum Problem, wenn keine Betreuungs- und sonstige Dienstleistungsmöglichkeiten vorhanden sind (ebd.) (Siehe hierzu auch 2.3.2.3. Lebenssituation, genauer Familie).

2.3.3. Intervenierende Variablen

2.3.3.1. Gesundheit

Eines der großen Problematiken heutzutage und zukünftig ist der Anstieg der Gesundheitskosten (Bamberg, Ducki, & Metz, 2011). 2008 betrugen die Kosten nach Erhebung des Statistischen Bundesamts Deutschland 263 Milliarden Euro (ebd.). Um die Gesundheit zu fördern, wird ein umfangreiches Wissen vorausgesetzt (ebd.). Dabei unterscheidet man drei Bereiche: das Erfahrungswissen, das psychologische Wissen und das interdisziplinäre Wissen (ebd.).

Des Weiteren ist für die Gesundheit die „life balance“ relevant. Eine „imbalance“ des Lebens ist gekennzeichnet dadurch, dass das Führen von alltäglichen Aktivitäten unbefriedigend für das Individuum ist (Matuska & Christiansen, 2009). Solch eine fehlende Balance kann zu körperlichen und mentalen Erkrankungen, wie Müdigkeit oder Trauer führen (ebd.). Im „Life-Balance-Model“ wird die Befriedigung der individuellen Bedürfnisse als grundlegend für Gesundheit und Wohlbefinden gesehen (ebd.). Im Folgenden wird veranschaulicht welche Konditionen des „Life-Balance-Model“, negative Konsequenzen auf die Gesundheit und Wohlbefinden haben (ebd.). Dies wird durch die Erkrankungen Arbeitssucht, Burnout, Pension (Altersrente), Fettleibigkeit und Schlafstörungen veranschaulicht (ebd.).

Arbeitssucht repräsentiert eine Form der „imbalance“, wenn die Arbeit zu einem Verhaltensmuster des täglichen Lebens wird, das nicht länger erfüllend und zufriedenstellend für das Individuum ist (Matuska & Christiansen, 2009). Es wird davon ausgegangen, dass Arbeitssucht Risiken für mentale und körperliche Beschwerden bringt (ebd.). Schlussendlich kann eine andauernde Arbeitssucht zu einem Burnout führen (ebd.). Wissenschaftler vermuten, dass durch eine Arbeitssucht versucht wird, eine Unzufriedenheit in der Partizipation in sozialen Beziehungen auszugleichen (ebd.).

Burnout ist ein Resultat einer gefühlten „imbalance“ im Bereich der Arbeit oder eines anderen wichtigen Bereiches des täglichen Lebens (ebd.). Ausgelöst wird diese „imbalance“ durch langanhaltende persönliche Stressoren (ebd.). Burnout kann als „life imbalance“ betrachtet werden, da es ein Zeichen dafür ist, dass die aktuelle Beschäftigung nicht länger wichtige Bedürfnisse im Bereich der Kompetenzen und Herausforderungen des Individuums erfüllt (ebd.).

In Bezug auf die Pension kann gesagt werden, dass Arbeit dem Individuum mehr bringt, als nur den Gehaltscheck (Matuska & Christiansen, 2009). Arbeit trägt zur Identitätsentwicklung, Bildung von Strukturen und Routinen sowie zum Erhalt sozialer Interaktionen bei (ebd.). Nach der Pensionierung sind diese Vorteile nicht mehr in derselben Weise erreichbar wie vorher (ebd.). Viele Menschen stecken so viel Energie in ihre Arbeit, dass sie vergessen sich um ihre Hobbies und Interessen zu kümmern, die ihnen den Renteneintritt erleichtern könnten (ebd.).

Es gibt Spekulationen, dass Unzufriedenheit im Alter und Depressionen durch ein mangelndes Erfüllen von bedeutungsvollen Bedürfnissen und einem Identitätsverlust entsteht (Matuska & Christiansen, 2009).

Fettleibigkeit wird auch als deutlicher Hinweis einer „life imbalance“ gesehen (Matuska & Christiansen, 2009). Es trifft zu, dass ein bewegungsarmer Lebensstil zu Fettleibigkeit führt (ebd.). Zudem wird bestätigt, dass ein bewegungsarmer Lebensstil ein Produkt aus sozialer Isolation, niedrigem Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein ist (ebd.). Diese Faktoren verringern die Teilhabe an einem aktiven Lebensstil eines Menschen (ebd.).

Zusätzlich ist Schlaf ein wichtiges Thema für das Individuum (Matuska & Christiansen, 2009). Er ist wichtig und obligatorisch für Gesundheit und Wohlbefinden (ebd.). Da Schlaf eine Hauptbetätigung des täglichen Lebens ist, bringen Störungen in diesem Bereich unsere „Life Balance“ ins Ungleichgewicht (ebd.). Des Weiteren hängt die Qualität des Schlafes von den Erlebnissen des Tages und dem Level des Stresses ab (ebd.). Diese Beispiele verdeutlichen, wie wichtig es für das Individuum ist, sich in bedeutsame alltägliche Aktivitäten einbringen zu können (ebd.). Dies ist ausschlaggebend für das Erhalten des eigenen Wohlbefindens und für die mentale sowie die körperliche Gesundheit (Atkinson & Davenne, 2007). Die oben aufgeführten Erkrankungen verdeutlichen die Wirkungen der verschiedenen Faktoren des „Life Balance Model“ untereinander (ebd.).

Gesundheit in Verbindung mit dem Beruf

Im Beruf gibt es mehrere Faktoren, die die Gesundheit des Arbeitnehmers beeinflussen können. Mit dieser Thematik befasst sich auch Van Dijk mit seinem Modell „belasting-belastbaarheid“ (PanterGroep, n.d.).

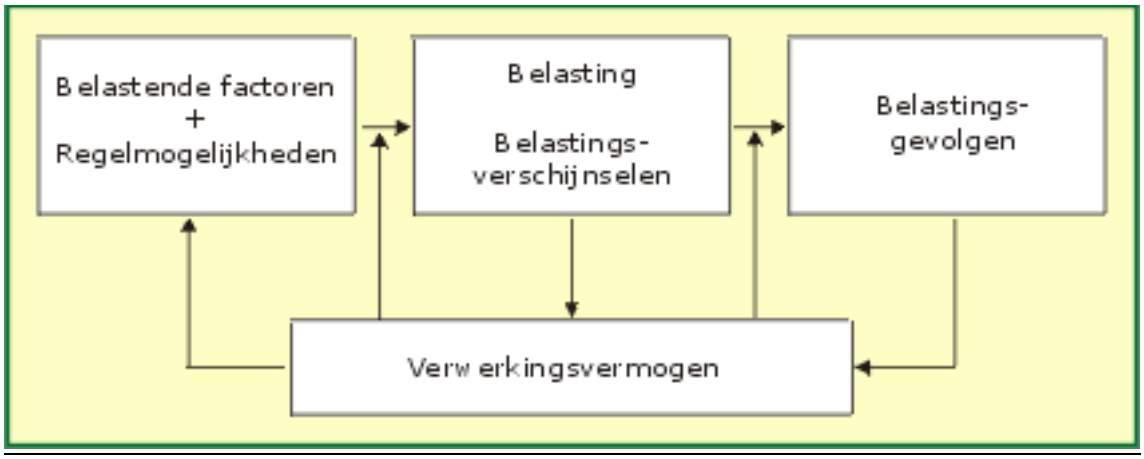

Abbildung 10 – Model belasting-belastbaarheid von Van Dijk (PanterGroep, n.d.)

Dieses Modell betrachtet die Balance zwischen Belastung und Belastbarkeit eines Individuums (Boucher, et al., 2005). Es beginnt mit den belastenden Faktoren und deren Kompensationsmöglichkeiten (ebd.). Das Verarbeitungsvermögen, welches das Ausmaß bestimmt mit wie viel Belastung jemand umgehen kann, bestimmt die Belastbarkeit des Individuums (ebd.). Nicht nur Überforderung, sondern auch Unterforderung kann Beschwerden verursachen oder begünstigen (ebd.). Ein gesundes Maß an Belastung ist nötig, um optimal funktionieren zu können (ebd.).

Ein Arbeitnehmer wird immer dann belastet, wenn von hohen belastenden Faktoren und wenig Kompensationsmöglichkeiten die Rede ist (ebd.). Diese Belastung kann sich als Stress, Erschöpfung, Schlaflosigkeit und Ruhelosigkeit bemerkbar machen (ebd.). Wann immer die Belastung zeitlich eingegrenzt ist, verschwinden diese Erscheinungen wieder (ebd.). Wenn die Belastung jedoch anhält, kann dies zu Krankheiten, wie z. B. Burnout oder Arbeitsunfähigkeit, führen (ebd.).

Nicht allein der Arbeitsinhalt, die Arbeitsumstände, die Arbeitsverhältnisse und die Arbeitsbelastungen sorgen für das Maß der Belastung (ebd.). Auch private Umstände spielen hier eine Rolle (ebd.). Es ist von hoher Bedeutung, dass der Therapeut während der Behandlung einen Fokus auf diesen Bereich legt (ebd.).

2.3.3.2. Wohnsituation

Die Wohnsituation der deutschen Bevölkerung lag in dem Zeitraum von 2012 bis 2014 bei ungefähr 29 Millionen Personen, die im eigenen Haus lebten, vier Millionen Menschen in ihrer Eigentumswohnung, etwa 35 Millionen Menschen lebten zur Miete und circa vier Millionen Menschen in einer Wohngemeinschaft (Statista, 2015).

Fast jede fünfte Person, d. h. 18 Prozent in Deutschland, fühlte sich 2013 durch ihre

monatlichen Wohnkosten wirtschaftlich stark belastet (Statistisches Bundesamt, 2015).

Der Anteil, den der Mensch für Wohnkosten im Jahre 2013 aufwenden musste, lag bei durchschnittlich 28 Prozent (ebd.).

Unter weiteren Belastungen, wie die Lärmbelästigungen in näherer Wohnumgebung, litt 2013 mehr als jede vierte Person (ebd.). Zusätzlich belasteten Kriminalität, Vandalismus und Umweltverschmutzung im Wohnumfeld die Wohnqualität vieler Menschen in Deutschland (ebd.).

2.3.3.3. Haushaltsführung

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) konzentriert sich besonders auf die Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern (Willimsky, 2011). In Deutschland arbeiten Frauen deutlich länger, ohne dafür Geld zu bekommen oder zu verlangen, als Männer und das mehr als hundert Minuten pro Tag (ebd.). Tag für Tag werden in Deutschland statistisch gesehen in jedem Haushalt etwa 3,6 Stunden unbezahlt geleistet (ebd.). Laut Studien widmen sich Männer hingegen Reparaturen oder Umbauten im Haushalt (ebd.). Frauen konzentrieren sich auf Aufgabenfelder wie Kochen, Waschen, Putzen, Einkaufen, Betreuung der Kinder oder Gartenarbeiten, d. h. alle notwendigen Erledigungen, wofür man kein Geld bekommt (ebd.). In Deutschland gibt es einen sehr hohen Anteil (40 Prozent) an teilzeitarbeitenden Frauen (ebd.). Länder, in denen es kaum Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung gibt, bedeutet dies laut OECD oft auch das komplette Ausscheiden der Frauen aus dem Erwerbsleben (ebd.). Folglich ergibt sich damit ein, fast zwangsläufig, sehr hoher Anteil von Frauen, die die meiste unbezahlte Arbeit verrichten (ebd.). Hausarbeit ist Arbeit, die nie in irgendeiner Wirtschafts-Statistik auftaucht (ebd.).

Für ihre Arbeit im Haushalt bekommen sie kein Geld, müssen jedoch eventuell dafür sogar bezahlen (ebd.). Haushaltsarbeit ist zeitintensiv und erschwert es, sich um seine Karriere zu kümmern (ebd.). Man kann leicht den Anschluss an den Arbeitsmarkt verlieren und bekommt weniger Rente (ebd.). Dies führt oftmals zu einer geringeren Anerkennung von der Gesellschaft (ebd.) (siehe auch 2.3.2.3. Lebenssituation, genauer Anerkennung).

3. Forschungsprozess

In diesem Kapitel werden das Studiendesign, die Forschungsmethode sowie der Prozess der vorliegenden Studie beschrieben. Am Ende des Kapitels gehen die Forscherinnen auch auf die Gütekriterien qualititativer Forschung ein.

3.1. Forschungsmethode und Studiendesign

Die Forschung über die zufriedenstellende Occupational Balance von angestellten Ergotherapeuten wurde als qualitative Studie anhand von Experteninterviews nach Gläser und Laudel (2010) durchgeführt. Die „Experten" dieser Forschung sind angestellte Ergotherapeuten, die in einer ergotherapeutischen Praxis tätig sind. Es wurden mittels eines Interviewleitfadens (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden) Experteninterviews durchgeführt.

Die Forschung wird als „Empirische Sozialforschung" (Gläser & Laudel, 2010, S. 24) bezeichnet und nach Max Weber (1976) definiert. „Als empirische Sozialforschung bezeichnen wir Untersuchungen, die einen bestimmten Ausschnitt der sozialen Welt beobachten, um mit diesen Beobachtungen zur Weiterentwicklung von Theorien beizutragen. Auch wenn diese Forschung als ‚empirisch', d. h. als ‚auf Erfahrung beruhend' bezeichnet werden, gehen sie von Theorien aus und tragen zu ihnen bei" (Gläser & Laudel, 2010, S. 24).

Bei der empirischen Sozialforschung beziehen sich die Autoren bei den Angaben von „Experte" und „Experteninterviews" auf Hopf (1979). Bei dem Begriff „Experte" bezeichnen sie „all die Personen […], deren Wissen über die zu untersuchenden sozialen Situationen und Prozesse im Interview erschlossen werden soll" (Gläser & Laudel, 2010, S. 9). Ein „Experte" beschreibt nach Gläser und Laudel (2010) „die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen" (S. 12). Ziel ist es den Interviewer in die Lage zu versetzen, „… empirische sozialwissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen, in denen mit Experteninterviews soziale Sachverhalte rekonstruiert werden" (Gläser & Laudel, 2010, S. 15).

3.2. Rekonstruierende Untersuchungen

Bei der vorliegenden Forschung handelt es sich um eine rekonstruierende Untersuchung, da mithilfe der Experteninterviews soziale Situationen und/oder Prozesse rekonstruiert werden, „… um eine sozialwissenschaftliche Erklärung zu finden“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 13). Die Forscherinnen haben die Experten befragt, um wichtige Informationen zusammenzutragen und den sozialen Sachverhalt rekonstruieren zu können. Nach Gläser und Laudel (2010) sind rekonstruierende Untersuchungen der mechanismenorienterten Erklärungsstrategie verpflichtet. Hier sei die Wahl für qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden notwendig.

3.3. Darstellung des Forschungsablaufes

In den nächsten Punkten (3.4. – 3.6.) wird der Forschungsablauf beschrieben, hierzu dient der Ablauf nach Gläser und Laudel (2010) als Vorbild. Auf der nächsten Seite folgt ein Schaubild zur Übersicht.

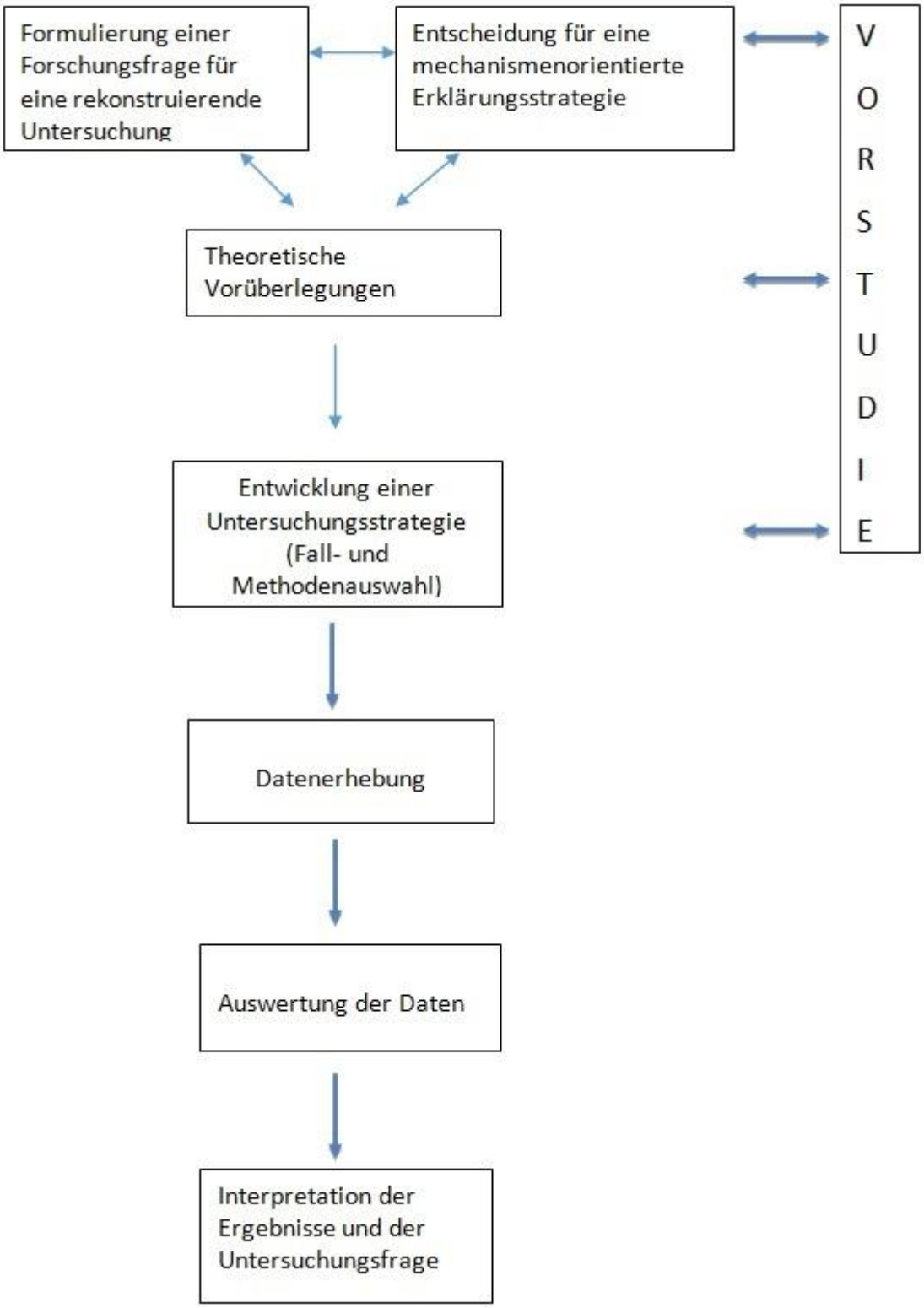

Abbildung 11 – Darstellung des Forschungsablaufes (Gläser & Laudel, 2010, S. 35)

3.4. Forschungsablauf nach Gläser & Laudel

3.4.1. Formulierung der Forschungsfrage und der Leitfragen

Die Forschungsfrage wurde durch die Berufserfahrung der Forscherinnen beeinflusst, da sie durch die Arbeit in ergotherapeutischen Praxen einen guten Einblick in diese Tätigkeit gewinnen konnten. Die Tätigkeit in einer ergotherapeutischen Praxis wurde von den Forscherinnen als spezielle Anforderung wahrgenommen. Das Ziel ist es, zu erforschen, wie man trotz der speziellen Anforderung eine zufriedenstellende Occupational Balance erreichen kann. Aufgrund der internen Evidenz wurde zu Beginn des Forschungsprozesses folgende Forschungsfrage gestellt:

- Wie meistern es angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen?

Anhand der Forschungsfrage wurden drei Leitfragen wie folgt entwickelt:

1. Wie gelangen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis zu der Erkenntnis, dass sie eine zufriedenstellende Occupational Balance haben?

2. Welche Strategien nutzen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxen, um eine ausgewogene Occupational Balance zu erreichen und zu erhalten?

3. Welche Faktoren beeinflussen die Occupational Balance der Ergotherapeuten innerhalb der Praxis?

Die Leitfragen dienen der Beantwortung der Forschungsfrage. Sie dienten zusätzlich der Erstellung des Interviewleitfadens (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden).

3.4.2. Entscheidung für eine mechanismenorientierte Erklärungsstrategie

Nach Formulierung der Forschungsfrage wurde deutlich, dass sie das soziale Handeln von Ergotherapeuten, die in Praxen tätig sind, betrifft. Die Forscherinnen haben sich aus diesem Grund für die mechanismenorientierte Erklärungsstrategie nach Gläser und Laudel

(2010) entschieden. Gläser und Laudel beziehen sich auf hierbei Max Weber und erklären, dass die qualitative Sozialforschung dazu dient „soziales Handeln deutend zu verstehen“ und dies „in seinem Ablauf und in seiner Wirkungen ursächlich erklären will“ (Weber, 1976, S. 1).

Diese Definition beinhaltet folgendes:

- „der Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung: soziales Handeln
- das Ziel der Forschung: Handeln in seinem Ablauf und in seinen Wirkungen ursächlich zu erklären und
- die besondere, gegenstandsadäquate Vorgehensweise: Handeln deutend zu verstehen“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 24)

Soziales Handeln hängt nach den Autoren von zwei Faktoren ab und kann hiermit zufriedenstellend erklärt werden (ebd.):

- „erstens die Faktoren angeben können, die ein bestimmtes Handeln mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit hervorbringen, und
- zweitens zeigen können, wie die gefundenen Faktoren das Resultat erzeugen“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 25).

Der erste Aspekt ist „… eine Gegenüberstellung von Faktoren (Ursachen), die bestimmte Effekte (Wirkung) hervorbringen“ (ebd.), wird als Kausalzusammenhang bezeichnet. Der zweite Aspekt wird als „sozialer Mechanismus“ (ebd.) bzw. „Kausalmechanismus“ (ebd.) bezeichnet, da dieser zwischen der Ursache und dessen Wirkung vermittelt (ebd.).

3.4.3. Theoretische Vorüberlegungen

Die theoretischen Vorüberlegungen orientieren sich an der Thematik, die sich aus der Forschungsfrage ergeben hat. Die Forscherinnen richten sich während des Forschungsprozesses nach bestimmten methodologischen Prinzipien nach Gläser und Laudel (2010). „Als Methodologie bezeichnet man die Lehre von den Methoden, die Auskunft darüber gibt, wie man den interessierenden Weltausschnitt erforschen kann, das heißt, welche Schritte gegangen werden müssen und welche Schritte gegangen werden sollten“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 29). Die Einhaltung der methodologischen Prinzipien ist nach Gläser und Laudel von Bedeutung, denn neues Wissen wird produziert, sodass es anderen Wissenschaftlern nachvollziehbar zur Verfügung steht, um „… es in einem gemeinsamen Wissenskorpus einzufügen, der in Form von sozialwissenschaftlicher Theorien existiert“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 30).

Entsprechend der oben genannten Methodik verwendeten die Forscherinnen für ein verlässliches und für die Kollegen verwendbares neues Wissen vier Prinzipien:

1. *Das Prinzip der Offenheit*

Die Offenheit bedeutet für die Forscherinnen für unerwartete Informationen, die beim theoretischen Vorverständnis nicht erfasst wurden oder diesem sogar widersprechen, offen zu sein. Die Realisierung der Offenheit in der empirischen Sozialforschung „… hängt von den angewandten Methoden ab, die ihrerseits unter Berücksichtigung des Ziels der Untersuchung und der Eigenschaften des Untersuchungsfeldes ausgewählt werden“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 31). Die Forscherinnen haben dies umgesetzt, indem sie Analyseeinheiten, die nicht in bereits vorhandene Kategorien einzuordnen waren, in neu entwickelten Subkategorien eingeordnet haben. Dies war bei den Kategorien „Lebenssituation“ und „Freizeitgestaltung“ notwendig. Der Kategorie „Lebenssituation“ wurde die neue Subkategorie „Gewohnheiten“ untergeordnet, der Kategorie „Freizeitgestaltung“ die Subkategorien „Freizeitaktivitäten“ und „Hobbies“. Die übrigen Kategorien blieben unverändert (vgl. 3.8.1. Definitionen der Variablen).

Zudem sollte die Offenheit insofern umgesetzt werden, dass dem theoretischen Hintergrund widersprechende Aussagen in passende Kategorien eingeordnet und farbig markiert werden. Dies traf jedoch nicht zu.

2. *Das Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens*

Nach Formulierung der Forschungsfrage haben sich die Forscherinnen zu dieser Thematik theoretisches Wissen angeeignet (ab 2. Theoretischer Hintergrund). Die Forschungsfrage, sowie der theoretische Hintergrund beeinflussten das Erstellen des hypothetischen Modells (siehe 3.8. Hypothetisches Modell) und des Leitfadens (siehe 3.4.4.2. „Entwicklung des Leitfadens“). Nach Gläser und Laudel (2010) ist es notwendig an vorhandenem theoretischem Wissen vom Untersuchungsgegenstand anzuknüpfen, da auf diese Weise ein Beitrag zu diesem Wissen geleistet werden kann. Die Autoren beziehen sich mit dieser Argumentation auf Mayring: die Theorie sei „die geronnenen Erfahrungen anderer […]. Theoriegeleitet heißt nun, an diese Erfahrungen anzuknüpfen, um einen Erkenntnisfortschritt zu erreichen“ (Mayring, 2007, S. 52).

3. *Das Prinzip des regelgeleiteten Vorgehens*

Für die Nachvollziehbarkeit und Verlässlichkeit der Forschungsergebnisse müssen die Forscherinnen explizite Regeln befolgen. Zum Zwecke der intersubjektiven Reproduzierbarkeit geben die Forscherinnen eine genaue Beschreibung darüber, welche Schritte sie unternommen haben und welche Regeln befolgt wurden, um zum Forschungsergebnis zu gelangen (Gläser & Laudel, 2010). Hierzu wurden die Schritte der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) befolgt, die im Verlauf näher beschrieben werden (ab 3.5. Auswertung qualitativer Forschungsergebnisse).

Ein Aspekt dieses Vorgehens ist das Erstellen und Einhalten von Extraktionsregeln. Diese haben die Forscherinnen für die Interviewanalyse genutzt, um ein nachvollziehbares Ergebnis zu erhalten. Die Nachvollziehbarkeit des Vorgehens wurde von den Forscherinnen insofern umgesetzt, dass sie stets auf das extrahierte Material verwiesen, z. B. TN 01 Frage 03. Diese Angaben führen zu den Rohdaten und umgekehrt sowie zu der Extraktionstabelle (Anlage 8, Auszug der Extraktion) und der Zusammenfassung der einzelnen Kategorien (Anlage 9, Auszug aus „Zusammenfassung der Kategorien"), sodass die einzelnen Schritte rekonstruierbar sind.

4. Das Prinzip vom Verstehen als ‚Basishandlung' sozialwissenschaftlicher Forschung

Das Verstehen als Basishandlung stellt ein „Mittel" sozialwissenschaftlicher Forschung dar. Die Forscherinnen sollten hier nach Gläser und Laudel (2010) verstehen „warum die Untersuchten handeln, wie sie handeln. Wir müssen ihre Interpretationen der Situation verstehen, und wir müssen den Sinn verstehen, den sie ihren Handlungen geben. Dieses Verstehen ist aber selbst eine Interpretation, in die unsere Deutung und Sinngebung eingehen" (S. 32).

Während der Interviews waren die Forscherinnen bemüht die Situation, sowie das Handeln der Teilnehmerinnen zu erfassen und zu verstehen. Gleichzeitig versuchten sie die Gefühle, Methoden und Strategien der Teilnehmerinnen, sowie ihren Umgang mit Belastungen und Hindernissen im Praxisalltag nachzuvollziehen. Hierzu war es notwendig die Interpretationen der Teilnehmerinnen zu verstehen und eigene Interpretationen zu formulieren.

3.4.4. Entwicklung einer Untersuchungsstrategie

3.4.4.1. Das Experteninterview

Wie bereits in 3.1. beschrieben, nutzten die Forscherinnen Experteninterviews für die empirische Sozialforschung. Bei den Interviews ist es nach Gläser und Laudel (2010) wichtig, dass die Befragten die Fragen verstehen und ihr Verständnis der Fragen mit dem der Forscherinnen übereinstimmt. Zudem müssen die Forscherinnen die Antworten verstehen (ebd.). „Zu den Befragungsmethoden gehören alle Verfahren, bei denen die Forschungsfrage in Fragen an Gesprächspartner übersetzt wird. Die Antworten […] sind dann die Daten" (Gläser & Laudel, 2010, S. 39f), die ausgewertet werden.

Gläser und Laudel (2010) definieren drei Arten von Interviews:

- *(Voll)standardisierte Interviews*
- *Halbstandardisierte Interviews*

- *Nichtstandardisierte Interviews*

Für die vorliegende Arbeit wurden nichtstandardisierte Interviews geführt, d. h. die Fragen der Forscherinnen und Antwortmöglichkeiten der Befragten sind nicht standardisiert (ebd.).

Dazu wurde ein Leitfadeninterview (siehe 3.4.4.2.) geführt. Dies bedeutet, dass mit einem vorgegebenen Thema und einer Frageliste gearbeitet wird. Die Formulierungen der Fragen und deren Reihenfolge sind hierbei nicht verbindlich, um bspw. einen natürlichen Gesprächsverlauf zu erhalten. Zudem sprechen die Interviewpartner bestimmte Themen an, welche aufgrund der Reihenfolge nicht unterbrochen werden sollten (Gläser & Laudel, 2010). Das Vorgehen bei der Entwicklung des Interviewleitfadens wird im folgenden Punkt beschrieben.

3.4.4.2. Entwicklung des Leitfadens

Zu Beginn wurde die Forschungsfrage (siehe 3.4.1.) formuliert, anschließend theoretische Vorüberlegungen (siehe 3.4.3.) vorgenommen und abschließend die Untersuchung geplant. Nach diesen Schritten stand detailliert fest, „was man herausbekommen will und wie man es herausbekommen kann“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 61). Das hypothetische Modell (siehe 3.4.4.3.; 3.8.) wurde anhand der theoretischen Vorüberlegungen entwickelt. Um den Interviewleitfaden erstellen zu können, benötigt man ein hypothetisches Modell, da „… wir [...] für die Experteninterviews [...] eine genaue Vorstellung von den Informationen haben, die wir brauchen, um die Forschungsfrage beantworten zu können“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 78). Zusätzlich wird es genutzt, um „die theoretischen Vorüberlegungen auf die interessierenden Ursachen und Effekte, intervenierende Einflüsse und die gesuchten Kausalmechanismen zuzuspitzen“ (ebd.).

Dies setzten die Forscherinnen um, indem sie zu ihren Vorüberlegungen passende Literatur suchten, sodass sie die verschiedenen unabhängigen und intervenierenden Variablen zur abhängigen Variable „zufriedenstellende Occupational Balance“ benannten und definierten (3.8.1.). Die Begrifflichkeiten der verschiedenen Variablen werden im folgenden Absatz beschrieben. Der Interviewleitfaden ist im Anhang der Studie zu finden (Anlage 3, Interviewleitfaden).

3.4.4.3. Unabhängige, abhängige und intervenierende Variablen

Das hypothetische Modell besteht aus unabhängigen, abhängigen und intervenierenden **Variablen**, diese „… sind Konstrukte, die veränderliche Aspekte der sozialen Realität beschreiben" (Gläser & Laudel, 2010, S. 79).

Die Auswirkungen und Ursachen der einzelnen Variablen aufeinander benennen Gläser und Laudel (2010) als Kausalmechanismus.

Diesen beschreiben sie in Hinblick auf die Variablen wie folgt:

„Bei **unabhängigen Variablen** interessiert nur ihre Wirkung auf andere Variablen, das heißt ihre Rolle als Ursache“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 81). Diese ursächliche Rolle ist Ziel der Forschung. „Umgekehrt ist bei den **abhängigen Variablen** nur wichtig, wodurch sie beeinflusst werden, während ihre Wirkungen vernachlässigt werden“ (ebd.). **Intervenierende Variablen** beeinflussen ebenfalls die abhängigen Variablen. „Sie müssen deshalb in der Untersuchung berücksichtigt werden, auch wenn das eigentliche Erkenntnisinteresse nicht ihnen gilt“ (ebd.). Die Definitionen der einzelnen Variablen sind dem Text ab 3.8.1. zu entnehmen.

Da Gläser und Laudel (2010) die Leitfragen als „ein Bindeglied zwischen den theoretischen Vorüberlegungen und qualitativen Erhebungsmethoden“ (S. 90) sehen, wurden diese nach Fertigstellung des hypothetischen Modells erneut in Frage gestellt und teilweise überarbeitet.

Die erste Leitfrage (Stand: Februar 2015) wurde folgendermaßen verändert:

Was bedeutet eine zufriedenstellende Occupational Balance für angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis?

Die finale Version ist die Folgende:

Wie gelangen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis zu der Erkenntnis, dass sie eine zufriedenstellende Occupational Balance haben?

Die anderen beiden Leitfragen (siehe 3.4.1.) blieben unverändert bestehen.

Im Anschluss wurde der Interviewleitfaden erstellt, der nach Durchführung eines Pilot-interviews optimiert wurde.

3.4.4.4. Pilotinterview

Das Pilotinterview wurde mit einer Teilnehmerin durchgeführt, die die Voraussetzungen der Forscherinnen erfüllte, aber nicht in Nordrhein-Westfalen wohnte. Daher wurde das Interview telefonisch durchgeführt.

Aus dem Pilotinterview ergaben sich Änderungen im Interviewleitfaden. Zum einen wurden Fragen verändert, um sie zu konkretisieren und verständlicher zu formulieren. Zum anderen wurden Fragen hinzugefügt, um weitere Informationen zu erhalten.

Die Veränderungen basierten entweder auf Beobachtungen der Forscherinnen bzgl. der Form und Vollständigkeit der Fragen oder auf Rückmeldung der Teilnehmerin.

Folgende Fragen wurden umformuliert:

Vor dem Pilotinterview	Nach dem Pilotinterview
Hast du bewusst an deiner Occupational Balance arbeiten müssen? Kannst du uns dazu ein Beispiel nennen? War es ein hoher Zeitaufwand für dich?	Hast du bewusst an deiner Occupational Balance arbeiten müssen? Evtl: Kannst du uns dazu ein Beispiel nennen? (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 6)
	Wie viel Zeit hast du benötigt, um zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance zu gelangen? (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 7)
Hast du deiner Meinung nach genug Freizeit?	Hast du deiner Meinung nach genug Freizeit? Wie viele Stunden (pro Tag)?
Wie viel Freizeit steht dir allgemein zur Verfügung (pro Tag)?	(siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 19)

Tabelle 1 – umformulierte Fragen

Folgende Fragen wurden ergänzend hinzugefügt:

Beschreibe bitte einen typischen Tagesablauf (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 3)
Ab welchem Zeitpunkt fängt Freizeit für dich an? (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 18)
Wie gestaltest du deine Freizeit? Welche Hobbies hast du? (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 20)
Wie gestaltest du deinen Urlaub? (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden; Frage 22)

Tabelle 2 – ergänzte Fragen

3.4.5. Datenerhebung

Zur Datenerhebung wurden neben der Literaturrecherche Interviews mit Ergotherapeuten, die in ergotherapeutischen Praxen angestellt sind, geführt (siehe 3.4.6. „Teilnehmer“). Für die Durchführung und Auswertung der Interviews wurde nach der Methodik von Gläser & Laudel (2010) vorgegangen. Dies wird im Folgenden näher erläutert.

3.4.6. Teilnehmer (Experten)

Zur Teilnehmerrekrutierung wurden verschiedene Methoden genutzt.

Zum einen wurde ein „Schneeball-Verfahren“ (Schnell, Hill, & Esser, 2011, S. 294) durchgeführt, was eine bewusste Auswahl darstellt (ebd.). Hierzu wurde das Anschreiben zur Teilnehmerrekrutierung (siehe Anlage 2, Rekrutierungsschreiben) an den Forschern bekannte Ergotherapeuten gesendet, welche es an ihnen bekannte Ergotherapeuten weitergeschickt haben.

Zusätzlich wurde das Anschreiben über die Zuyd Hogeschool im „Alumninewsletter“ sowie über soziale Netzwerke verbreitet.

3.4.6.1. Ein-/Ausschlusskriterien

Die Teilnehmer haben folgende Einschlusskriterien erfüllt:

- Ergotherapeuten (mind. staatlich geprüfter Ergotherapeut)
- Arbeitnehmer in ergotherapeutischen Praxen
- zufriedenstellende Occupational Balance haben
- arbeiten im Land Nordrhein-Westfalen
- mind. 30 Stunden/Woche
- mind. zwei Jahre Berufserfahrung
- den Forschern unbekannt

Ausgeschlossen wurden:

- Selbstständige
- Arbeitgeber
- außerhalb von ET Praxen tätige Ergotherapeuten
- Berufsfremde
- Ergotherapeuten mit Nebenjobs außerhalb der Ergotherapie

3.4.6.2. Die Experteninterviews

Anschließend wurden zehn Ergotherapeuten persönlich interviewt. Alle Teilnehmer waren weiblichen Geschlechts. Die Altersspanne lag zwischen 25 und 30 Jahren. Die Therapeuten waren weder verheiratet, noch hatten sie Kinder. Acht Teilnehmer hatten bereits einen Bachelorstudiengang im Fach Ergotherapie abgeschlossen, eine Therapeutin befindet sich aktuell im Studium und eine weitere wird im September 2015 ihr Studium beginnen.

	Alter	Familienstand	Anzahl der Kinder	Studium
TN 01	26	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 02	31	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 03	26	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 04	26	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 05	27	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 06	27	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 07	26	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 08	25	Ledig	Keine	Abgeschlossen (B)
TN 09	27	Ledig	Keine	Studiert aktuell (M)
TN 10	25	Ledig	Keine	Beginnt im Herbst (B)

(B) = Bachelor (M) = Master

Tabelle 3 – Teilnehmerdaten

Die Interviews fanden nach Wunsch der Teilnehmer entweder in den ergotherapeutischen Praxen oder bei ihnen zuhause statt. Es wurden den Teilnehmer die Möglichkeit gegeben die Interviews auch an öffentlichen Orten (z. B. Cafés) durchzuführen. Dies nahm kein Teilnehmer in Anspruch. Die Teilnehmer wurden vor den Interviews darüber aufgeklärt, dass sie die Möglichkeit haben die Interviews jederzeit zu unterbrechen oder im Anschluss zu widerrufen (siehe Anlage 4, Einverständniserklärung).

Die Interviews wurden stets von zwei Forscherinnen durchgeführt, die dem entsprechenden Teilnehmer unbekannt waren. Eine Ausnahme bildete Interview 08, dieses wurde aus organisatorischen Gründen nur von einer Forscherin durchgeführt. Auch hier waren Forscherin und Teilnehmer einander unbekannt.

Die Forscherinnen haben für die Interviews eine Dauer von etwa einer Stunde geplant. In der Durchführung zeigte sich, dass die meisten Interviews (neun von zehn) etwa 15 - 30 Minuten dauerten. Eines war mit einer Dauer von 55 Minuten wesentlich länger.

Die Interviews wurden mithilfe eines Tonbandgeräts aufgezeichnet und im Anschluss anhand bestimmter Kriterien transkribiert (siehe Anlage 5, Transkriptionsregeln).

3.4.6.3. Forschungsethische Aspekte

Gläser und Laudel (2010) definieren Ethik nach Gorden (1975) als „die Anwendung von Werten auf konkretes menschliches Verhalten“ (S. 48). Da die Autoren es als oberstes Gebot sehen, dass den Teilnehmern durch die Untersuchung kein Schaden zugefügt wird, muss eine Teilnahme freiwillig erfolgen. Zudem müssen die Teilnehmer in der Lage sein Entscheidungen zu treffen und bei der Untersuchung mitwirken zu können (Gläser & Laudel, 2010). Weiterhin sollten die Teilnehmer eine informierte Einwilligung an die Forscherinnen abgeben können. Das setzt voraus, dass die Teilnehmer im Vorfeld ausreichend über die Untersuchung informiert werden.

Die informierte Einwilligung haben die Forscherinnen zum einen durch die Teilnehmerrekrutierung gesichert, indem sie hier bereits detaillierte Informationen über die Untersuchung gaben. Zum anderen wurden die Teilnehmer mithilfe der Einverständniserklärung über die Freiwilligkeit der Teilnahme und das Widerrufsrecht informiert (siehe Anlage 4, Einverständniserklärung). Die Mitwirkung der Teilnehmer wird dadurch ersichtlich, dass sie bspw. selbst den Ort des Interviews bestimmt haben. Zusätzlich haben die Forscherinnen Maßnahmen des Datenschutzes, wie z. B. Entfernung von Namen, eingehalten, um die Anonymität der Teilnehmer zu gewährleisten. Auch darüber wurden die Teilnehmer vor den Interviews aufgeklärt (siehe Anlage 2, Rekrutierungsschreiben).

Aus ethischen Gründen haben die Forscherinnen davon abgesehen die Teilnehmer zu ihrer finanziellen Situation zu befragen, obwohl dies für die Forscherinnen ein wichtiger Aspekt der Untersuchung wäre.

3.4.7. Transkription

Die aufgezeichneten Tonbandaufnahmen wurden mithilfe der von den Forscherinnen aufgestellten Transkriptionsregeln transkribiert. Diese wurden an die Regeln von Dresing und Pehl (2013) angelehnt (siehe Anlage 5, Transkriptionsregeln). Aufgrund der hohen Teilnehmerzahl wurde eine Historikerin beauftragt die Interviews zu transkribieren (siehe Anlage 6, Auszug aus der Transkription).

Die Transkriptionen wurden im Anschluss durch die Forscherinnen auf Vollständigkeit und Rechtschreibung geprüft. Dabei stellte sich heraus, dass das Interview mit Teilnehmer 02 „Suggestivfragen“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 132) enthielt. Dies ist eine Frageform, bei der dem Befragten durch die Fragestellung eine bestimmte Antwort nahe gelegt wird (Gläser

& Laudel, 2010). Nach einstimmigem Beschluss wurde das Interview in die Analyse mit einbezogen, da i.d.R. jeweils zu Beginn der Fragen die Fragestellungen entsprechend des Interviewleitfadens gestellt wurden. Die Suggestivfragen tauchten erst im Anschluss auf. Sie wurden markiert und nicht analysiert.

Nach der Überprüfung durch die Forscherinnen wurden die Transkripte für den „member check“ (Steinke, 2013) an die Interviewteilnehmer geschickt. Nach dieser externen Überprüfung, bei der es keine Einwände seitens der Teilnehmer gab, wurden die Interviews (siehe Anlagen 8 – 10) analysiert.

3.5. Auswertung qualitativer Forschungsergebnisse

3.5.1. Qualitative Inhaltsanalyse

Die Inhaltsanalyse wurde anhand des „Ablaufs der qualitativen Inhaltsanalyse“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 203) durchgeführt. Diese Methode ermöglicht es nach Angaben der Autoren Informationen über soziale Sachverhalte entnehmen zu können. Das bedeutet, dass dieses Verfahren für rekonstruierende Untersuchungen und für die Auswertung von Experteninterviews geeignet ist (Gläser & Laudel, 2010).

Hierfür bieten Gläser und Laudel auch ein eigenes Computerprogramm mit dem Namen „MIA“ (**M**akrosammlung für die qualitative **I**nhalts**A**nalyse) (Gläser & Laudel, 2015) an. Von der Nutzung des Programms mussten die Forscherinnen absehen, da das Programm offiziell zwar mit den genutzten Textbearbeitungsprogrammen kompatibel ist, es bei den Forscherinnen aber nicht funktionierte. Die Extraktion (siehe Anlage 8, Auszug der Extraktion), die Aufbereitung (siehe Anlage 9, Auszug aus „Zusammenfassung der Kategorien“) und die Auswertung wurden daher manuell durchgeführt (siehe Anlage 10, Auszug aus „Zusammenfassung der Interpretation“).

Der Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse wird in der folgenden Abbildung veranschaulicht und darauffolgend detailliert beschrieben.

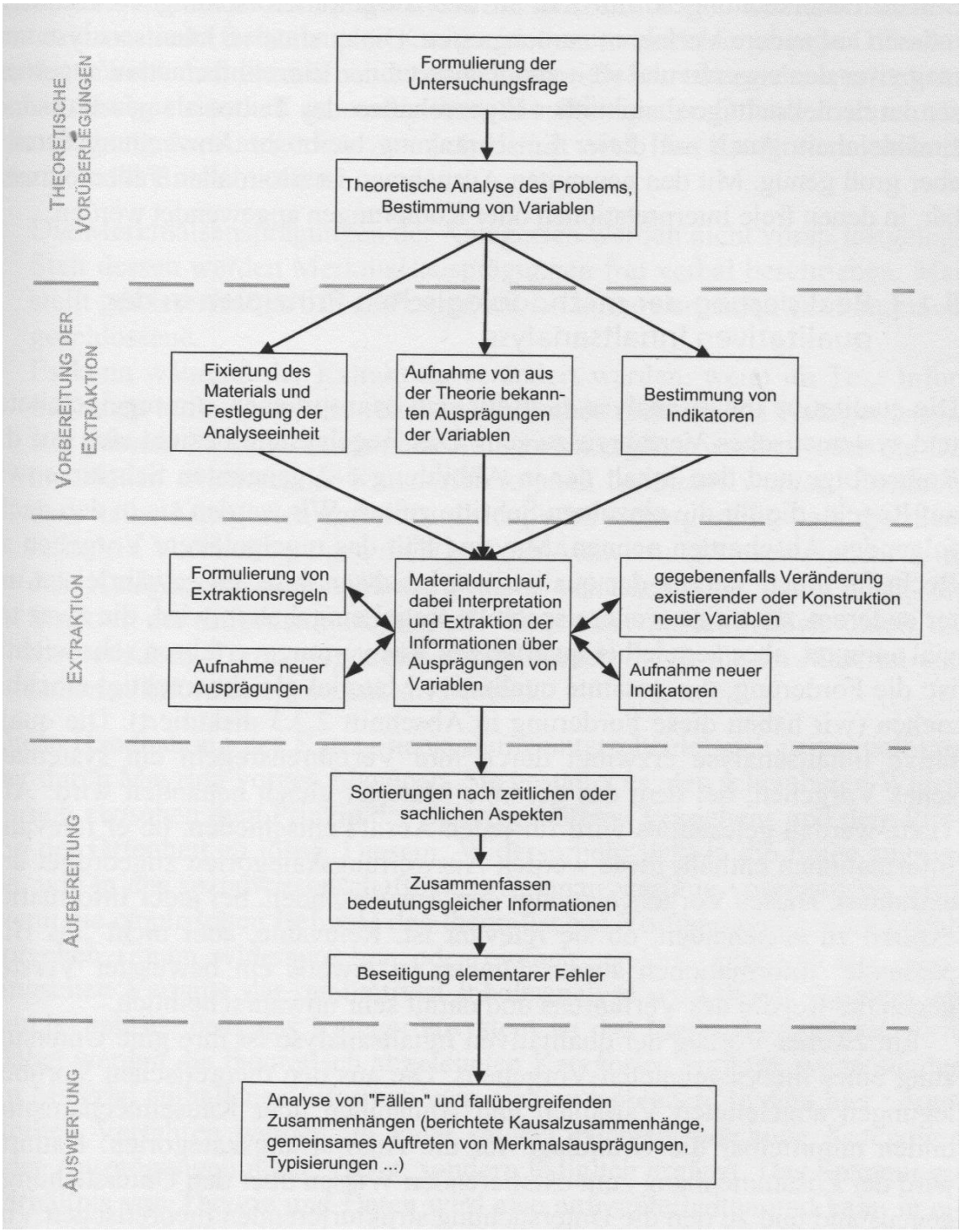

Abbildung 12 – Ablauf der qualitativen Inhaltsanalyse (Gläser & Laudel, 2010, S.203)

Die theoretischen Vorüberlegungen der Forscherinnen sind ab 3.4.3. beschrieben.

Der weitere Verlauf wird im folgenden Text wiedergegeben.

3.5.1.1. Vorbereitung der Extraktion

Um die *Extraktion* bestmöglich vorzubereiten, ist die inhaltliche *Vorbereitung der Extraktion* notwendig. Hier werden die theoretischen Vorüberlegungen berücksichtigt, die zur Beantwortung der Forschungsfrage nötig sind. Bspw. kann hierbei überprüft werden, ob alle Variablen in den theoretischen Überlegungen berücksichtigt worden sind (Gläser & Laudel, 2010). Die Forscherinnen sind dementsprechend vorgegangen und haben hier keine Änderungen vorgenommen. Zu der methodischen Vorbereitung gehört neben dem Aufstellen und Festlegen der Extraktionsregeln, auch das Festlegen der Analyseeinheiten, welche einen Abschnitt im Text oder einen Satzteil beinhalten. Die Forscherinnen haben u. a. die Festlegung der Analyseeinheiten in den Extraktionsregeln aufgenommen (siehe Anlage 7, Extraktionsregeln).

3.5.1.2. Extraktion

Bei dem Verfahren der *Extraktion* werden die Rohdaten bzw. das transkribierte Material extrahiert, das bedeutet, dass dem Text wichtige Daten entnommen und *ausgewertet* werden (Gläser & Laudel, 2010). Diese Daten sollen Informationen beinhalten, die zur Beantwortung der Forschungsfrage dienen. Die Extraktion wird durch ein Suchraster durchgeführt, „das ausgehend von den theoretischen Vorüberlegungen konstruiert wird“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 200). Bei der Inhaltsanalyse haben die Forscherinnen die Rohdaten bzw. das Interview gelesen und relevante Informationen mit einem Analyseraster durchsucht, entnommen und getrennt vom ursprünglichen Text weiterverarbeitet, d. h. den Kategorien des Analyserasters (siehe 3.8. Hypothetisches Modell) zugeordnet. Dieses Analyseraster ist ein „… Kategoriesystem ex ante“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 47), d. h., dass das Ordnungsschema entwickelt wurde, bevor die Forscherinnen den Text analysierten. Das extrahierte Material bzw. die Analyseeinheit wurden mithilfe des Suchrasters den Kategorien und Subkategorien, die von den Forscherinnen „ex ante“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 47) durchgeführt wurden, zugeordnet. Die Forscherinnen gingen entsprechend der Methodik vor, in dem sie Entscheidungen trafen, welche Informationen bedeutungsvoll sind, sowie die Entscheidung für eine passende Zuordnung der Kategorie (Gläser & Laudel, 2010). Dazu haben die Forscherinnen die Analyseeinheiten interpretiert (ebd.). Die Forscherinnen haben bei Bedarf als Entscheidungshilfe die Definitionen der Variablen genutzt. Bei der Extraktion beachteten die Forscherinnen, die von ihnen aufgestellten Regeln, wie bspw. das Nummerieren der Transkriptionen, um jeden Schritt nachvollziehen zu können. Hier haben die Forscherinnen lediglich die Fragen nummeriert, da diese direkt zu den Informationen führen, denn die Teilnehmer haben i.d.R. durch konkrete Antworten viele Informationen dargelegt (Anlage 6, Auszug der Transkription). Ein weiteres Beispiel der Extraktionsregeln ist das Nutzen von bestimmten Farben für die jeweiligen Kategorien (siehe Anlage 7, Extraktionsregeln).

Kategorie

- Subkategorie

Identität

- Flow
- Identifizierung mit dem Beruf
- Psychohygiene
- Persönliche Einstellung
- Persönlichkeitsentwicklung

Lebenssituation

- Beziehungen
- Anerkennung
- Finanzielle Situation
- Gewohnheiten

Freizeitgestaltung

- Freizeitaktivitäten
- Hobbies
- Urlaub/Reisen

Arbeitsbedingungen

- Arbeitsgestaltung
- Arbeitsstruktur/-organisation
- Arbeitsklima
- Challenge

„[…] die Entscheidung über die Zuordnung von Informationen zu Auswertungskategorien ist besonders schwierig, wenn in einem Absatz Kausalketten […] berichtet werden“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 212). Für ihre Extraktion stehen nach den Autoren die Sachdimensionen, die Ursachen- und die Wirkungsdimensionen zur Verfügung. Die Forscherinnen sind entsprechend vorgegangen, indem sie die Analyseeinheiten mithilfe der o. g. Dimensionen analysiert haben. Für die Forscherinnen war es wichtig eine zusammenfassende Interpretation bei jeder Zeile einzufügen, sodass die spätere Auswertung erleichtert werden kann. Nach eingehender Diskussion wurde die folgende Möglichkeit zur Extraktion von „Kausalketten“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 213) bestimmt:

Sachdimension	Ursache	Wirkung	Interpretation

Tabelle 4 – Tabelle zur Extraktion

Für die vorliegende Studie entschieden sich die Forscherinnen, zunächst die Sachdimension aus dem extrahierten Material (Analyseeinheiten) zu bestimmen, um anschließend die Ursachen bzw. Wirkung bestimmen zu können. Abschließend haben die Forscherinnen mithilfe der Dimensionen die sozialen Sachverhalte interpretiert, um die Beantwortung der Forschungsfrage zu vereinfachen (siehe Anlage 8, Auszug der Extraktion).

Die Forscherinnen einigten sich bei der Sachdimension darüber, dass diese entweder aus der Analyseeinheit stammte oder durch die entsprechende Fragestellung im Interview

hergeleitet wird, wenn diese aus der Analyseeinheit nicht zu entnehmen war, jedoch wichtige Informationen zur Beantwortung der Forschungsfrage beinhalteten (siehe Anlage 8, Auszug der Extraktion).

3.5.1.3. Aufbereitung

„Die Aufbereitung der Daten soll vor allem deren Qualität verbessern, indem verstreute Informationen zusammengefasst, Redundanzen beseitigt und Fehler korrigiert werden. Damit wird der Umfang des Rohmaterials reduziert, und die Daten werden nach inhaltlichen Gesichtspunkten strukturiert“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 229).

Nach Gläser und Laudel sollte die Aufbereitung nicht in die Extraktionstabellen integriert werden, „sondern mit Kopien der Extraktionstabellen, die als neue Dateien abgelegt werden“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 229), da die Ergebnisse der Zwischenschritte als Material für die nächsten Schritte genutzt werden. Außerdem lässt sich auf diese Weise der Analysevorgang rekonstruieren (ebd.).

Die Forscherinnen haben die Aufbereitung mit einem manuell erstellten Kategoriesystem umgesetzt (Anlage 9, Auszug aus „Zusammenfassung der Kategorien“), hier wurden die Informationen der einzelnen Kategorien aus den Extraktionstabellen kopiert, um die Informationen der jeweiligen Kategorie übersichtlich zusammenzufassen. Diese Übersicht ermöglichte den Forscherinnen Informationen, die für die Forschungsfrage wichtig sind sowie Informationen mit gleichen Bedeutungen, zu identifizieren (Anlage 8, Auszug der Extraktion). Des Weiteren konnten die Forscherinnen Fehler, wie das Vorhandensein von irrelevanten Informationen, auf diese Weise erkennen und löschen. Dieses war jedoch selten notwendig, da die Teilnehmer i.d.R. auf die Fragestellungen im Interview konkret beantwortet haben und es nur vereinzelt ausschweifende Antworten gab (Anlage 6, Auszug der Transkription). Dieses spiegelt sich auch in der Dauer der Interviews wieder, die in 3.4.6.2. näher beschrieben ist. Die Forscherinnen haben außerdem Korrekturen vorgenommen und Informationen in eine besser passende Kategorie eingeordnet. Dies trat in drei Fällen auf. Sie haben hier über eine passendere Zuordnung diskutiert, die Literatur einbezogen und sich anschließend gemeinsam für eine passende Kategorie entschieden. Weiterhin haben die Forscherinnen die Inhalte der Zusammenfassung auf Widersprüche überprüft, um diese ggf. zu markieren. Widersprüche sind jedoch nicht aufgetreten. Für die Nachvollziehbarkeit wurde stets auf das extrahierte Material verwiesen, wie bspw. TN 01 Frage 03, diese Angaben führen auch zu den Rohdaten und umgekehrt, zu der Extraktionstabelle (Anlage 8, Auszug der Extraktion) und zu der Zusammenfassung der einzelnen Kategorien (Anlage 9, Auszug aus „Zusammenfassung der Kategorien“), sodass die einzelnen Schritte rekonstruierbar sind.

3.5.1.4. Auswertung

Das Ziel der Auswertung ist es die Forschungsfrage zu beantworten. Dabei geht es um die Identifizierung der Kausalmechanismen. Die Autoren geben hierbei keine festen Regeln an, da es sich um einen kreativen Prozess handelt, der sich nicht „durch das schlichte Abarbeiten von Regeln ergäbe“ (Gläser und Laudel, 2010, S. 247). Die Auswertung muss insbesondere der Forschungsfrage sowie der Untersuchungsstrategie gerecht werden (Gläser & Laudel, 2010). Aus diesem Grund haben sich die Forscherinnen entschieden die Ergebnisse mittels der Kategorien zusammenzutragen. Folgende Fragestellungen haben sie dabei begleitet:

„Welche Faktoren treten in allen Fällen auf, und welche in einigen?

Welche Faktoren treten überraschend auf (wurden nicht erwartet), welche erwarteten Faktoren fehlen?

Wenn unterschiedliche Bedingungen zu gleichen Wirkungen geführt haben: welche der Ursachen sind funktional äquivalent? (Funktionale Äquivalenz sind Bedingungen, die die Wirkung anderer Faktoren ersetzen können)

Wenn gleiche Bedingungen zu unterschiedlichen Wirkungen geführt haben, welche versteckten, das heißt bisher nicht in die Analyse einbezogenen Faktoren sind für die Unterschiede verantwortlich?“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 249).

Die Forscherinnen führten die Auswertung zunächst zu zweit und schließlich gemeinsam durch und überprüften die Ergebnisse anhand ihrer theoretischen Vorüberlegungen mehrfach nach Richtigkeit. Sie achteten dabei auf Verweise, Inhalte und Interpretation.

3.6. Interpretation der Ergebnisse und der Untersuchungsfrage

Wie bereits in 3.5.1. erwähnt wurde, haben die Forscherinnen zur Analyse und Interpretation die ausgewählten Analyseeinheiten anhand der Dimensionen in Kausalmechanismen analysiert. Daraufhin wurden die Analyseeinheiten mithilfe der Dimensionen interpretiert. Um eine bessere Übersicht zu erhalten, fügten die Forscherinnen die Interpretationen in ein neues Dokument ein, in dem sie die Interpretationen den Kategorien und Subkategorien zuordneten (siehe Anlage 10, Auszug aus „Zusammenfassung der Interpretationen“). Dabei haben sie, wie in den Extraktionsregeln festgelegt, hauptsächlich die gegenwärtige Situation der Teilnehmer beachtet, da es in der Forschungsfrage hauptsächlich um den Ist-Zustand geht. Zusätzlich wurden hierbei ähnliche Interpretationen zusammengefügt, da sich diese Aussagen stark glichen. Außerdem wurden die Interpretationen hier noch einmal konkretisiert. Zur Überprüfung wurden hierfür zusätzlich Transkriptionen sowie die Extraktionstabellen und

die Tabellen zur Zusammenfassung der Kategorien (Anlagen 9 & 10) hinzugezogen. Die Ergebnisse der Interpretationen werden im Kapitel „4. Resultat“ beschrieben.

3.7. Gütekriterien qualitativer Forschung

Zur Gewährleistung von Qualität in Forschungsprozessen, quantitativer wie qualitativer Art, werden wissenschaftliche Kriterien genutzt. Die Forscherinnen haben aus diesem Grund die Methodik von Gläser & Laudel (2010) genutzt. Die Qualität zeigt sich dadurch, dass diese Kriterien eingehalten wurden.

Für die vorliegende Studie haben sich die Forscherinnen entschieden nicht mit den Gütekriterien der Validität, Objektivität und Reliabilität zu überprüfen und zu begründen, da die Übertragbarkeit der Gütekriterien quantitativer Kriterien auf qualitative Studien kritisch betrachtet wird (Steinke, 2013). Die Gütekriterien beruhen nach Steinke auf der Methodologie sowie den Wissenschafts- und Erkenntnistheorien quantitativer Forschung (2013). „Für qualitative Forschung müssen Kriterien, die deren eigenem Profil, das heißt ihren Kennzeichen, Zielen, wissenschaftstheoretischen und methodologischen Ausgangspunkten […] Rechnung tragen, entwickelt werden“ (Steinke, 2013, S. 322). Hierbei geht es nach Steinke nicht um die Formulierung einzelner Kriterien, sondern es ist „ein System von Kriterien, das möglichst viele Aspekte der Bewertung qualitativer Forschung abdeckt, notwendig“ (Steinke, 2013, S. 323).

Nach Steinke werden die Begriffe Validität, Reliabilität und Objektivität nicht für die qualitative Forschung genutzt, da diese zum einen nicht einheitlich definiert werden und zum anderen wurden viele Formen der Validität, Reliabilität und der Objektivität „für standardisierte Forschung entwickelt und sind daher nur bedingt auf qualitativer Forschung übertragbar“ (Steinke, 2013, S. 323). Es wurden daher „Kernkriterien“ formuliert, an denen sich Forscher orientieren können. „Die Kriterien und Prüfverfahren sollten […] je nach Fragestellung, Gegenstand und verwendeter Methode – konkretisiert, modifiziert und ggf. durch weitere Kriterien ergänzt werden“ (Steinke, 2013, S. 324).

Nach eingehender Literaturrecherche und kritischen Überlegungen der Forscherinnen hinsichtlich der o. g. Kritik, haben sie sich für die „Kernkriterien“ nach Steinke (2013) entschieden.

Hiernach werden folgende „Kernkriterien“ berücksichtigt:

1. Intersubjektive Nachvollziehbarkeit

2. Indikation des Forschungsprozesses

3. Empirische Verankerung

4. Limitation

5. Kohärenz

6. Relevanz

7. Reflektierte Subjektivität (Steinke, 2013)

Diese werden im Folgenden erklärt und auf die Arbeit der Forscherinnen bezogen.

3.7.1. Intersubjektive Nachvollziehbarkeit

Da bei der qualitativen Sozialforschung (im Gegensatz zur quantitativen) kein Anspruch auf intersubjektive Überprüfbarkeit erhoben werden kann, wird stattdessen auf intersubjektive Nachvollziehbarkeit geachtet (Steinke, 2013). Diese kann auf drei verschiedene Arten erreicht werden (ebd.).

1. *Dokumentation des Forschungsprozesses*
   Sie ist eine zentrale Technik, durch die den Lesern die Möglichkeit gegeben wird, die Forschung Schritt für Schritt nachzuvollziehen (ebd.). Dadurch wird den Lesern ermöglicht sowohl den Forschungsprozess an sich, als auch das Ergebnis einzuschätzen (ebd.).

   Die Forscherinnen haben für die Nachvollziehbarkeit ihrer Studie die methodologischen Prinzipien nach Gläser und Laudel (2010) befolgt, welche Punkt 3.4.3. zu entnehmen sind. Der Forschungsprozess wurde in Kapitel 3 näher erläutert, die durchgeführten Schritte des Forschungsprozesses haben die Forscherinnen ab 3.4. dokumentiert. Sie sind dementsprechend nachvollziehbar dargestellt.

2. *Interpretationen in Gruppen*
   „… eine diskursive Form der Herstellung von Intersubjektivität und Nachvollziehbarkeit“ (Steinke, 2013, S. 326) stellen Interpretationen in Gruppen dar. Dies geschieht durch den „expliziten Umgang mit Daten und deren Interpretation“ (ebd.) und findet unter anderem in der objektiven Hermeneutik (Wolff, 2013) und in der Grounded Theory (Wolff, 2013) Anwendung.

   Die Forscherinnen haben hier eine Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) durchgeführt, da sie durch diese Methode Informationen über soziale Sachverhalte entnehmen konnten, d. h. dass dieses Verfahren nach Angaben der Autoren für rekonstruierende Untersuchungen und für die Auswertung von Experteninterviews geeignet ist (ebd.). Wie in 3.5.1.2. bereits beschrieben, wurden die Daten, die

interpretiert werden sollten, zuerst extrahiert, d. h. es wurden Analyseeinheiten gebildet, die in das Kategoriesystem eingeordnet wurden (Anlage 7, Extraktionsregeln). Zudem wurden die Informationen der Analyseeinheit in den Dimensionen eingeordnet. Anschließend wurde jeweils eine zusammenfassende Interpretation dazu durchgeführt. Die Interpretation fanden zunächst in Zweiergruppen statt. Die Ergebnisse wurden mehrfach von den Forscherinnen gemeinsam überprüft, indem sie diese in Diskussionen kritisch hinterfragten (Anlagen 8 & 10).

3. *Anwendung kodifizierter Verfahren*

   Durch die Verwendung einheitlicher Verfahren wird ebenfalls Intersubjektivität hergestellt, es werden also kodifizierte Forschungstechniken genutzt (Steinke, 2013). Zu diesen zählen unter anderem das narrative Interview (Hopf, 5.2 Qualitative Interviews - ein Überblick, 2013), die objektive Hermeneutik (Wolff, 2013) und die Grounded Theory (ebd.). Durch kodifizierte Verfahren wird Lesern von wissenschaftlichen Arbeiten das Nachvollziehen bzw. die Kontrolle des Forschungsprozesses erleichtert (Steinke, 2013). Nutzen Forscher nicht kodifizierte Verfahren, müssen sie detaillierter dokumentieren, indem sie u. a. ihre Analyseschritte feiner darstellen (ebd.).

   Dies setzen die Forscherinnen durch das Extrahieren der Rohdaten nach Gläser und Laudel (2010) um. Wie in 3.5.1. beschrieben, wurden Informationen, die für die Beantwortung der Forschungsfrage wichtig waren, entnommen. Für die Zuordnung der Informationen in den Auswertungskategorien nutzten die Forscherinnen für ihre Extraktion die Sachdimensionen, die Ursachen- und die Wirkungsdimensionen (siehe Anlage 8, Auszug der Extraktion). Anschließend fand eine Zusammenfassung der Ergebnisse (Anlagen 9 & 10) statt. Da die Forscherinnen ihre Informationen ausschließlich aus dem extrahierten Material entnommen haben, ist die Zuordnung in die Auswertungskategorie nachvollziehbar. Dazu wurden Verweise angegeben, die untereinander verweisen und nachvollziehbar zu den jeweiligen Informationen führen.

3.7.2. Indikation des Forschungsprozesses

Neben der „Angemessenheit der Erhebungs- und Auswertungsmethoden“ (Steinke, 2013, S. 326) wird die Angemessenheit (= Indikation) des Forschungsprozesses bewertet (Steinke, 2013). Hierbei wird zwischen den folgenden Aspekten unterschieden:

1. *Indikation des qualitativen Vorgehens*
   Primär geht es in diesem Aspekt darum, ob ein qualitatives Vorgehen dazu geeignet ist, um das Ziel der Untersuchung zu erreichen oder ob ein quantitatives Vorgehen indiziert wäre (Steinke, 2013).

   Die Forscherinnen haben das methodische Vorgehen gut bedacht, denn wie in 3.4.2. beschrieben, wurde nach Formulierung der Forschungsfrage deutlich, dass es sich hier um soziales Handeln von Ergotherapeuten, die in Praxen tätig sind, handelt. Die Forscherinnen haben sich aus diesem Grund für die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) entschieden, um das soziale Handeln der angestellten Ergotherapeuten, die in Praxen tätig sind, zu verstehen und die Forschungsfrage dementsprechend beantworten zu können.

2. *Indikation der Methodenwahl*
   Die Kernfrage des Kriteriums ist, ob die verwendete Methodik dem Forschungsgegenstand angemessen ist (Steinke, 2013). Dies kann beantwortet werden, indem kontrolliert wird für welche Untersuchungsgegenstände die genutzte Methode erstellt wurde und ob dies mit dem vorliegenden Untersuchungsgegenstand übereinstimmt (ebd.). Des Weiteren wird darauf geachtet, ob den Aussagen und Geltung des Untersuchten genügend Raum zugestanden wurde (ebd.). Zusätzlich ist es ein gutes Zeichen, wenn durch das Verfahren die Möglichkeit der Überraschungen bzw. „Irritationen des Vorwissens“ (Steinke, 2013, S. 327) entstehen. Dadurch sollen sich die Erkenntnisse erweitern können (Steinke, 2013). Schließlich ist auch die Dauer des Aufenthalts im Feld wichtig (ebd.). Je unbekannter die Lebenswelt des Untersuchten ist, desto länger sollte sich der Forscher im Feld aufhalten (ebd.).

   Durch das erste Prinzip nach Gläser und Laudel (2010) „Prinzip der Offenheit“, das in 3.4.3 (1.) näher beschrieben wurde, haben sich die Forscherinnen im Vorfeld Gedanken für dessen Umsetzung gemacht. Hier wurden Analyseeinheiten, die nicht in bereits vorhandene Kategorien eingeordnet werden konnten, in neu entwickelten Subkategorien eingeordnet. Die Anpassung der Kategorien, entspricht der Methodik von Gläser und Laudel (2010) und gewährleistet die Offenheit für neues Wissen, d. h. Wissen, das in den theoretischen Vorüberlegungen nicht bedacht wurde. Außerdem haben die

Forscherinnen die Offenheit insofern umgesetzt, dass dem theoretischen Hintergrund widersprechende Aussagen in passende Kategorien eingeordnet und farbig markiert werden. Dies traf jedoch nicht zu.

3. *Indikation von Transkriptionsregeln*
   Die Transkriptionsregeln sollen vor allem den Punkten „Handhabbarkeit“ (Steinke, 2013, S. 327) und „Lesbarkeit“ (Steinke, 2013, S. 328) gerecht werden. Im Fokus dieser Punkte stehen die Personen, die zum einen den Text schreiben (Handhabbarkeit) und zum anderen die Personen, die den Text lesen und mit ihm weiter arbeiten (Lesbarkeit) (Steinke, 2013).

   Die Forscherinnen haben hier genaue Angaben für die Transkriptionsregeln aufgestellt, die in 3.4.7. näher beschrieben sind, um das Lesen der „Rohdaten“ zu vereinfachen bzw. die „Handhabbarkeit“ (ebd., S. 327) zu verbessern.

4. *Indikation der Samplingstrategie*
   Dieser Aspekt dient der Bewertung der untersuchten Personen, sowie des Untersuchungssettings, etc. (ebd.). Hierzu stellt sich die Frage, ob das Sampling zweckgerichtet ist und ob „informationsreiche Fälle ausgewählt“ (Steinke, 2013, S. 328) wurden.

   Die Forscherinnen haben im Vorfeld der Studie genau durchdacht, wer in der Lage ist ihre Forschungsfrage zu beantworten. Sie haben danach Ein- und Ausschlusskriterien für die Teilnehmer festgelegt (siehe dazu auch 3.4.6.1.). Diese Kriterien lassen sich in der Teilnehmerrekrutierung wiederfinden (siehe Anlage 2, Rekrutierungsschreiben). Nach Führen der Interviews wägten die Forscherinnen ab, ob das Interview genug neue Informationen enthält, um ausgewertet zu werden. Dies war bei allen Interviews der Fall und es wurde keines verworfen.

5. *Indikation der methodischen Einzelentscheidungen im Kontext der gesamten Untersuchung*
   Hierbei geht es darum, ob die Methoden zur Datenerhebung und -auswertung kompatibel sind und ob das Forschungsdesign hinsichtlich der verfügbaren Ressourcen sinnvoll ist (ebd.).

   Wie ab 3.4.6. beschrieben, haben die Forscherinnen genaue Angaben über Ein- und Ausschlusskriterien der Teilnehmer gemacht (siehe Anlage 2, Rekrutierungsschreiben), damit sich lediglich diejenigen zur Teilnahme an der Untersuchung melden, die die Forschungsfrage durch das Experteninterview

beantworten können. Die Teilnehmer waren zudem alle Ergotherapeuten, was auch die Zielgruppe der Studie war. Die Forscherinnen haben im Experteninterview durch die erste und zweite Frage (siehe Anlage 3, Interviewleitfaden) überprüft, ob die Teilnehmer für die Beantwortung der Forschungsfrage geeignet sind, d. h. ob sie verstanden haben, was eine Occupational Balance bedeutet und ob sie selbst eine zufriedenstellende Occupational Balance haben. Ein Vorteil der vorliegenden Studie liegt u. a. darin, dass alle Teilnehmer die Einschlusskriterien erfüllten, um das qualitative Studiendesign nach Gläser und Laudel (2010) durchführen zu können.

6. *Indikation der Bewertungskriterien*
   Dieser Aspekt behandelt die Frage, ob die Qualitätskriterien der Untersuchung dem Thema, der Methode sowie der Fragestellung entsprechen (ebd.).

   Wie in 3.5. sind die Forscherinnen nach der Methodik nach Gläser und Laudel vorgegangen, was die Auswertung beinhaltet. Wie in 3.7.2. erklärt, ist die Methodik für die Forschungsfrage bzw. für die Untersuchung von sozialen Sachverhalten geeignet. Die Auswertung durch die entsprechende Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel (2010) ist geeignet, um die Forschungsfrage zu beantworten (siehe dazu auch 4. Resultat und 5. Diskussion).

3.7.3. Empirische Verankerung

Hierbei geht es darum, dass bei der Bildung und Überprüfung von Theorien empirisch, also begründet, vorgegangen wird. Die empirische Verankerung kann auf mehreren Wegen überprüft werden. Hierbei müssen nicht alle Aspekte erfüllt werden. Aspekte, die auf die Studie zutreffen, werden unter den betreffenden Aspekten erläutert:

1. *Kodifizierte Methoden*
   Werden kodifizierte Methoden, wie objektive Hermeneutik (Wolff, 2013) oder Grounded Theory (ebd.), genutzt, stellt dies eine empirische Verankerung dar (Steinke, 2013).

2. *Hinreichende Textbelege*

   Auch mit hinreichenden Textbelegen zur entwickelten Theorie kann die empirische Verankerung dargestellt werden. Hierbei gilt es den Umgang mit Widersprüchen und Abweichungen zu zeigen (ebd.).

Den Umgang mit Widersprüchen haben die Forscherinnen mit dem Prinzip der Offenheit (3.4.3.) (Gläser & Laudel, 2010) umgesetzt, das in 3.7.2. (2. Indikation der Methodenwahl) näher beschrieben ist. Der genaue Umgang mit Widersprüchen ist auch in den Extraktionsregeln erläutert (siehe Anlage 7, Extraktionsregeln). In der Extraktion (Anlage 8, Auszug der Extraktion) gibt es zudem Verweise zu den Kategorien des hypothetischen Modells, sodass sie zu den zugehörigen theoretischen Vorüberlegungen wie bspw. den Definitionen der Variablen führen. Weiterhin wurden die Endergebnisse in Kapitel 4. Und 5. Stets auf die theoretischen Vorüberlegungen gestützt.

3. *Analytische Induktion* (Bühler-Niederberger D. , 1985; 1991)
   In diesem Aspekt wird mithilfe der Prüfung anhand eines Falls die Richtigkeit oder Falsifikation der generierten Theorie dargestellt (Steinke, 2013). Ist die Theorie dann unzutreffend, wird sie durch Fallstudien und Phänomendefinition umformuliert (ebd.).

4. *Prognosen*
   Prognosen werden aus der Theorie geleitet und in der Studie im Verlauf anhand von Interviews, Beobachtungen und ähnlichem belegt (ebd.).

   Die theoretischen Vorannahmen der Forscherinnen, wurden durch die entsprechende Literatur beeinflusst. In der Ergebniszusammenfassung (4.6.) haben die Forscherinnen offen dargelegt welche Ergebnisse durch die theoretischen Vorüberlegungen erwartet wurden und welche nicht. Das theoretische Hintergrundwissen wurde in Kapitel 4. verdeutlicht und bestätigte zumeist die Ergebnisse der Interviews.

5. *Kommunikative Validierung*
   Der Aspekt der kommunikativen Validierung „ermöglicht eine Rückbindung der […] Theorie an die Untersuchten“ (Steinke, 2013, S. 329). Hierzu gehört auch der sogenannte „member check“ (Steinke, 2013), bei dem die Daten/Ergebnisse den Probanden vorgelegt werden, um diese auf ihre Richtigkeit zu überprüfen.

   Die Forscherinnen erfüllen das Kriterium der empirischen Verankerung auch durch den Aspekt der kommunikativen Validierung. Sie haben im Rahmen dessen einen „member check“ durchgeführt, indem sie die transkribierten Interviews an die Teilnehmer schickten und um deren Überprüfung auf Richtigkeit baten. Alle Teilnehmer waren mit den transkribierten Interviews einverstanden.

3.7.4. Limitation

Dieses Kriterium soll die Grenzen der Studie herausfinden und beurteilen (Steinke, 2013). Um diese herauszufinden, werden die weiteren Bedingungen, wie z. B. Kontexte, der Ergebnisse analysiert (ebd.). Müssen für die Übertragbarkeit von Ergebnissen viele und spezifische Bedingungen der Forschung erfüllt sein, sind die Ergebnisse nur schwer generalisierbar (ebd.). Daher müssen Mindestanforderungen festgelegt und irrelevante Zufälle ausgeschlossen werden (ebd.). Um dies zu erreichen, können folgende Methoden genutzt werden:

1. „Fallkontrastierung“ (Steinke, 2013, S. 330): Hierzu werden Fälle, die die stärkste und geringste Unterschiedlichkeit haben ausgesucht und analysiert (Steinke, 2013).
2. Suche und Analyse von abweichenden, negativen und extremen Fällen (ebd.).

Die Limitationen der Studie beschreiben die Forscherinnen teilweise direkt in den betreffenden Teilen des Resultats (4.). Zusätzlich werden sie in 5.2. „Stärken und Schwächen der Studie“ verdeutlicht.

3.7.5. Kohärenz

Dieses Kriterium trifft zu, wenn die Theorie der Untersuchung beständig ist. Steinke (2013) gibt an, dass dies durch die Frage, ob die Theorie zusammenhängend ist, geprüft werden kann. Außerdem ist es wichtig ungelöste Fragen und Widersprüche offen darzulegen.

Die Literaturrecherche basierte auf die Forschungsfrage bzw. Leitfragen, um theoretische Vorüberlegungen vornehmen zu können. Die Variablen (Kategoriesystem) des hypothetischen Modells basieren auf die theoretischen Vorüberlegungen. Diese wurden dadurch entwickelt. Die Grundannahmen wurden bei der Auswertung berücksichtigt, um die Forschungsfrage zu beantworten. Die Ergebnisse wurden in das Kategoriesystem eingeordnet. Die unternommenen Schritte stehen stets in Verbindung miteinander. Im Forschungsprozess (Kapitel 3.) wird der Zusammenhang zur Theorie immer wieder verdeutlicht.

Der Umgang mit Widersprüchen wurde in den Extraktionsregeln (Anlage 7) festgehalten. Zudem wurden Ergebnisse, die unerwartet aufgetreten sind in der Ergebniszusammenfassung (4.6.) offen dargelegt.

3.7.6. Relevanz

Anhand der Fragen (1) „Ist die Fragestellung relevant?“ (Steinke, 2013, S.330) und (2) „Welchen Beitrag leistet die entwickelte Theorie?“ (ebd.) wird der pragmatische Nutzen wissenschaftlicher Arbeiten gemessen. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn die qualitative Forschung keine Aktions- oder Evaluationsforschung (Hitzler & Eberle, 2013) ist.

Es ist davon auszugehen, dass diese Untersuchung das Kriterium erfüllt, da bei der Genehmigung des Proposals neben der Innovation auch auf die Relevanz für die Ergotherapie geachtet wurde. Die Relevanz wird in Kapitel 1. und in 1.1. näher beschrieben. Zudem wird diese dadurch deutlich, dass die Forscherinnen, durch die Berufserfahrung in der Tätigkeit in einer Praxis, diese als spezielle Anforderungen wahrgenommen haben. Das Ziel der Forscherinnen ist es, zu untersuchen, wie man in diesem Berufsbereich eine zufriedenstellende Occupational Balance erreichen und beibehalten kann. Die Ergebnisse der Studie sollen Ergotherapeuten, die in Praxen arbeiten, Möglichkeiten bieten, eine eigene zufriedenstellende Occupational Balance zu entwickeln, wenn eine Unzufriedenheit in diesem Bereich besteht. Es kann zudem auch anderen Professionen im Gesundheitswesen mit ähnlichen Anforderungen eine Hilfestellung bieten.

3.7.7. Reflektierte Subjektivität

In diesem Punkt geht es darum, dass der Forscher seine eigene Subjektivität auf mehreren Ebenen überprüft, indem er eigene Vorannahmen, Forschungsinteressen, etc. reflektiert (Steinke, 2013).

Steinke (2013) empfiehlt dabei vier Punkte, die zu überprüfen sind und gibt an, dass es zur Erfüllung des Kriteriums nicht ausreicht ein oder zwei der Punkte zu erfüllen:

1. Selbstbeobachtung während des Forschungsprozesses
2. Persönliche Voraussetzungen zum Erforschen des Gegenstandes
3. Existenz einer Vertrauensbeziehung zwischen Forscher und Teilnehmer
4. Reflexion während des „Feldeinstiegs“ (Wolff, 2013)

Den ersten Punkt des Kriteriums erfüllten die Forscherinnen, indem sie während der Studie in insgesamt drei Prozessberichten (jeweils individuell und in der Gruppe) sowie in wöchentlichen Treffen das eigene Verhalten reflektierten.

Den zweiten Punkt beachteten die Forscherinnen, indem sie Aufgaben nach den jeweiligen Stärken der Gruppenmitglieder aufteilten, welche im Vorfeld besprochen wurden.

Die Vertrauensbeziehung zwischen den Forscherinnen und den Teilnehmern wurde über die Kontaktaufnahme (siehe Schneeball-Verfahren in 3.4.6. und Anlage 2,

Rekrutierungsschreiben), sowie den Erstkontakt per Mail und das Gespräch vor dem eigentlichen interview aufgebaut.

Es wurde darauf geachtet, die Teilnehmer über ihre Rechte wie das Widerrufsrecht sowie den Datenschutz aufzuklären. Hierbei war hilfreich, dass Teilnehmer und Forscherinnen denselben Beruf ausübten und alle Teilnehmer sich für wissenschaftliche Arbeit interessierten (siehe Akademisierungsgrad der Teilnehmer in 3.4.6.2.).

Die Reflexion während des „Feldeinstiegs“ fand zu verschiedenen Zeiten statt. Zunächst wurde zu Beginn der Arbeit das eigene Empfinden hinsichtlich des wissenschaftlichen Arbeitens reflektiert. Im Verlauf reflektierten die Forscherinnen immer wieder über hinzukommende Aufgaben, insbesondere nach dem Pilotinterview und den ersten Interviews.

3.7.8. Weitere Gütekriterien

Die Forscherinnen kannten die Interviewteilnehmer nicht. Waren die Interviewteilnehmer einer oder mehreren Forscherinnen bekannt, wurden die Interviews von den anderen Forscherinnen geführt. Dies traf bei zwei Teilnehmern zu. Es war den Forscherinnen wichtig, dass die Interviews nicht zusätzlich emotional beeinflusst werden, z. B. durch Zuneigung bei einer Freundschaft, um bestmöglich sachliche Informationen erhalten zu können.

Die vorliegende Studie hat durch eine relativ hohe Teilnehmerzahl von zehn Personen eine hohe Aussagekraft. Zusätzlich haben vier Forscherinnen die Interviews ausgewertet und kritisch hinterfragt (siehe Extraktionsregeln in 3.5.1.). Es wurden neun von zehn Interviews jeweils von zwei Forscherinnen geführt. Ein Interview (Interview acht) führte aus organisatorischen Gründen nur eine Forscherin durch. Des Weiteren haben die Forscherinnen durch das Pilotinterview den Interviewleitfaden angepasst und zudem die theoretischen Vorüberlegungen hinterfragt, überprüft und angepasst.

3.8. Hypothetisches Modell

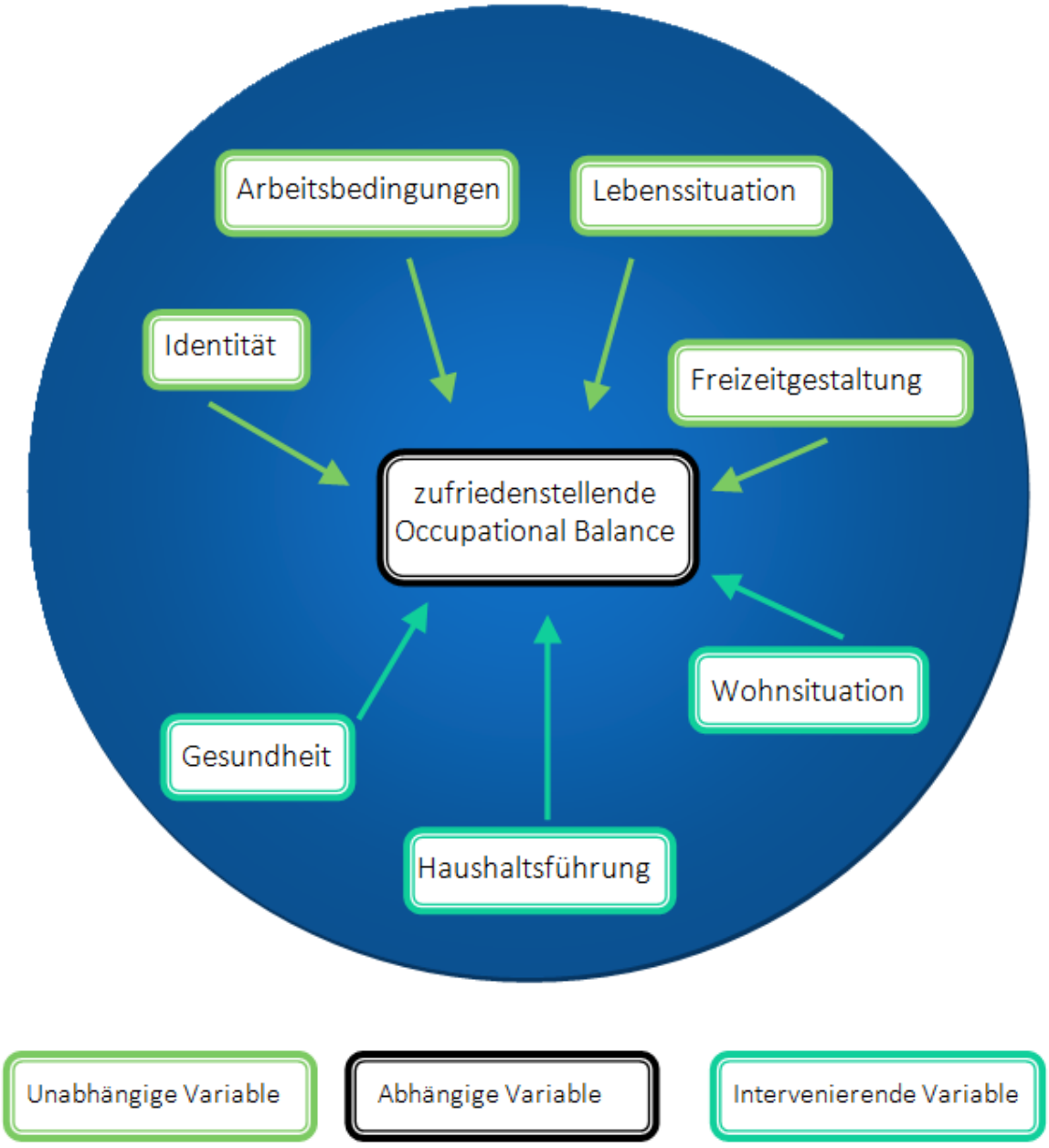

Abbildung 13 – Hypothetisches Modell

3.8.1. Definitionen der Variablen

Nach Gläser und Laudel (2010) werden im Vorfeld der Interviews Variablen definiert, die ein hypothetisches Modell bilden (siehe dazu 3.4.4.3. Das hypothetische Modell und seine Variablen). Nach den Interviews werden aus diesen Variablen Kategorien und aus ihren Unterpunkten Subkategorien. Abgesehen von den Definitionen der Subkategorien

„Freizeitaktivitäten“, „Hobbies“ und „Gewohnheiten“ standen die Definitionen der anderen Begriffe vor den Interviews fest. Diese drei Subkategorien wurden im Verlauf der Analyse den Hauptkategorien „Freizeitgestaltung“ und „Lebenssituation“ hinzugefügt und definiert.

Kategorien sind: **Identität, Freizeitgestaltung, Lebenssituation und Arbeitsbedingungen**

Die Subkategorien befinden sich unter den jeweiligen Kategorien.

Es folgen die Definitionen der Kategorien und Subkategorien. Definitionen, die sich nicht in Gänze in der Literatur entnehmen ließen, wurden von den Forscherinnen kombiniert.

3.8.1.1. Abhängige Variablen

Zufriedenstellende Occupational Balance

zufrieden/zufriedenstellend/Zufriedenheit: „Als Zufriedenheit wird in der Psychologie ganz allgemein die Übereinstimmung einer bestimmten Erwartung eines Menschen vor einer Handlung mit deren tatsächlichem Erleben danach bezeichnet. Der Zufriedenheitsgrad ist dann abhängig vom Ausmaß der Abweichung zwischen dieser Erwartung und dem Handlungsergebnis. Ist die Erwartung höher als das Erlebnis, entsteht Unzufriedenheit, ist das Erlebnis mindestens gleich oder höher als die Erwartung, entsteht Zufriedenheit“ (Stangl, 2012). Nach neueren Untersuchungen gibt es auch einen deutlichen Zusammenhang zwischen genetischer Ausstattung, Persönlichkeit und Zufriedenheit (ebd.).

Occupational Balance: Es gibt diverse Definitionen für den Begriff Occupational Balance oder Work-Life-Balance.

Nach Michalk und Nieder (2007): „Übersetzt man die einzelnen Wörter des englischen Fachterminus Work-Life-Balance in die deutsche Sprache, so bedeuten diese Arbeit, Leben, Ausgeglichenheit. Man kann also von einem Ausgleich von Beruf und Privatleben sprechen und somit von einer Vereinbarkeit dieser beiden Bereiche. Wenn keine Vereinbarkeit der beiden Bereiche besteht, so kann der Terminus Work-Life-Balance auch als Spannungsfeld zwischen Beruf und Privatleben aufgefasst und bezeichnet werden. Sowohl aus einer negativen wie auch einer positiven Perspektive betrachtet, handelt es sich bei der Work-Life-Balance stets um einen Zusammenhang von beiden Lebenswelten, der Lebens- und der Arbeitswelt, in die Individuen in ihrem Alltagsleben eingebunden sind“ (S.21).

„WLB ist […] kein klar abgegrenzter Begriff, sondern bezeichnet ein Gebiet verschiedener und z. T. traditionsreicher Fragestellungen, die Qualität und Verhältnis der verschiedenen Arbeits- und Lebensbereiche zueinander betreffen“ (Resch & Bamberg, 2005, S. 174).

3.8.1.2. Unabhängige Variablen

Identität

Identity im Englischen: „… (4) create meaning and a positive personal identity" (Matuska & Christiansen, 2008, S. 11).

„Jeder Mensch ist, wie er ist, und hat dabei eine Vorstellung davon, wie und wer er ist, er besitzt eine Identität. Diese Identität findet und entwickelt er im Laufe seines Lebens, wobei ihm die Sprache hilft, denn Menschen erzählen gerne über sich selbst, über das, was sie erlebt und unternommen haben und wie sie in dieser und in jener Situation reagiert haben. Menschen suchen dabei nach jenen Eigenschaften, die sie als Person kennzeichnen und unverwechselbar machen, d. h., sie formen durch die Erzählungen ihre ‚narrative Identität'. Im Laufe der Zeit entwickeln, bekräftigen oder verändern sie ihre Selbsterzählungen, d. h., sie (re)konstruieren sie ihr Selbst aus den erinnerten Episoden ihrer Vergangenheit fortlaufend und verweben Anekdoten aus ihrer Vergangenheit zu einer Lebensgeschichte, einer umfassenden Erzählung darüber, wie sie zu der Person wurden, die sie sind" (Saum-Aldehoff, 2010).

Subkategorien der Kategorie „Identität" sind Flow, Therapieerfolg, Identifizierung mit dem Beruf, Psychohygiene, Persönliche Einstellung und Persönlichkeitsentwicklung. Sie werden im Folgenden definiert.

Flow

Auch Flow-Erleben: „Ein besonders positives emotionales Erleben bei einer Tätigkeit, das dadurch charakterisiert ist, dass eine Person ganz auf ihr Tun konzentriert ist und darin aufgeht, sich selbst dabei vergisst, das Zeitgefühl weitgehend verloren ist (‚Die Zeit vergeht wie im Flug'). Dieses emotionale Erleben kann sich dann einstellen, wenn die wahrgenommenen Anforderungen der Tätigkeit den Fähigkeiten entsprechen. Der Anreiz bei einer solchen Handlung liegt nicht in erwarteten Handlungskonsequenzen (extrinsische Motivation), sondern in der Ausführung der Handlung selbst (intrinsische Motivation)" (Maier, n.d.).

Therapieerfolg

Therapie: „Eine Therapie sind alle der Beseitigung oder Linderung von Gesundheitsstörungen und Krankheitszuständen dienenden medizinischen Maßnahmen" (Zwahr, Brockhaus - Band 14, 2002, S. 89f).

Erfolg: Erfolg ist ein von Anspruchsniveau und Leistungsmotivation bestimmtes Betätigungserlebnis, bei der geglückten Verwirklichung selbst gesteckter Ziele, das seinerseits wiederum positiv motivierende und anspruchssteigernde Wirkung hat (Zwahr, Brockhaus - Band 4, 2002, S. 480).

Also können Therapieerfolge als Beseitigung oder Linderung von Gesundheitsstörungen gesehen werden, die durch die Leistungsmotivation des Klienten bestimmt sind.

Identifizierung mit dem Beruf

Identifizierung oder Identifikation: „Allgemeine und umfassende Bezeichnung für eine Phase des Wiedererkennens im Verlauf des Erinnerns“ (Stangl, 2009).

Beruf: „Dauerhaft angelegte, i.d.R. eine Ausbildung voraussetzende Betätigung, die Arbeitskraft sowie Arbeitszeit überwiegend in Anspruch nimmt“ (Schmidt & Bartscher, n.d.).

Psychohygiene

„Psychohygiene ist die Disziplin der angewandten Psychologie, mit den Aufgaben der Vorsorge für seelische und geistige Gesundheit, ggf. Behandlung, Betreuung, Rehabilitation sowie Aufklärungsarbeit über seelische und geistige Besonderheiten“ (Zwahr, Brockhaus - Band 11, 2002, S. 225).

Persönliche Einstellung

Persönlichkeit: „Persönlichkeit ist die ausgeprägte Individualität eines Menschen“ (Zwahr, Brockhaus - Band 10, 2002, S. 458).

Einstellung: „Durch frühere Erfahrungen und kulturelle, milieubedingte, erzieherische, Einflüsse herausgebildete, verinnerlichte Haltung gegenüber allen sozialen, psychischen, kognitiven, normativen Phänomenen, die auf das Verhalten und Handeln einwirken“ (Zwahr, Brockhaus - Band 3, 2002, S. 445).

Die persönliche Einstellung kann dementsprechend, als die durch Erfahrung und kulturelle Einflüsse bedingte, Individualität eines jeden Menschen beschrieben werden.

Persönlichkeitsentwicklung

„Unter Persönlichkeitsentwicklung versteht man die Entwicklung der individuellen Verhaltens- und Ausdrucksweisen, der eigenen Stärken und des persönlichen Stils“ (brainGuide AG, 2003-2015).

Freizeitgestaltung

Freizeit: Freizeit ist ein relativ modernes Phänomen, dessen Bedeutung sich in den letzten 30 Jahren stark verändert hat (Freericks, Hartmann, & Stecker, 2010). So war sie in den 1980er Jahren eher negativ als „Nicht-Erwerbsarbeit" bestimmt (ebd.). Entstanden sei die Freizeit durch neue, zeitliche Alltagsstrukturen (ebd.). „Der Freizeitbegriff verweist auf eine spezifische Form arbeitsfreier Zeit, die es so in vormoderner bzw. vorindustrieller Zeit nicht gegeben hat, und basiert - im Unterschied zu älteren Formen (wie der Muße) - auf einer klaren raum-zeitlichen Trennung von Arbeit und sonstigem Leben sowie einer strengen zeitlichen Regelung und auch Begrenzung der Erwerbsarbeit" (Fromme, 2001, S. 610).

Der Begriff „Freizeitgestaltung" meint die Gestaltung dieser Zeit durch ruhige Erholung, aktive Freizeit und soziale Kontakte (Townsend & Polatajko, 2007).

Subkategorien der Kategorie „Freizeitgestaltung" sind Freizeitaktivitäten, Hobbies und Urlaub/Reisen. Sie werden im Folgenden definiert.

Freizeitaktivitäten

Freizeit: siehe oben

Aktivität: „Das Tätigsein, eine einzelne Tat oder Handlung" (Farlex, Inc., 2009).

Freizeitaktivitäten meinen daher das Tätigsein in der arbeitsfreien Zeit. Die Gestaltung dieses Tätigseins ist individuell und von den Bedürfnissen sowie Präferenzen des Inidividuums abhängig.

Hobbies

„Ein Hobby, ist eine Tätigkeit oder ein Interesse, das der Ausübende freiwillig und regelmäßig betreibt und die dem eigenen Lustgewinn oder der Entspannung dient" (Reese, Hobby, 2015).

Urlaub/Reisen

Urlaub: „Urlaub ist eine zeitlich befristete Dienstbefreiung des Arbeitnehmers zum Zweck der Erholung unter Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgeldes" (Zwahr, Brockhaus - Band 14, 2002, S. 333).

Reisen: „Reisen ist ein längeres Entfernen vom Heimatort, ein größerer Ausflug" (Wahrig-Burfeind, 2000, S. 1040).

Lebenssituation

„Als ‚Lebenslage' wird die Gesamtheit der äußeren Bedingungen bezeichnet, durch die das Leben von Personen oder Gruppen beeinflusst wird. Die Lebenslage bildet einerseits den Rahmen von Möglichkeiten, innerhalb dessen eine Person sich entwickeln kann, sie markiert deren Handlungsspielraum. Andererseits können Personen in gewissem Maße auch auf ihre Lebenslagen einwirken und diese gestalten. Damit steht der Begriff der Lebenslage für die konkrete Ausformung der sozialen Einbindung einer Person, genauer: ihrer sozioökonomischen, soziokulturellen, soziobiologischen Lebensgrundlage" (Engels, 2008, S. 643).

Subkategorien der Kategorie „Lebenssituation" sind Beziehungen, Anerkennung, Finanzielle Situation und Gewohnheiten. Sie werden im Folgenden definiert.

Beziehungen

Der Begriff der sozialen Beziehung wird häufig in der Soziologie verwendet. Er geht auf Max Weber (1976) zurück: „Soziale Beziehung soll ein seinem Sinngehalt nach aufeinander gegenseitig eingestelltes und dadurch orientiertes Sichverhalten mehrerer heißen. Die soziale Beziehung besteht also durchaus und ganz ausschließlich: in der Chance dass in einer (sinnhaft) angebbaren Art sozial gehandelt wird einerlei zunächst: worauf diese Chance" (Weber, 1976, S. 13).

„Aus dieser Definition ergibt sich [sic] dass eine Beziehung erst beendet ist [sic] wenn keine Chance mehr besteht [sic] dass in ihrem Sinn gehandelt wird. Eine Ehe ist somit soziologisch betrachtet solange gültig bis nicht einmal mehr die geringste Chance besteht [sic] dass in ihrem Sinn gehandelt wird. Eine soziale Beziehung besteht immer aus zwei oder mehreren Personen" (Bauer M. , n.d.).

Soziale Beziehung (Führung und Mitarbeiter): „Innerhalb einer Organisation, in der Menschen miteinander arbeiten, entstehen neben den Sachbeziehungen ebenfalls Sozialbeziehungen zwischen Personen und Gruppen untereinander. Zwischenmenschliche Beziehungen lassen sich nach Gros (1994) in drei Systeme einteilen und genauer betrachten: Persönlichkeitssystem mit subjektiven Eigenschaften, Bedürfnisse (physiologisch und sozial) und Einstellungen (kognitiv und affektiv). Sozialsystem mit den Beziehungen der Menschen untereinander und ihrem jeweiligen Rollenverhalten und die damit verbundene Beziehungen zur Gruppenstruktur, Macht und Konflikte. Dabei verhalten sich Menschen unterschiedlich, je nach Geschlecht, Alter, sozialer Klassenzugehörigkeit, Intelligenz und den Facetten ihrer Persönlichkeit. Es findet eine Wechselbeziehung zwischen Individuum und Umwelt statt, die sich in dem jeweiligen Verhalten ausdrückt und so die Persönlichkeit zum Ausdruck bringt" (Ott, 2012, S. 378).

Familie: „Familie ist eine auf Dauer angelegte Gemeinschaft der Liebe und Solidarität. Sie ist der erste Ort, an dem der Mensch Liebe, Vertrauen, Geborgenheit und selbstlose Sorge umeinander erfahren und lernen kann. Sie verbindet Generationen. […] Neben der Kernfamilie gehören auch z. B. alleinerziehende Mütter und Väter, Patchwork- oder Pflegefamilien dazu“ (Bischöfliches Ordinariat Würzburg, n.d.).

Freunde/Freundschaft: „Als Freundschaft wird eine positive Beziehung und Empfindung zwischen zwei Menschen, die sich als Sympathie und Vertrauen zwischen ihnen zeigt [sic] bezeichnet. Die in einer freundschaftlichen Beziehung zueinander stehenden Menschen bezeichnet man als Freund bzw. Freundin. In einer Freundschaft schätzen und mögen die befreundeten Menschen einander um ihrer selbst willen. Freundschaft beruht auf Zuneigung, Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung. Der Begriff ‚Freundschaft' bezieht sich in der Regel auf Beziehungen zwischen nicht verwandten Personen. Freundschaft wird heute besonders gegen familiäre Beziehungen abgegrenzt, die zwar ebenfalls dauerhaft und emotional, aber entweder nicht frei gewählt (Verwandte) oder sexuell geprägt (Sexualpartner und Ehepartner) sind“ (Reese, Freundschaft, 2015).

Klientenverhältnis: „Klient (lat) allg.: Auftraggeber, z. B. eines Rechtanwaltes“ (Zwahr, Brockhaus - Band 7, 2002, S. 373). Verhältnis bezeichnet die „Beziehung, in der sich etwas mit etwas vergleichen lässt oder in der etwas an etwas anderem gemessen wird“ (Bibliographisches Institut GmbH, 2015). Die Forscherinnen bezeichnen somit die Beziehung zwischen dem Auftraggeber und dem Therapeuten.

Anerkennung

„Positive Beurteilung, Respektierung, Achtung einer Person, ihrer Leistungen und Fähigkeiten durch andere“ (Enzyklo, 2014).

Finanzielle Situation

finanziell: „Die Finanzen betreffend, im Hinblick auf die Finanzen, auf die Geldmittel, geldlich“ (Reese, Arbeitsorganisation, 2015).

Situation: „Umstände, in denen sich jemand/etwas gerade befindet“ (Farlex Inc, 2013).

Die Forscherinnen definieren finanzielle Situation daher folgendermaßen: Finanzielle Situation ist die Summe der Einnahmen nach Abzug der gesamten Ausgaben, die einem Individuum zur Verfügung stehen. Die Zufriedenheit über die zur Verfügung stehenden Finanzen wird subjektiv betrachtet.

Gewohnheiten

„Eine Verhaltensweise oder häufig ausgeführte Handlung, die oft automatisch abläuft“ (Farlex, Inc., 2009).

Arbeitsbedingungen

„Arbeitsbedingungen sind Bedingungen, die zwischen Arbeitgeber und Angestellten ausgehandelt wurden und durch den Arbeitsvertrag Rechtskraft erhalten. Zu den Arbeitsbedingungen gehören individuelle Vereinbarungen beispielsweise über Kündigungsfristen, Vergütung, Lohnzusatzleistungen, Arbeitszeit, aber auch organisationseigene Vereinbarungen wie Disziplinarverfahren oder Beschwerdeverfahren und nicht zuletzt gesetzliche Regelungen" (onpulson.de Wissen für Unternehmer und Führungskräfte, 2015).

Zusätzlich werden räumliche, sowie personelle und finanzielle (über den Lohn hinausgehende) Aspekte als Arbeitsbedingungen betrachtet. Hierzu zählen auch die spezifischen Anforderungen in ergotherapeutischen Praxen: „Anforderungen sind die Eigenschaften, Fähigkeiten usw., die man von jemanden/etwas erwartet oder die für etwas nötig sind“ (K Dictionaries, 2013). Praxis wird als „die Räume, in denen ein Arzt oder ein Anwalt seinen Beruf ausübt“ beschrieben (Farlex, Inc., 2009).

Subkategorien der Kategorie „Arbeitsbedingungen“ sind Arbeitsgestaltung, Arbeitsstruktur/-organisation, Arbeitsklima und Challenge. Sie werden im Folgenden definiert.

Arbeitsgestaltung

Unter Arbeitsgestaltung „… versteht man […] die Gestaltung von Arbeitsabläufen. Arbeitsgestaltung beinhaltet, die Faktoren, welche die Tätigkeit eines Arbeitnehmers ausmachen, auf effizienteste Weise anzuordnen. Zu organisierende Faktoren umfassen die Arbeitszeit, auszuführende Pflichten sowie die Bestimmung des Grads an Empowerment“ (onpulson.de Wissen für Unternehmer und Führungskräfte, 2015).

Arbeitsstruktur/-organisation

Arbeitsorganisation: „Organisatorische Gestaltung nach Art, Umfang und Bedingungen aller Elemente des Arbeitens" (Bartscher, n.d.).

„Arbeitsorganisation beschreibt für eine betriebliche Mikro-Struktur die Art, den Umfang und die Bedingungen, in denen Menschen in mittelbarer oder unmittelbarer Zusammenarbeit mit anderen mit Arbeitsgegenständen, Informations- und Betriebsmitteln

an Arbeitsobjekten zielgerichtete Verrichtungen vornehmen. Organisieren bedeutet (planvoll) aufzubauen bzw. zu gestalten" (Reese, Arbeitsorganisation, 2015).

Struktur: „[unsichtbare] Anordnung der Teile eines Ganzen zueinander, gegliederter Aufbau; innere Gliederung" (Schoch, 2007). Darunter fallen für die Forscherinnen auch die Bereiche Arbeitszeit und Arbeitsmittel.

Arbeitszeit: „Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit. Die Pausen werden nicht mitgerechnet. Keine Arbeitszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer benötigt, um von seiner Wohnung zum Arbeitsplatz zu gelangen“ (W.A.F. Institut für Betriebsräte-Fortbildung AG, n.d.).

Arbeitsmittel: „Arbeitsmittel sind Werkzeuge, Geräte, Maschinen oder Anlagen, die zur Verrichtung einer Arbeit erforderlich sind“ (Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH, 2015).

Arbeitsklima

„Das Arbeitsklima bezeichnet im Gegensatz zum Betriebsklima die Situation am jeweiligen Arbeitsplatz. Ein harmonisches Miteinander kennzeichnet ein gutes Arbeitsklima. Es wirkt sich auf die Motivation, die Leistungsfähigkeit und Kreativität jedes Einzelnen aus und führt zu entsprechenden Unternehmensergebnissen. Einflussfaktoren sind neben einer guten Kommunikation, individuelle Arbeitszeitregelungen, leistungsbezogene Einkommens-möglichkeiten und eine hohe Zufriedenheit mit der Aufgabe und den Rahmenbedingungen" (Bauer A. , 2013).

Challenge

Challenge lässt sich als „Herausforderung“ übersetzen. Dies entspricht einem „Anlass, tätig zu werden“ (Bibliographisches Institut GmbH, 2015) sowie einer „Aufgabe, die einen fordert“ (ebd.). Nach Matuska und Christiansen (2008) bedeutet „challenge“ „… (3) feel engaged, challenged, and competent …” (S. 11).

3.8.1.3. Intervenierende Variablen

Gesundheit

Gesundheit nach der Weltgesundheitsorganisation (WHO): „Gesundheit ist ein Zustand völligen psychischen, physischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen. Sich des bestmöglichen Gesundheitszustandes zu erfreuen ist ein Grundrecht jedes Menschen, ohne Unterschied der Rasse, der Religion, der politischen Überzeugung, der wirtschaftlichen oder sozialen Stellung" (Bundesministerium

für Gesundheit, n.d.). Nach Huber et al. (2011) wird die Gesundheit definiert als: „The ability to adapt and to self manage."

Gesundheit in Verbindung mit Beruf

Definitionen von Gesundheit und Arbeit sind unter den Begriffen „Gesundheit" (siehe oben) und „Arbeitsgestaltung" (3.8.1.2., Kategorie „Arbeitsbedingungen") zu finden.

Arbeitsbelastung: „Art und Weise oder Ausmaß, wie die Ausübung von Arbeit(en) die ausübende Person anstrengt/belastet" (Reese, 2015).

Arbeitserkrankung oder Berufskrankheit: „Berufskrankheiten sind arbeitsbedingte Erkrankungen, die ein Beschäftigter durch seine berufliche Tätigkeit erleidet, in dem er, nach dem Kenntnisstand der Medizin, besonderen Einwirkungen (z. B. Lärm, Gefahrstoffe) in erheblich höherem Maß ausgesetzt ist, als die übrige Bevölkerung" (Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH, 2015).

Wohnsituation

Wohnen: Wohnen bedeutet „seine Wohnung, seinen ständigen Aufenthalt haben" (Bibliographisches Institut GmbH, 2015), „vorübergehend eine Unterkunft haben, untergebracht sein" (ebd.).

Im Englischen wird nicht zwischen „wohnen" und „leben" unterschieden („to live"), daher könnte man es als zentralen Aspekt des menschlichen Lebens sehen. „Wohnsituation" meint nach Auffassung der Forscherinnen die räumliche, kulturelle und personelle Situation des Wohnens.

Haushaltsführung

„Haushaltsführung bedeutet einen eigenen Haushalt zu führen, Wirtschaftsführung einer zusammen wohnenden Familie, sowie aller dabei nötigen Arbeiten" (Wahrig-Burfeind, 2000, S. 607). Unter Haushaltsführung verstehen die Forscherinnen die physischen, psychischen und kognitiven Fähigkeiten, die ein Individuum benötigt, um einen Haushalt zu führen.

3.9. Zeitlicher Ablauf

Mit der Genehmigung des Proposals im Februar 2015 begann die vorliegende Forschung. Zunächst haben sich die Forscherinnen von März bis Juni mit dem theoretischen Hintergrund und der Methodik befasst. Dazu sichteten sie Literatur und planten das weitere Vorgehen.

Dazu gehörte die Literaturrecherche, welche hinsichtlich auf die Forschungsfrage durchgeführt wurde. Anschließend wurde ein hypothetisches Modell erstellt sowie dessen Variablen bestimmt und definiert. Nach Erstellung des Interviewleitfadens wurde Ende Mai das Pilotinterview geführt. Parallel dazu fand die Teilnehmerrekrutierung statt. Nach Durchführung des Pilotinterviews wurde der Interviewleitfaden angepasst.

Die Interviews wurden von Anfang bis Mitte Juni geführt und bis Mitte Juli transkribiert. Der „member-check“ fand bis Ende Juli statt. Die Analyse und Auswertung der Interviews fand im August statt.

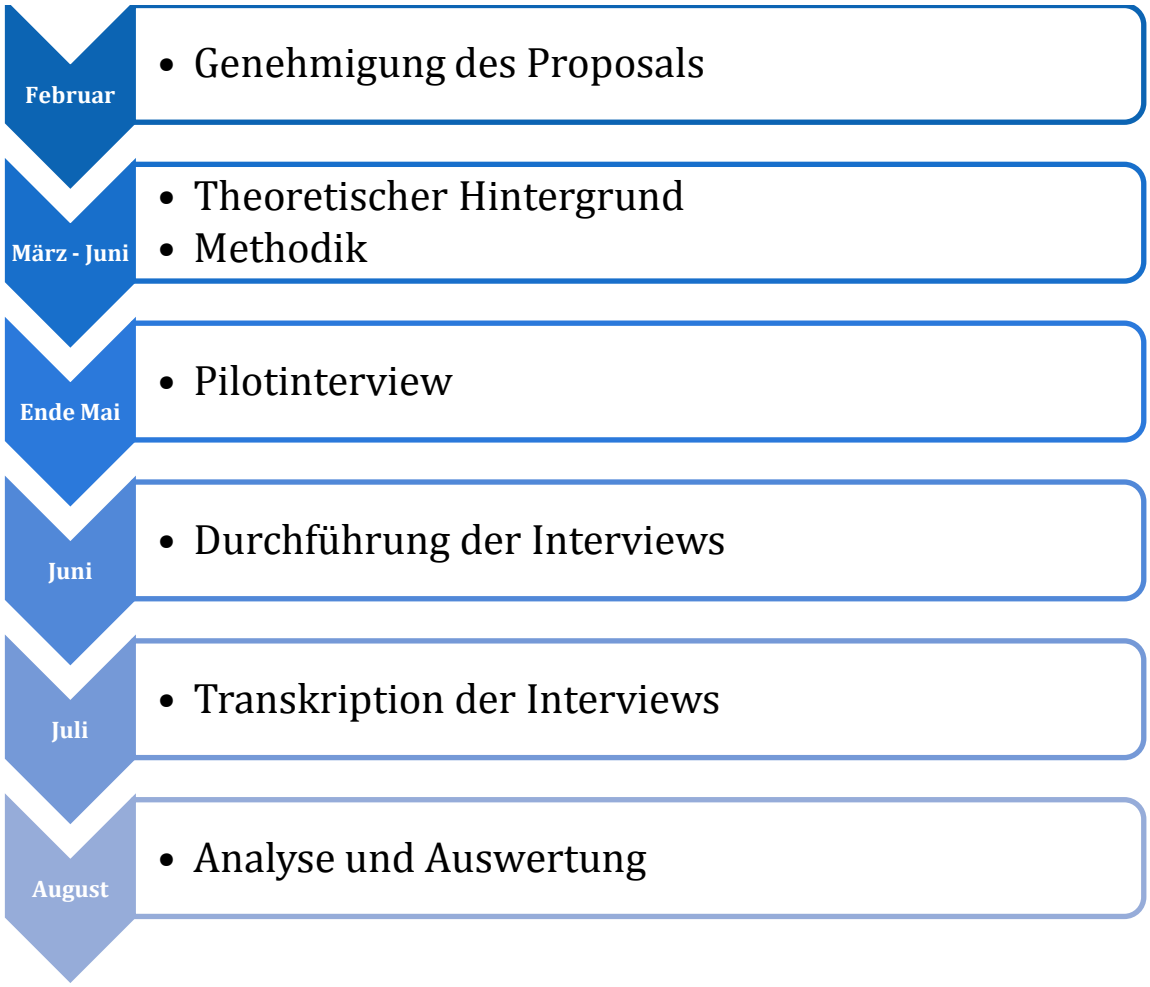

Abbildung 14 – Meilensteine des zeitlichen Ablaufs

4. Resultat

Bei der Beschreibung des Resultats sind die Forscherinnen so vorgegangen, dass sie zunächst die Ergebnisse anhand der Kategorien und Subkategorien des hypothetischen Modells beschrieben haben. Daraufhin haben sie das Ergebnis der geschlossenen Fragen dargestellt sowie die Ergebnisse zusammengefasst.

Für den ersten Teil haben die Forscherinnen die Überschriften der Kategorien und Subkategorien in den, bei der Analyse genutzten, Farben unterlegt. Dies soll der besseren Übersicht dienen.

4.1. Identität

4.1.1. Identität - Flow

Wie in 2.3.2.1. bereits beschrieben, ist die Motivation und auch das positive Erleben von Emotionen eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit (Ott, 2012). Extrinsische und intrinsische Motivation sind zusätzlich wichtige Bausteine für das Erfahren positiver Emotionen (ebd.). Bei solch einem Flow-Erlebnis entsteht eine optimale Beanspruchung, d. h. es entstehen keine Über- oder Unterforderung (ebd.). Entgegen der Erwartung der Forscherinnen ließ sich nur eine Aussage in diese Kategorie einordnen. Der Teilnehmer gab an: *„Das ich viel Spaß auch daran habe an der Arbeit“* (TN 03, Frage 4).

4.1.2. Identität - Identifizierung mit dem Beruf

Zahlreiche Studien, wie in 2.3.2.1. erläutert wurde, belegen, wie wichtig es ist, dass sich Ergotherapeuten im Gesundheitswesen ihrer Rolle bewusst sind (Thorner, 1991). Des Weiteren ist es von hoher Bedeutung, dass sie sich ihrer therapeutischen Fähigkeiten und ihrer professionellen Identität bewusst sind (ebd.). Die Berufswahl hat einen Einfluss auf das soziale Ansehen, den individuellen Lebensverhältnissen und der Lebenszufriedenheit des Individuums (Marcus, 2011). Dieses wird durch die folgenden Ergebnisse bestätigt:

Der Großteil der Teilnehmer (sieben von zehn TN) zeigt eine Identifizierung mit dem Beruf des Ergotherapeuten.

„Ich bin ein moderner Ergotherapeut, aus Leib und Seele, meine Klienten, Kinder und Eltern liegen mir unglaublich am Herzen, es ist eben auch teils Aufopferung, aber ich mache es gerne“ (TN 01, Frage 23).

„Ich fühle mich sehr wohl in meiner Rolle als Ergotherapeutin“ (TN 03, Frage 19).

Bspw. begründet ein Teilnehmer dies:

„Ich denke das ist ein guter Beruf. Es macht mir Spaß, den Menschen zu helfen und auch gerade auf dieser praktisch-kreativen Ebene, das ich denke, doch das war definitiv die richtige Entscheidung. […] Und möchte es auch immer weiter ausbauen, möchte noch mehr wissen, aber noch mehr können." (TN 04, Frage 19).

Die o. g. Aussage bestätigt die Theorie nach Ott, dass eine Tätigkeit interessant, abwechslungsreich und einen großen Autonomiespielraum bieten sollte, um eine hohe Identifizierung mit dem Beruf zu erreichen.

Der Aspekt des lebenslangen Lernens, wie in 4.1.1. erläutert spiegelte sich auch bei einem anderen Teilnehmer (TN 01) wieder. Er findet es wichtig sich stetig weiterzubilden, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben.

Teilnehmer 07 gab an, dass die Aufgaben als Ergotherapeut mit der eigenen Persönlichkeit zusammenhängen: *„ich fühle mich sehr verbunden. […] weil ich da einfach ich sein kann. […] mit Menschen […] reden und dann natürlich helfen. […] fühle mich mit der Ergotherapeutenrolle deshalb verbunden, weil das genau zu mir passt als Mensch"* (Frage 26 & 27).

Zwei Teilnehmer betonen zusätzlich die Wechselwirkung zwischen dem Umgang mit den Klienten und der eigenen Identifikation mit dem Beruf:

Teilnehmer 01 gab an, dass es wichtig sei auf das eigene Wohl zu achten, um Klienten behandeln zu können. Im Gegensatz dazu äußerte Teilnehmer 08, dass die eigene Zufriedenheit auch mit den Fortschritten der Klienten zusammenhänge: *„Wenn man sieht, dass die Klienten Fortschritte machen, macht dich das auch in deinem Beruf zufrieden. Wenn sie keinen Fortschritt machen, dann zweifelt man auch an sich selber"* (TN 08, Frage 11).

Lediglich ein Teilnehmer (TN 06) zeigte eine Identifizierung mit dem Beruf, empfindet jedoch den Berufsstand der Ergotherapeuten als verbesserungswürdig.

Die o. g. Aussage bestätigt, dass die Motivation eines Ergotherapeuten und Klienten eine wichtige Grundlage ist für das Erbringen guter Arbeitsergebnisse in der Therapie (Ott, 2012).

4.1.3. Identität - Psychohygiene

Der Begriff der Psychohygiene wurde Anfang des 20. Jahrhunderts durch den deutschen Psychiater Robert Sommer geprägt (Mörkl, 2011). Im Laufe der Zeit wurde er weiter entwickelt und beschreibt heute die Theorie des psychischen Gesundheitsschutzes (ebd.). Dies umfasst die Prävention zur Psychohygiene bei gesunden Menschen sowie kurative Maßnahmen bei psychisch erkrankten Menschen (ebd.). Da es sich bei den Teilnehmern

der Studie um gesunde Menschen handelt, nutzen diese Maßnahmen der präventiven Psychohygiene. Hierbei kommen unterschiedliche Verfahren zum Einsatz wie z. B. Entspannungs- und Aktivierungsverfahren (ebd.).

Bei den Interviews wurde deutlich, dass die Teilnehmer verschiedene Maßnahmen und Strategien nutzen, um Konflikte oder Stress zu bewältigen. Neun von zehn Teilnehmern haben Strategien benannt, die sie bewusst nutzen.

Sieben Teilnehmer nutzen Gespräche in ihrem sozialen Umfeld, unter anderem mit Familie und/oder Freunden, zur Psychohygiene.

„beziehe dann meine Bereiche mit ein. Das heißt, ich spreche mit meiner Familie, ich spreche mit Freunden“ (TN 07, Frage 18).

„Klar trage ich Einiges mit, trage es nach außen […] gehe […] damit um das ich darüber rede. Das ist mein einziger Stressumgang, den ich habe“ (TN 07, Frage 24).

Fünf der Teilnehmer trennen zusätzlich Arbeits- und Freizeit bewusst voneinander. Dies nutzen sie als Strategie zur Stressbewältigung. Eine Methode ist es bspw., das Wochenende ausschließlich für die eigenen Bedürfnisse zu nutzen (TN 02 & TN 03). Ein Teilnehmer nutzt selbst geschaffene Freiräume, um sich Zeit für sich selbst zu nehmen: *„muss mir dann einfach denken, dass ich mir nicht ein schlechtes Gewissen mache gleichzeitig, wenn ich mir Zeit nehme für mich, weil das einfach total wichtig ist“* (TN 09, Frage 10).

Zwei Teilnehmer (TN 04 & TN 08) nutzen Freizeitaktivitäten, wie z. B. Sport, als Strategie zum Stressabbau.

„Und ansonsten auch versuchen nichts desto trotz Sport zu machen oder so. Das denke ich ist immer ein wichtiger Ausgleich.“ (TN 04, Frage 18)

Teilnehmer 04 benannte zudem, dass er gelernt hat sich durchsetzen und sich von anderen Strukturen zu befreien (Frage 24).

Eine weitere Strategie benannten die Teilnehmer 06 und 08. Sie nutzen Reflexion und Analyse des eigenen Verhaltens, um auf eigene Bedürfnisse zu achten.

4.1.4. Identität - Persönliche Einstellung

Die persönliche Einstellung aller Teilnehmer nimmt Einfluss auf ihre Occupational Balance. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zeit, die benötigt wurde, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen, unterschiedlich ist. Es reichte hier von drei Monaten bis zu ein und ein halb Jahren. Zwei Teilnehmer gaben keine bzw. keine eindeutige Dauer an (4.5. „Beantwortung der geschlossenen Fragen“). Weiterhin gaben sechs von zehn Teilnehmern an, dass es ihnen leicht fällt die Occupational Balance ausgeglichen zu halten,

während es zwei Teilnehmern schwer fällt (4.5. „Beantwortung der geschlossenen Fragen“). Zudem gab jeweils ein Teilnehmer an, dass es ihm manchmal schwer falle eine ausgeglichene Occupational Balance aufrecht zu erhalten bzw. dass es ihm mittlerweile leichter falle (ebd.). Hieraus kann geschlossen werden, dass es individuell ist wie lange ein Mensch benötigt um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und wie diese ihm gelingt.

Es wurden sowohl positive, als auch negative Einflussfaktoren, als auch Strategien bzw. der Umgang mit den Einflüssen identifiziert. Dies wird folgend näher beschrieben.

Vier der Teilnehmer benannten privaten Stress als beeinflussenden Faktor auf die Occupational Balance. Im Umgang damit zeigten die Teilnehmer unterschiedliche Herangehensweisen. Eine Teilnehmerin (01) nahm den Stress als hohe Belastung wahr, den sie meidet. Eine andere (TN 04) sieht ihn als persönliche Herausforderung, da es ihr schwer fällt damit umzugehen. Wieder andere befassen sich mit privatem Stress intensiver als mit beruflichem Stress (TN 07).

Ein Teilnehmer konkretisierte den Ursprung des privaten Stress‘ folgendermaßen: *„Wenn feste Termine zusätzlich dazu kommen, wie zwei Proben oder am Wochenende zwei Konzerte, zu dem normalen Alltagsstress, sowohl beruflich als auch privat, kommt dann noch was drauf, vielleicht auch noch Physiotherapie, das sind so Tage, wo ich von der Früh bis nachts um halb zwölf nicht zu Hause bin und merke, dass der Tag heftig war“* (TN 05, Frage 19). In dieser Aussage zeigt sie auch, wie privater Stress die Occupational Balance beeinflusst.

Im Gegensatz zu den oben genannten Aussagen, gab ein Teilnehmer (TN 10) an, im Privatleben wenig Stress ausgesetzt zu sein.

Alle Teilnehmer assoziieren eine Occupational Balance mit Wohlbefinden bzw. allgemeiner Zufriedenheit. *„Daran, dass ich gut schlafen kann. […] insgesamt wirklich vom Schlafen her, wenn ich einfach merke, ich habe gute Laune. Mir geht es gut“* (TN 02, Frage 7).

Auch das Übernehmen von Verantwortung beeinflusst die Occupational Balance zweier Teilnehmer. Faktoren hierfür sind zum einen das Übernehmen von Verantwortung für arbeitsorganisatorische Veränderungen: *„wenn wir sehr, sehr viel Neuanmeldungen haben, wo ich […] weiß, so wir haben da jetzt auch wenig Kapazität. […] denke ach was kann man umplanen […] mache mir da mehr Gedanken, wobei das nicht nötig wäre, weil das nicht meine Aufgabe wäre“* (TN 02, Frage 23). Zum anderen fällt es einem Teilnehmer (TN 03) schwer Verantwortung abzugeben.

Auch Ausnahmesituationen, wie ein Umzug, können die Occupational Balance in Ungleichgewicht bringen, wie ein Teilnehmer (TN 03) berichtete.

Fünf Teilnehmer nutzen Abgrenzung von Arbeit und Freizeit als Strategie, dieses wird entweder bewusst organisiert oder es gelingt den Teilnehmern durch spontane

Alltagsgestaltung. Hierbei fällt auf, dass drei Teilnehmer (TN 03, TN 06 & TN 08) angeben ihren Alltag bewusst zu organisieren, während zwei Teilnehmer (TN 09 & TN 10) ihn flexibel gestalten.

Es kann davon ausgegangen werden, dass dies individuell durch persönliche Präferenzen geprägt ist. Schlussfolgernd kann gesagt werden, dass hierbei jeder Mensch herausfinden muss, wie er den Alltag gestalten kann, um zu einer ausgeglichenen Occupational Balance zu gelangen. Diese Aussage wird auch durch die Literatur bestätigt, da persönliche Entscheidungen ein wichtiger Faktor in Bezug auf den Prozess des Suchens einer zufriedenstellenden produktiven Betätigung sind (Lisson, Mee & Gilbert, 2013). Zudem können diese persönlichen Entscheidungen zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance führen (ebd.).

Der Großteil (sechs von zehn TN) der Teilnehmer ist mit dem Ausmaß der Freizeit zufrieden, obwohl einzelne angeben, auch gerne mehr Freizeit haben zu wollen, z. B. *„Von daher muss man sich damit abfinden und das Beste daraus machen. Aus der Zeit. Aber es ist jetzt nicht so, dass ich sage, ich habe keine Zeit“* (TN 04, Frage 21).

Einige, wie z. B. Teilnehmer 03, gaben aber auch an, genug Freizeit zu haben: *„habe ich da eigentlich sehr viel Freizeit für mich. Ich finde eigentlich in dem Sinne dann auch genug“* (Frage 21).

Die Teilnehmer 04 und 06 haben hohe Anforderungen an sich selbst. Diese beeinflussen ihre Occupational Balance. Zusätzlich hat Teilnehmer 04 Änderungen für den Erhalt der Occupational Balance bewusst *„in Angriff genommen“* (Frage 12).

Auch der Zeitfaktor fordert einen Teilnehmer beim Erhalt der Occupational Balance heraus: *„Na die Zeit beeinflusst die Occupational Balance sehr. Je mehr man machen muss oder je mehr man sich ja, vornimmt zu machen, desto weniger Zeit hat man da ja, um wirklich eine Balance zu schaffen“* (TN 09, Frage 11). Daher gibt der Teilnehmer (TN 09) Aktivitäten auf, um anderen Aktivitäten nachgehen zu können, wenn diese ihm Freude bereiten.

Ebenfalls sind Konflikte, privat wie beruflich, ein Faktor, der die Occupational Balance beeinflusst. Der Teilnehmer (TN 10), der dies äußerte, hat ein großes Harmoniebedürfnis und nutzt daher Konfliktlösung als Strategie.

4.1.5. Identität - Persönlichkeitsentwicklung

Die Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer war Teil der Entwicklung einer zufriedenstellenden Occupational Balance. Dies spiegelt sich in den Angaben der Teilnehmer wieder.

Ein wichtiger Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung von fünf Teilnehmern stellte die Entwicklung der Berufserfahrung dar. Durch diese haben die Teilnehmer eine Routine entwickelt, da sie auf vorhandenes Wissen zurückgreifen können.

„… jetzt sitzen halt alle Handgriffe viel besser. Man weiß, wo alles ist. […] kann man halt viel mehr Gedankenkraft an Gewohnheiten abgeben und man muss nicht so viel über Sachen nachdenken, wo man am Anfang vom Berufsalltag noch vielmehr darüber nachdenkt." (TN 09, Frage 5).

Das verdeutlicht, dass zu Beginn des Arbeitslebens die Orientierung im Bereich der Interessen und Neigungen und die Einordnung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Fokus stehen (Ott, 2012). Auch nach einigen Jahren im Arbeitsleben wird der Berufstätige ständig von der Persönlichkeitsentwicklung begleitet (ebd.)

Die Berufserfahrung zeigte sich bei einem Teilnehmer (TN 03) dadurch, dass er festgestellt hat, dass es nötig war Arbeit abzugeben, um das Arbeitspensum anzupassen.

Ein weiterer Teilnehmer (TN 01) kam ebenfalls zu der Erkenntnis, dass es wichtig ist, Situationen, in denen man unzufrieden ist, zu verändern. Ebenso ist es wichtig, den eigenen Gesundheitszustand wahrzunehmen und bei Bedarf etwas daran zu ändern (TN 02). Auch das Bewusstsein für die eigene Unzufriedenheit kann bedeutsam sein, um zu einer ausgeglichenen Occupational Balance zu gelangen.

„wenn ich zu viel gearbeitet habe, da war ich dann auch privat viel unausgeglichener. […] also die Hilfe war eigentlich zu merken, wenn man unzufrieden ist" (TN 09, Frage 13)

Einen wichtigen Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung stellt die Reflexion der Teilnehmer dar. Hiermit sind sowohl die eigene Reflexion, als auch die Reflexion durch Andere (Feedback) gemeint.

Zu diesem Punkt fanden sich Aussagen in drei Interviews wieder (TN 04, TN 09 & TN 10).

„… auch immer mal wieder reflektieren, ob ich im Beruf gerade noch gut organisiert bin oder, ob es gerade sehr chaotisch wird" (TN 10, Frage 8).

Dazu erläutert Berndt (2015), dass ein wichtiger Faktor die Verfügbarkeit einer gewissen Metakognition eines Menschen die Resilienz ist. Dieser Faktor ist Voraussetzung, um die eigene Situation zu durchschauen, Alternativen in Betracht ziehen und diese umsetzen zu können (ebd.).

Des Weiteren hat sich ein Teilnehmer (TN 06) die Strategie angeeignet, Termine in der Freizeit gleichmäßig zu verteilen, um hier Stress zu vermeiden. Weiterhin hat er gelernt, Beruf und Freizeit voneinander abzugrenzen.

Der Umgang mit Stress ist ebenfalls durch die Persönlichkeitsentwicklung geprägt. An den oben genannten Zitaten erkennt man, dass die Teilnehmer versuchen sich Strategien anzueignen. Dies zeigt, dass die Teilnehmer nächstmöglich an den Idealzustand einer

glücklichen und erfolgreichen Persönlichkeit annähern möchten, was auch nach Wolter (n.d.) Ziel der Persönlichkeitsentwicklung ist.

„Ich glaube, der meiste Stress, der entstehen könnte ist wirklich zeitlicher Stress und da bin ich ganz gut abgedeckt“ (TN 09, Frage 18).

Auf den ersten Blick erschien die Aussage eines Teilnehmers (TN 10) widersprüchlich in Bezug auf die Theorie, da der Teilnehmer angab keine Methoden zu nutzen, um eine zufriedenstellenden Occupational Balance zu erreichen. sondern, dass es ihm durch unbewusste Persönlichkeitsentwicklung gelang. Die Theorie besagt jedoch, dass die Persönlichkeitsentwicklung auch in Verbindung mit der Resilienz eines Menschen gebracht werden kann. Als Resilienz wird die Belastbarkeit und innere Stärke eines Menschen beschrieben. Dazu gehört auch das Coping (Berndt, 2015).

4.2. Freizeitgestaltung

Die Forscherinnen haben theoretische Vorüberlegungen zur Freizeitgestaltung vorgenommen. Diese beinhalten, Vorannahmen der Subkategorien Hobbies und Freizeitaktivitäten, jedoch wurden die Subkategorien nicht explizit benannt. Da es in der Analyse der Interviews auffiel, wurden diese Subkategorien anschließend hinzugefügt und definiert.

4.2.1. Freizeitgestaltung - Hobbies

Die Dauer der Freizeit variiert von Teilnehmer zu Teilnehmer von einer Stunde bis sechs Stunden (4.5. „Beantwortung der geschlossenen Fragen“). Alle Teilnehmer haben Hobbies, denen sie nachgehen. Mehrere Teilnehmer gaben an, dass abwechslungsreiche Hobbies für ihre persönliche Freizeitgestaltung sehr wichtig sind. Dies wird mit den folgenden Zitaten verdeutlicht:

„Im Moment kommt Yoga, Betriebssport mit dazu, Mittwoch Kochkurs mit Freunden, freitags mit Freunden schwimmen, am Wochenende immer Zeit mit Freunden etwas zu unternehmen, spazieren gehen oder Fahrradfahren oder Kino oder etwas trinken, auch Partyleben, ich gehe leidenschaftlich gerne raus, ein Mal am Wochenende auf jeden Fall und Fernsehgucken ist wichtig“ (TN 01, Frage 28).

„Backen oder mit Acryl malen. Ich liebe meine Serien auf DVDs gucken […] neue Blümchen pflanzen […] mit Freunden ausgehen […] meine Familie in der <Name> besuchen“ (TN 06, Frage 24).

Dabei gaben die Teilnehmer verschiedenen Methoden an, ihren Hobbies in der Freizeit nachzugehen. Vor allem gibt ein Teilnehmer (TN 05) konkret an, dass er feste Termine in der Freizeit benötigt um eine Struktur zu erhalten.

„Ich habe feste Termine in der Freizeit, montags und dienstags Chor, mittwochs mit einer Freundin schwimmen, Donnerstagabend gehört mir, da kann ich mich mit anderen Freunden treffen oder so“ (TN 05, Frage 10).

Unternehmungen mit Freunden oder auch ihrem Freund machen empfanden verschiedene Teilnehmer (TN 01, TN 05 & TN 08) wichtig.

„alles, was mit Freunden zu tun hat. Unternehmungen […] Sport, Lesen, Basteln, Malen, […] Hörspiele hören“ (TN 04, Frage 25).

„Sport ganz viel. Wir gehen […] Kanufahren. Ich und mein Freund zusammen. […] mit dem Wohnwagen wegfahren“ (TN 08, Frage 30).

Dabei gaben die Teilnehmer verschiedenen Methoden an, ihren Hobbies in der Freizeit nachzugehen. Vor allem gibt ein Teilnehmer (TN 05) konkret an, dass er feste Termine in der Freizeit benötigt um eine Struktur zu erhalten.

„Ein Kurs Yoga, Pilates, Thai Chi zur Entspannung. […] wo ich aber gut herunterfahren kann. […] eine Entspannungsgeschichte […]. Das hilft mir […] immer ganz gut“ (TN 02, Frage 15).

Auch Ott (2012) bestätigt, dass Freizeit heißt, eigene Interessen zu leben und sich zu erholen. Zusätzlich ergänzt Hoff (2011), dass Freizeit, im Gegensatz zu Arbeit, als eine von Belastungen freie und individuell autonom bestimmbare Zeit ist, die sich jedes Individuum selbst einteilt. Zuzanek (2010) fand heraus, dass nicht die Quantität der Freizeit sondern ihre Qualität ausschlaggebend ist. Daraus resultiert, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit des Individuums u. a. auch in Zusammenhang mit der Arbeitszeit und Freizeit steht.

4.2.2. Freizeitgestaltung - Freizeitaktivitäten

Eine abwechslungsreiche Freizeitgestaltung zu haben und den persönlichen Präferenzen nachgehen zu können, wird von der Mehrheit der Teilnehmer als bedeutend angesehen. Diese Aktivitäten werden als Strategien zum Ausgleich verwendet. Die folgenden Zitate verdeutlichen, dass die Freizeit unterschiedlich gestaltet wird:

„ich mache auch aktiv im Garten etwas […] so zur Entspannung ist das auch gut so für mich“ (TN 03, Frage 22).

„feiern gehen […] etwas Trinken, Essen gehen, gemeinsam kochen, irgendwohin fahren auf Festivals oder in die Stadt oder in den Tierpark. […] Hauptsache raus von zu Hause oder eben andere besuchen, andere einladen“ (TN 04, Frage 23).

„Wenn ich aber gerade das Bedürfnis habe, es muss so sein oder ich möchte den sehen oder so, dann mache ich das auch“ (TN 04, Frage 22).

Insgesamt wurde von vier Teilnehmern (TN 01, TN 04, TN 05 & TN 07) angegeben, dass sie mit ihren Freizeitaktivitäten zufrieden sind.

„Dafür habe ich das ganze Wochenende halt frei und freue mich auch darauf“ (TN 05, Frage 6).

„Unbewusst tue ich das was mir gut tut. […] verschiedene Dinge sehr, sehr wichtig […] wie zum Beispiel Freunde, mein Leben am Wochenende“ (TN 07, Frage 9).

Die Literatur verdeutlicht, dass es wichtig ist Freundschaften außerhalb der Arbeit zu pflegen, um einen Ausgleich zur Arbeit zu erlangen. Ohne einen sozialen Ausgleich im Privatleben, kann es dazu kommen, dass der Arbeitnehmer bei der Arbeit schneller gestresst und überfordert ist (BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG, n.d.). Die Hälfte der Teilnehmer gab an, dass ihnen soziale Kontakte in ihrer Freizeitaktivität wichtig sind.

„wenn ich keine Lust auf nichts habe, dann durch Fernsehen. […] also Kontakte, Sozialkontakte oder Telefonieren. Treffen mit Kolleginnen, […] mit Freunden einmal pro Woche, durch das Kochen und Einkaufen. Freunde besuchen, Verwandte besuchen und dort Zeit verbringen“ (TN 07, Frage 31).

„Sehr viel mit Freunden Zeit verbringen. […] Wir machen zusammen Sport. […] Ich nähe […] sehr gerne oder generell male und gestalte“ (TN 10, Frage 24).

Wann Freizeit für die Teilnehmer beginnt wird von jedem Einzelnen unterschiedlich angegeben. Wie in 4.2.1 (Hobbies) schon erwähnt wurde, ist die Freizeitgestaltung individuell auslegbar.

„Freizeit ist für mich, wenn ich im Auto sitze und nach Hause fahre, mein Hörbuch anmache, abschalten kann, mit Freunden dann draußen sein kann und etwas unternehmen kann, wenn ich auf dem Weg nach Hause bin“ (TN 01, Frage 24).

„Versuche schon vor der Haustür zu sagen, dass jetzt die Arbeit abgeschlossen ist, versuche mich auf meine Freizeit, Freunde, Familie zu konzentrieren“ (TN 05, Frage 5).

Die Haushaltsführung gehört für einen Teilnehmer (TN 08) auch zur Freizeit.

„zur Freizeit gehört natürlich auch Haushalt. […] Sport, Freunde, Ablenkung oder einfach zu Hause sitzen Film gucken, nichts machen“ (TN 08, Frage 29).

Feste Termine für die geplanten Freizeitaktivitäten sind eine Strategie der Teilnehmer.

„Man ist immer selber sein Manager, wenn man viel zu arbeiten hat, habe ich auch weniger Freizeit, die muss man sich selber einteilen“ (TN 01, Frage 26).

„wir haben jetzt einfach mal Wochenende und was vornehmen. Planen. Freizeitaktivitäten planen, auf andere Gedanken kommen“ (TN 04 Frage 10).

„Montag, Dienstagabend im Chor, Mittwochabend zum Schwimmen und danach nach Hause nichts mehr machen, Donnerstagabend ist ein freier Abend, zum spontan verbringen, mit Freunden in der Stadt treffen, Freitag Freizeit mit Haushalt, Bude auf Vordermann bringen und Arzttermine, Samstag, Sonntag unterschiedlich, zur Stadt gehen, Freunde besuchen, Ausflüge machen, zum See, nach <Name>, solche Sachen und ab und zu auch mal auf Konzerten von den beiden Chören“ (TN 05, Frage 24).

Eine Angabe eines Teilnehmers (TN 01) veranschaulicht, dass auch der Faktor Arbeit in die Freizeitgestaltung mit einspielen kann. Dies bestätigten Vingerhoets, Huijgevoort & Heck (2002) damit, dass Menschen, die häufig an der Arbeit und in der Freizeit unter Stress leiden und sich zudem in der Freizeit nicht entspannen können, da sie gedanklich oft bei der Arbeit sind, häufiger unter „leisure sickness“ leiden.

4.2.3. Freizeitgestaltung - Urlaub/Reisen

Die Hälfte der Teilnehmer gibt an, dass Verreisen in ihrem Urlaub ein wichtiger Faktor ist.

„Meistens im Winter in den Skiurlaub, im Sommer jetzt nach Italien, eigentlich immer weg“ (TN 01, Frage 31).

„Urlaub hat immer etwas mit Fliegen zu tun oder Autofahren, irgendwohin […] wo ich besten-falls noch nicht war. Gleichzeitig gefällt mir auch […] das Ruhige, Strand und Meer. […] auf der einen Seite etwas erleben und auf der anderen Seite […] dieser kleine Erholungsteil. […] mit Menschen die mir etwas bedeuten“ (TN 07, Frage 34).

Eine Studie belegt, dass das Verreisen im Urlaub eine bessere Erholung bietet. Zusätzlich wurde festgestellt, dass Menschen, die ihren Urlaub zuhause verbringen, eine erhöhte Anfälligkeit für Krankheiten aufweisen (Bloom, Guerts & Kompier, 2010). Allgemein ist jedoch Fakt (und wird auch durch Studien bestätigt), dass Urlaubszeiten ein wichtiger Aspekt für Arbeitnehmer sind, um sich zu erholen und neue Energie aufzutanken (Hauscheld, 2013).

Auch gab es einen Teilnehmer (TN 02), der die Urlaubszeit als Zeit zum Erledigen von Hausarbeit zu nutzen. Des Weiteren erläuterte Teilnehmer 05 (TN 05), dass sie die Urlaubszeit nutzt um soziale Kontakte zu pflegen. Zudem äußerte ein Teilnehmer sich (TN 09), dass sie sich erholt, indem sie ihren Urlaub eher aktiv als ruhig gestaltet.

„sehr aktiv, ja viel Fahrradfahren, wir machen viel Fahrradurlaube […] Surfen fahren wir auch einmal im Jahr“ (TN 09, Frage 26).

Die Forscherinnen schlussfolgern daraus, dass die beste Möglichkeit der Erholung individuell ist und jeder Mensch frei entscheiden kann was zu seinem Wohlbefinden beiträgt.

4.3. Lebenssituation

4.3.1. Lebenssituation - Beziehungen

Da keiner der Teilnehmer verheiratet ist oder Kinder hat, beschreiben sie in der Regel Beziehungen zu Arbeitgeber, Kollegen und Klienten sowie zu Freunden, Partner und Familie (Eltern).

Für alle Teilnehmer ist sowohl das private als auch das arbeitsbezogene soziale Umfeld ein zentraler Bestandteil ihres Lebens. Sie geben an, dass sie Beziehungen als Strategie zu einer ausgeglichenen Balance nutzen, wie in den folgenden Zitaten sichtbar ist:

„Man hat keinen Ausgleich, weil man seine Familie nicht um sich hat, keine guten Freunde mit denen man erzählen kann“ (TN 01, Frage 5).

„Arbeit und Umfeld sind sehr nahe beieinander, wenn Umfeld und Teamstruktur gut ist, nimmt man auch weniger Stress mit nach Hause“ (TN 01, Frage 5).

„privaten Stress habe ich eigentlich auch keinen […] wenn es jetzt mal zeitlich knapp wird, habe ich wirklich gute Freunde und eine tolle Familie und eine tollen Freund“ (TN 09, Frage 18).

Ebenfalls nutzt ein Teilnehmer seine Beziehungen als klare Strategie, um seine Occupational Balance zu erhalten.

„Viele Freunde waren mit beteiligt und meinten, dass ich herum laufe, wie ein Gespenst, Augenringe habe und mal zurückschalten sollte, was durch Gespräche mit Freunden heraus kam“ (TN 05, Frage 15).

Die Angaben der Teilnehmer bestätigen die theoretischen Vorüberlegungen der Forscherinnen, dass freundschaftliche, sowie familiäre und kollegiale Beziehungen Unterstützung und Orientierung im Lebensverlauf der Teilnehmer (siehe 2.3.2.3. Lebenssituation, Beziehungen, Absatz Freunde). Wie bereits im Absatz „Freizeitgestaltung“ (4.2.1.) erwähnt, zeigt sich auch hier, dass Freundschaften einen wichtigen Ausgleich zur Arbeit darstellen.

Im theoretischen Hintergrund (2.3.2.3.) wurden aus der Literatur lediglich positive Einflüsse von Beziehungen, in Bezug auf Freunde, beschrieben. Dennoch äußerte es sich in einigen Aussagen, dass Probleme im sozialen Umfeld ein Faktor sind, die die Occupational Balance negativ beeinflussen.

„Umstände ganz klar Krankheit, Gesundheit, Jobwechsel, Stadtwechsel, irgendetwas im sozialen Umfeld […] Tragödien, ähnliches“ (TN 07, Frage 13).

4.3.2. Lebenssituation - Finanzielle Situation

Wie in den forschungsethischen Aspekten (3.4.6.3.) bereits erwähnt, verzichteten die Forscherinnen auf Fragen zur finanziellen Situation der Teilnehmer. Daher ließen sich nur wenig Aussagen aus den Interviews entnehmen. Die Teilnehmer (TN 01, TN 09 & TN 10) legen unterschiedliche Schwerpunkte in Bezug auf die finanzielle Situation. Einer (TN 01) gab an, dass er seinen Lohn, in Bezug auf das, was er im Beruf leistet, als nicht gerechtfertigt empfindet. Dem entgegen berichtet ein weiterer Teilnehmer (TN 09), dass er mit seinem Gehalt zufrieden sei. Zudem wird den Finanzen teilweise auch eine hohe Bedeutung zugeordnet um einen gewissen Lebensstandard halten zu können.

„Mir macht die finanzielle Situation nichts aus, obwohl man ganz viele, bessere finanzielle Situationen von Anderen hört“ (TN 10, Frage 20).

Generell kann ein angemessenes Gehalt als Motivator für einen angestellten Ergotherapeuten dienen. Zusätzlich wird subjektiv wahrgenommen, ob ein Gehalt angemessen ist. Dies setzt sich aus der Summe von Vergleich, persönliche Lebenssituation und persönliche Erwartungen zusammen (Gans, 2015).

4.3.3. Lebenssituation - Anerkennung

Alle Teilnehmer erhalten eine Anerkennung der Erwerbsarbeit. Zehn Teilnehmer erfahren Anerkennung im Beruf, vier davon durch den Vorgesetzen und Kollegen und vier durch die Klienten. Drei Teilnehmer erfahren Anerkennung durch die Familie. Die Anerkennung wird in Verbindung mit Beziehungen gesetzt und ist somit auch in diesem Zusammenhang zu thematisieren (Sichler, 2010).

Es kristallisierte sich aus den Interviews heraus, dass mehr Anerkennung durch Erwerbsarbeit, als durch Hausarbeit erlangt wurde. Eine Umfrage zur Anerkennung der Leistungen von Frauen im Haushalt ergab, dass nur 17 Prozent der befragten Frauen, die Hausarbeit als ausreichend anerkannt betrachteten (Statista, 2013). Zudem wurden in Studien belegt, dass im Falle der Anerkennung durch den Chef gegenüber seinen Mitarbeitern, eine Grundlage für Sicherheit, Orientierung und gute Leistung gelegt wird. Dies wurde u. a. durch folgende Aussagen der Teilnehmer bestätigt:

„Also, meine Chefin vertraut mir sehr. Sagt mir das auch. […] äußert, dass sie zufrieden ist. Das hilft mir. […] Immer mal ein Lob“ (TN 02, Frage 29).

„auf der Arbeit kriege ich da sehr viel positives Feedback immer wieder. Genau, von Kollegen, von meinem Chef“ (TN 03, Frage 16).

„viel Anerkennung […] durch Patienten […] Durch Kollegen […] aus der Chefebene auch auf jeden Fall Lob und Vertrauen“ (TN 04, Frage 16).

Bei drei Teilnehmern (TN 01, TN 08 & TN 09) erfolgt die Anerkennung für die Erwerbsarbeit durch die Familie.

„Meine Familie erkennt die Arbeit schon sehr hoch an. […] die erste, die studiert hat“ (TN 08, Frage 20).

„Zuhause fragt man mich um Rat, meine Oma hat mich immer um Rat gefragt, nach ihrem Schlaganfall“ (TN 01, Frage 18).

„mein Freund, der ist Student. Also, der verdient momentan Nichts. Ich glaube, er anerkennt schon, dass ich die Miete finanziere“ (TN 09, Frage 16).

Ein wesentlicher Faktor für die eigene Zufriedenheit, stellte die eigene Anerkennung der Leistungen dar. Den Aspekt der eigenen Anerkennung, wurde vorher durch die Forscherinnen nicht explizit beschrieben. Diese Erkenntnis erhielten sie durch die Aussage der Teilnehmer.

„Und natürlich auch selber, dass man denkt, oh das habe ich jetzt auch geschafft“ (TN 04, Frage 16).

„Um mir die Anerkennung zu geben, muss ich auch weiter Fortbildungen machen, dass man sich weiterbildet und nicht stehen bleibt“ (TN 01, Frage 18).

Da die Anerkennung einen hohen Stellenwert für alle Teilnehmer aufweist, wird diese als notwendiger Faktor für das Erreichen einer zufriedenstellenden Occupational Balance betrachtet.

4.3.4. Lebenssituation - Gewohnheiten

Diese Subkategorie ging erst in der Analyse der Interviews hervor, daher hatten die Forscherinnen keine theoretischen Vorannahmen zur Wirkungsweise von Gewohnheiten auf die Occupational Balance.

Es wird von der Hälfte der Interviewteilnehmern angegeben, dass Gewohnheiten eine Struktur bilden, um alltägliche Aufgaben zu meisten oder zu erleichtern.

„wie ich das mache, weiß ich nicht, dadurch, dass meine Wochen so ritualisiert sind […], um überhaupt eine Balance herzustellen, klappt das so“ (TN 06, Frage 19).

Jeder Teilnehmer gibt unterschiedliche Gewohnheiten an und hat dennoch eine Occupational Balance.

„Ich mache morgens noch sehr viel meine Selbstversorgung […] auch noch viel meinen Haushalt“ (TN 03, Frage 3).

Dies lässt darauf schließen, dass Gewohnheiten für die Teilnehmer eine Strategie sind, die eine Hilfestellung zur eigenen Strukturierung geben. Es lässt sich aus den Aussagen der Teilnehmer entnehmen, dass Gewohnheiten ebenso wie die persönliche Einstellung und Persönlichkeitsentwicklung individuell unterschiedlich ausgeprägt sind.

4.4. Arbeitsbedingungen

4.4.1. Arbeitsbedingungen - Arbeitsgestaltung

Die Forscherinnen gehen davon aus, dass alle Teilnehmer in ihrer Arbeitsgestaltung eine Entwicklung durchlaufen und dafür Strategien nutzen. Die Strategien werden an folgenden Beispielen erläutert:

„dass ich eine To-Do-Liste habe, so eine Strategie für mich, um mich da zu sortieren“ (TN 03, Frage 17).

„Ziele konkreter formulieren, nicht abschwächen bzw. nicht zu viele auf einmal von mir verlangen, sowohl beruflich als privat nicht zu viele Veränderungen, nicht zu hohe Ansprüche an mich selber stellen“ (TN 04, Frage 8).

„also als Berufsanfänger ist man noch viel unsicherer und man bereitet sich noch anders vor. Da hat, glaube ich Arbeit noch viel mehr Zeit in Anspruch genommen als jetzt“ (TN 09, Frage 5).

Wie bereits in 2.3.2.4. Arbeitsbedingungen, Absatz „Arbeitsgestaltung“, erwähnt wurde, kann ungenügende Planung zu einem übermäßigem Arbeitsaufwand führen (Rischar, 1991). Um dies vermeiden, nutzen die Teilnehmer Strategien zur Planung.

Wie auch schon im Absatz Anerkennung (4.3.3.) beschrieben wird, sind Fortbildungen für zwei Teilnehmer (TN 03 & TN 05) ein wesentlicher Bestandteil und eine Strategie um ihre Arbeitsgestaltung zu optimieren: *„Ich versuche die Ergotherapie transparent zu machen und viel Profession da für mich zu erlangen. […] Ich lese viele Studien. Ich versuche immer wieder neue Assessments auszuprobieren oder Behandlungsmethoden. Ich versuche sehr viele Evaluationsgespräche für mich einzuholen“* (TN 03, Frage 19).

„Fortbildungen gehört in einem Bereich zwischen Arbeit und Freizeit; ich bin ja Praxisleitung“ (TN 05, Frage 4).

Die Arbeitsgestaltung kann flexibel oder strukturiert sein. Dies kann auf die Persönlichkeit des Teilnehmers oder auf die Strukturen der Praxis zurückgeführt werden. Das Vorhandensein oder der Mangel an vorgegebener Struktur kann als ein hemmender oder fördernder Faktor vom Teilnehmer wahrgenommen werden. Dies wird in den folgenden Aussagen deutlich:

„ganz gut eine Planungsfreiheit zu haben. Das gibt mir Freiheit“ (TN 02, Frage 29).

„und das ich das mittlerweile auch so einteile, weil die Patienten auch oft an anderen Terminen können. […] ich habe meine feste Arbeitszeit und Termine außerhalb nehme ich nicht wahr“ (TN 06, Frage 8).

Hier kann festgehalten werden, dass das persönliche Empfinden entscheidet, ob eine vorgegebene Struktur am Arbeitsplatz hemmend oder fördernd wahrgenommen wird.

Ebenfalls beeinflusst die Gestaltung der Freizeit die Arbeit, als auch umgekehrt. Damit die Gestaltung erfolgreich verlaufen kann, benötigt es einer Planung. Falls dies nicht der Fall ist, kann dieser ein Faktor sein, der zu einer Unzufriedenheit führt.

„als motivierter Berufsanfänger ist man […] bemüht […] ich war quasi übermotiviert, hatte quasi auch zu viele Patienten dann auf einmal. Das habe ich auch mit nach Hause genommen“ (TN 06, Frage 5).

„dann habe ich mit meinem Chef geredet […] dann sagte er mir, dass ich das auch in die Therapiezeit packen könnte […] ja und dann wurde es irgendwann besser“ (TN 06, Frage 6).

Wie einige Teilnehmer berichteten, begingen sie den Fehler zu lange zu arbeiten (siehe 2.3.2.4. Arbeitsbedingungen, Absatz „Arbeitsgestaltung“), wodurch eine Unausgewogenheit zwischen Arbeits- und Freizeit entsteht (Rischar, 1991). Hier zeigt sich wieder, dass die Aussagen der Teilnehmer die Vorannahmen der Forscherinnen unterstreichen.

4.4.2. Arbeitsbedingungen - Arbeitsstruktur/-organisation

Wie auch im vorherigen Absatz (4.4.1.) benannt wurde, ist auch hier die Arbeitsstruktur, -planung und -organisation ein bedeutsamer Faktor, der die Zufriedenheit der Teilnehmer beeinflussen kann. Hierbei wurde von Teilnehmern angegeben, dass eine positive Arbeitsstruktur erholend und eine negative Arbeitsstruktur stressend wirken kann.

„Der Zeitdruck, ich glaube das ist gerade auch ein Praxisproblem, es setzt einen sehr unter Druck, da man sich tackten muss, muss viel machen in einer gewissen Zeit, ansonsten bekommt man es nicht bezahlt, weil es außerhalb der Arbeitszeit fällt“ (TN 01, Frage 13).

„Ein Faktor sind halt so ein bisschen die Rahmenbedingungen unter denen man arbeitet“ (TN 06, Frage 12).

„diese Stunde Mittagspause, die mit allen zusammen verbracht wird, trägt schon einiges dazu bei“ (TN 10, Frage 14).

Ein zusätzlicher Faktor, der für die Teilnehmer Stress bedeuten kann, ist es wenn ihnen Klienten zugeteilt werden, die nicht ihrem Fachbereich entsprechen. Dies entspricht einer Vorannahme der Forscherinnen, die auf ihrer internen Evidenz basiert, sich jedoch nicht

mit Literatur belegen lässt. Dass dies der Fall ist, stellten die Forscherinnen, aufgrund eingehender Literaturrecherche fest, bei der sie ermittelten, dass sich selbst in Fachbüchern nichts zu diesem Thema finden lässt.

Den Forscherinnen ist aus eigener Erfahrung bekannt, dass in ergotherapeutischen Praxen ein breites Feld an Klientel behandelt wird, d. h. dass die Krankheitsbilder des Klientels aus den verschiedensten Fachbereichen der Medizin, wie z. B. Orthopädie, Pädiatrie, Psychiatrie, stammen. Diese Vielfalt innerhalb der Ergotherapie wird bspw. auf der Verbandshomepage gezeigt (Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V., 2014).

„Man kann nicht in allem Fachmann sein, das ist ein Stress, der einem da aufgeladen wird“ (TN 01, Frage 20).

„Wenn ich für meinen Chef in dem Bereich Produktivität viele Überstunden mache […] dann bietet mir mein Chef die Möglichkeit, das dann in Freizeit auszugleichen“ (TN 03, Frage 13).

Einen positiven Faktor nennt dazu ein Teilnehmer: *„habe eine Handtherapiefortbildung gewonnen und dann wirst du […] den Patienten zugewiesen […] einfach Dinge haben, die uns Spaß machen. Wo wir interessiert daran sind. Wo wir uns auch Kompetent fühlen“* (TN 02, Frage 29).

Hindernisfaktoren, die den Ausgleich der Occupational Balance beeinflussen, können in der Praxis sehr verschieden sein. Diese können z. B. in Form von mangelnden Räumlichkeiten, nicht eingehaltenen Pausenzeiten, Zeitdruck am Schuljahresbeginn, Arbeitszeiten und Überstunden, sowie zeitliche Begrenzung und einem nicht vorhandenen Sekretär sichtbar werden.

Beispiel für mangelnde Räumlichkeiten:

„weil wir einfach auch nicht mehr Räume haben und […] wir machen es nun mal nicht, dass mehr Patienten da sind als Räumlichkeiten“ (TN 06, Frage 15).

Beispiel für Zeitdruck am Schuljahresbeginn:

„Die Schulanfangsphase bringt viel durcheinander, man hat immer ein halbes Jahr lang einen ähnlichen Plan von Patienten gehabt und dann kommen die mit ihren neuen Stundenplänen, ich habe 60% Kinder, und mir schmeißen alle Termine durcheinander, das ist eine Stresszeit, die 1,5 Monate anhält, das gefährdet extrem die Occupational Balance“ (TN 05, Frage 13).

Diese Aspekte benennen die Forscherinnen auch in ihren theoretischen Vorüberlegungen (2.3.2.4., Absatz Arbeitsstruktur/-organisation).

4.4.3. Arbeitsbedingungen - Arbeitsklima

In Bezug auf das Arbeitsklima machten neun von zehn Teilnehmern Angaben dazu. Im theoretischen Hintergrund erklären die Forscherinnen, dass es wichtig ist, die Beziehung der Arbeitnehmer untereinander zu stärken, da der Austausch mit den Kollegen für Therapeuten einen zentralen, wichtigen Inhalt der Arbeit darstellt (Gans, 2015).

Dies wurde durch die Aussagen der Teilnehmer bestätigt, was folgend näher beschrieben wird.

Zwei der Teilnehmer (TN 01 & TN 08) betonen, dass durch Kommunikation und Diskussionen viel erreicht werden kann.

„Das muss man ansprechen, wenn man keinen Patienten haben möchte, der nicht dein Bereich ist, nur weil man eine Lücke frei hat, über Kommunikation geht recht viel“ (TN 01, Frage 21).

Eine Methode hierfür verdeutlicht ein Teilnehmer (TN 01), indem er angibt, dass Konflikte durch Gespräche im Team gelöst werden. Dies kann durch ein vertrauensvolles Verhältnis unter den Kollegen unterstützt werden (TN 06).

Zwei Teilnehmer (TN 04 & TN 09) betonen, dass sie das gute Arbeitsklima unter den Kollegen und mit den Vorgesetzten genießen und davon profitieren. Dies ist nach Auffassung der Forscherinnen eine gute Voraussetzung dafür, mit dem Arbeitgeber über Probleme zu sprechen. Diese Methode der Konfliktbewältigung gibt ein Teilnehmer (TN 01) an und betont, dass ihn die Probleme dadurch nicht mehr in seiner Freizeit belasten.

Es wird deutlich, dass das Arbeitsklima ein wichtiger Aspekt der Occupational Balance darstellt. Vier der Teilnehmer betonen dies explizit.

„Also ich arbeite total gerne, ich habe tolle Patienten, ich habe tolle Kollegen, ich habe eine tolle Chefin und ich habe einfach die Freiheit, dass ich mir das so planen kann, dass ich das keinen Stress habe“ (TN 09, Frage 17).

Im Folgenden werden Einzelfälle der Teilnehmer genannt, die das Arbeitsklima positiv beeinflussen.

Teilnehmer 06 empfindet es als angenehm mit gleichaltrigen Kollegen in einem Team zusammen zu arbeiten.

Teilnehmer 08 ist Qualitätsmanagementbeauftragter. Dadurch steht er in einem engen Kontakt zu seinem Arbeitgeber und wirkt vermittelnd zwischen ihm und Team.

In der Praxis, in der Teilnehmer 09 arbeitet, gibt es Angebote wie z. B. Sport im Team, welche das Arbeitsklima verbessern.

Insgesamt wurden seitens des Arbeitsklimas lediglich zwei negative Faktoren benannt:

Teilnehmer 05 betont, dass es situationsbedingte Einflüsse auf das Arbeitsklima gibt. So ist die Stimmung zu Schuljahresbeginn i.d.R. angespannt.

Dadurch, dass es in der Studie um die Arbeit in ergotherapeutischen Praxen geht und es dort in der Regel nur intradisziplinäre Teams gibt, stellt die Aussage des Teilnehmers 03 eine Ausnahme dar. Dieser gibt an, dass durch die Größe des interdisziplinären Teams verschiedene Sichtweisen aufeinandertreffen, wodurch wird das Arbeitsklima beeinflusst wird.

Diese negativen Aspekte entsprechen zwar den Vorannahmen der Forscherinnen, jedoch fanden sie hierzu keine Hinweise in der Literatur.

4.4.4. Arbeitsbedingungen - Challenge

Die Forscherinnen gehen davon aus, dass Herausforderungen Teil des lebenslangen Lernens sind (Ott, 2012). Dazu ist die Bereitschaft zur Weiterbildung notwendig, welche durch den stetigen Fortschritt und Wandel (ebd.), in Gesellschaft geprägt wird.

Entgegen dieser Annahme benannten die Teilnehmer (TN 01, TN 02 & TN 03) lediglich Hindernisfaktoren als Herausforderungen. Diese Herausforderungen können daher die Occupational Balance stören. In solchen Situationen ist es nach Ansicht der Forscherinnen von Vorteil, Strategien zu nutzen oder zu optimieren, um die störenden Faktoren zu bewältigen.

Eine Strategie des Teilnehmers 06 ist es sich den Herausforderungen zeitnah zu stellen.

Negatives Arbeitsklima/Gruppendynamik, selbsterzeugter Stress sowie Herausforderungen durch die Klienten, benannten die Teilnehmer als zusätzliche Hindernisfaktoren:

„Ein hohes Maß an Qualität, was wir alle liefern möchten“ (TN 04, Frage 14).

„ich mache mir vielleicht selber beruflichen Stress […] und jemand bin, der eigentlich so eine To-Do-Liste komplett abgehakt haben will und nicht die Aufgaben über Wochen hinweg zieht“ (TN 03, Frage 17).

„Bei älteren Leuten ist es schwierig Fortschritte zu sehen. Viele, […] kommen […], aber richtig was verändern wollen sie nicht. […] dann schwierig klientenorientiert zu arbeiten“ (TN 08, Frage 24).

Dass das Verhältnis zum Klienten für die Arbeit des Therapeuten von Bedeutung ist, verdeutlichen die Forscherinnen im Absatz Klientenverhältnis (2.3.2.3.). Hier stellen sie auch fest, dass Therapeuten sich selbst häufig unter Druck setzen, wenn keine Erfolge sichtbar sind. Der Grund dafür sind neben der eigenen Erwartungshaltung, auch die Erwartungen des Klienten und seiner Angehörigen (Ott, 2012).

Es ließ sich aus den Ergebnissen entnehmen, dass die Teilnehmer mit einer Occupational Balance diese Balance auch während Stresssituationen erhalten können, indem sie ihre Strategien nutzen.

4.5. Beantwortung der geschlossen Fragen

Neben den Fragen, die der direkten Beantwortung der Leitfragen sowie der Beantwortung der Forschungsfrage galten, stellten die Forscherinnen teilweise geschlossene Fragen, um zu erfahren, auf welche Art und Weise die Teilnehmer zu ihrer zufriedenstellenden Occupational Balance gelangten.

Die Ergebnisse dieser Fragen werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Teilnehmer	Hast du bewusst an deiner Occupational Balance arbeiten müssen? Wie viel Zeit hast du benötigt, um zu einer zufriedenstellenden OB zu gelangen?	Occupational Balance ist ein dynamischer Prozess. Was tust du damit diese ausgeglichen bleibt? Fällt dir dies leicht oder schwer?	Hast du deiner Meinung nach genug Freizeit? Wie viele Stunden (pro Tag)?
TN 01	Unbewusst/6 Monate ((Frage 8; 9))	Schwer ((Frage 11))	Genug Freizeit (2-3 Stunden) ((Frage 26; 27))
TN 02	Bewusst/Zeitangabe nicht verwertbar ((Frage 13))	Leicht ((Frage 18))	Nicht genug Freizeit (Angabe nicht verwertbar) ((Frage 47))
TN 03	Bewusst/6 Monate ((Frage 6; 7))	Manchmal schwer ((Frage 9))	Genug Freizeit (keine Zeitangabe) ((Frage 21))
TN 04	Bewusst/keine genaue Zeitangabe ((Frage 6; 7))	Schwer ((Frage 9))	Ausreichend Freizeit, hätte gerne mehr (1 Stunde) ((Frage 21; 22))
TN 05	Bewusst/1-1,5 Jahre ((Frage 8; 9))	Leicht ((Frage 11))	Genug Freizeit (3-3,5 Stunden) ((Frage 22))
TN 06	Bewusst/1,5-2 Jahre ((Frage 6; 7))	Mittlerweile fällt es leichter ((Frage 9))	Genug Freizeit (2-3 bzw. 4-5 Stunden) ((Frage 22; 23))
TN 07	Unbewusst/9 Monate ((Frage 7; 8))	Leicht ((Frage 10))	Zu wenig Freizeit (3 Stunden täglich) ((Frage 30))
TN 08	Unbewusst/1 Jahr ((Frage 6; 7))	Leicht ((Frage 9))	Genug Freizeit (4 -5 Stunden täglich) ((Frage 26; 28))

TN 09	Unbewusst/3-4 Monate ((Frage 6; 7))	Leicht ((Frage 8))	Kann nicht genug Freizeit haben (4 Stunden) ((Frage 19; 20))
TN 10	Unbewusst/4-6 Monate ((Frage 6; 7))	Leicht ((Frage 9))	Keine eindeutige Antwort (5- 6 Stunden) ((Frage 22, 23))

Tabelle 5 – Antworten auf geschlossene Fragen

4.6. Ergebniszusammenfassung

Im Folgenden wird das Ergebnis der Studie noch einmal zusammengefasst. Hierbei wird sich auf die vorherigen Punkte (4.1. – 4.5.) bezogen.

Faktoren, die in allen oder in den meisten Fällen auftraten:

Die Ergebnisse bei der Subkategorie **„Persönliche Einstellung“** zeigen, dass alle Teilnehmer eine Occupational Balance mit dem Wohlbefinden assoziieren. Für das Wohlbefinden nannten sie unterschiedliche Beispiele des Gemüts.

Weiterhin wurde in der Kategorie **„Freizeitgestaltung“** deutlich, dass abwechslungsreiche Freizeitgestaltungen und den persönlichen Präferenzen nachgehen zu können, von der Mehrheit der Teilnehmer als bedeutend angesehen wurde. Die Ergebnisse zeigten, dass alle Teilnehmer Hobbies haben, denen sie nachgehen. Dabei gaben die Teilnehmer verschiedenen Methoden an, ihren Hobbies in der Freizeit nachzugehen. Mehrere Teilnehmer (sieben von zehn) gaben an, dass abwechslungsreiche Hobbies für ihre persönliche Freizeitgestaltung sehr wichtig sind. Zumeist wurden als Hobbies verschiedenen Sportaktivitäten und Unternehmungen mit Freunden benannt. Die Forscherinnen gehen davon aus, dass die Kombination von abwechslungsreichen Hobbies z. B. ruhige und aktive Hobbies sowie die Pflege von sozialen Kontakten wichtig sind, um ein Ausgleich zur Arbeit zu erlangen. Die Subkategorie „**Hobbies“ und „Freizeitaktivitäten**“ gehen zumeist ineinander über, denn als Freizeitaktivitäten wurden häufig Hobbies genannt, jedoch wurden auch Freizeitaktivitäten genannt, die keine Hobbies darstellen wie Fernsehen oder nach der Arbeit „nichts tun“. Diese Aktivitäten werden bewusst als Strategien zum Ausgleich verwendet.

Bei der Subkategorie „**Beziehungen**“ zeigten die Ergebnisse, dass sowohl das private als auch das arbeitsbezogene soziale Umfeld ein zentraler Bestandteil im Leben aller Teilnehmer darstellt. Alle Teilnehmer sind weder verheiratet noch haben sie Kinder. Der Teilnehmer 02 machte hier keine Angaben. Die anderen Teilnehmer gaben an, dass sie Beziehungen als Strategie zu einer ausgeglichenen Balance zu nutzen. Sie haben Beziehungen zu Arbeitgeber, Kollegen und Klienten, sowie zu Freunden, Partner und

Familie (Eltern) benannt. Die Angaben der Teilnehmer verdeutlichen, dass gute Beziehungen zu den o. g. Personen wichtig ist für eine zufriedenstellende Occupational Balance. Hier nennen sie zumeist positive, aber auch negative Aspekte benannt, die die Occupational Balance beeinflussen kann. Die **Anerkennung** wird von den Forscherinnen in Verbindung mit Beziehungen gesetzt. Die Interviews ergaben, dass alle Teilnehmer Anerkennung durch der Erwerbsarbeit erhalten. Zehn Teilnehmer erfahren Anerkennung im Beruf, vier davon durch den Vorgesetzen und Kollegen und vier durch die Klienten. Drei Teilnehmer erfahren Anerkennung durch die Familie.

In der Subkategorie „**Identifizierung mit dem Beruf**“ zeigte der Großteil der Teilnehmer (sieben von zehn TN) eine Identifizierung mit dem Beruf des Ergotherapeuten, indem sie betonten, den Beruf des Ergotherapeuten gerne auszuführen und sich mit dieser Rolle verbunden zu fühlen.

In der Subkategorie **„Psychohygiene“** wurde durch die Interviews erkennbar, dass die Teilnehmer verschiedene Maßnahmen und Strategien nutzen, um Konflikte oder Stress zu bewältigen. Neun von zehn Teilnehmern haben Strategien benannt, die sie bewusst nutzen. Sieben Teilnehmer nutzen Gespräche in ihrem sozialen Umfeld, unter anderem mit Familie und/oder Freunden, zur Psychohygiene. Fünf Teilnehmer nutzen zusätzlich das Trennen von Arbeits- und Freizeit zusätzlich voneinander.

<u>Faktoren traten in einigen Fällen auf:</u>

In Bezug auf das **Arbeitsklima** machten neun von zehn Teilnehmer Angaben hierzu. Die Ergebnisse verdeutlichten, dass ein gutes Arbeitsklima die Occupational Balance positive beeinflussen kann. Die Ergebnisse zeigten das Kommunikation eine Basis für ein gutes Arbeitsklima darstellt. Vier Teilnehmer betonten, dass sie durch Gespräche Konflikte lösen. Es gibt jedoch auch andere Faktoren, die das Arbeitsklima positiv beeinflussen. Ein Teilnehmer nannte hierzu den regelmäßigen Betriebssport, ein Teilnehmer nannte Maßnahmen zur Qualitätsmanagement und ein anderer Teilnehmer empfindet es als angenehm mit gleichaltrigen Kollegen zu arbeiten. Zwei Teilnehmer nannten Aspekte, die die Occupational Balance negativ beeinflussen. Zum einen nannte ein Teilnehmer situationsbedingte Einflüsse zum Schuljahresbeginn, die Stress verursachen und die die Stimmung im Team beeinflussen. Ein anderer Teilnehmer nannte als Stress die Kommunikation im interdisziplinären Team in der Praxis, da verschiedene Sichtweisen aufeinandertreffen und das Arbeitsklima beeinflusst.

Die Hälfte der Teilnehmer gibt in Bezug auf die Subkategorie „**Urlaub**" an, dass in ihrem **Urlaub** verreisen, um sich zu erholen. Ein Teilnehmer erledigt in seinem Urlaub anfallende Hausarbeiten. Ein weiterer Teilnehmer erklärte Teilnehmer, dass die Urlaubszeit nutzt um soziale Kontakte zu pflegen. Zudem beschrieb ein Teilnehmer, dass er sich erholt, indem

der Urlaub eher aktiv als ruhig gestaltet wird. Die Forscherinnen folgern daraus, dass die beste Möglichkeit der Erholung individuell ist, und jeder Mensch frei entscheiden kann was zu seinem Wohlergehen beiträgt.

In der Subkategorie „Gewohnheiten“ gaben fünf Teilnehmer an, dass die Gewohnheiten ihnen eine Struktur bieten und die Alltagsbewältigung auf diese Weise erleichtern. Es stellte sich heraus, dass sie unterschiedliche Gewohnheiten haben, die zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance führten.

Faktoren, die nicht erwartet wurden:

Entgegen der theoretischen Vorüberlegungen benannten die Teilnehmer (vier von zehn) bezüglich der Subkategorie **„Challenge“** lediglich hinderliche Faktoren als Herausforderungen. Die anderen Teilnehmer gaben hierzu keine Angaben. Diese Herausforderungen können die Occupational Balance daher in Ungleichgewicht führen. Die Ergebnisse zeigten, dass die Teilnehmer auch in Stresssituationen eine zufriedenstellende Occupational Balance erhalten, in dem sie ihre o. g. Strategien zum Ausgleich nutzen.

Erwartete Faktoren, die fehlen:

Bei Subkategorie „Flow“ gingen die Forscherinnen davon aus, dass sie viele Informationen aus den Interviews erhalten, da sie dieses als ein wichtiger Aspekt im Berufsleben sehen, der zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance führen kann. Entgegen dieser Erwartung ließ sich bei den Ergebnissen nur eine Aussage in diese Kategorie einordnen, da der Teilnehmer erklärte Freude an der Arbeit zu haben. Die Forscherinnen können daher keine Schlussfolgerungen vornehmen.

Obwohl die Forscherinnen aus ethischen Gründen darauf verzichteten die Teilnehmer Fragen zur Subkategorie **„Finanziellen Situation“** zu stellen, gingen sie davon aus, dass sie diese selbst ansprechen. Es wurde von den Forscherinnen erwartet, dass die finanzielle Situation ein wichtiger und bedeutender Aspekt für die Teilnehmer darstellt. Tatsächlich ließen sich nur zwei Aussagen aus den Interviews entnehmen. Während ein Teilnehmer mit seinem Lohn in Bezug auf die Leistung im Beruf unzufrieden ist, teilt ein weiterer Teilnehmer seine Zufriedenheit diesbezüglich mit. Die Forscherinnen gehen davon aus, dass die Zufriedenheit über die Entlohnung subjektiv wahrgenommen wird, jedoch fehlen uns weitere Aussagen, die diese theoretischen Vorüberlegungen bestätigen.

Unterschiedliche Bedingungen, die zu gleichen Wirkungen führten:

Bei der Subkategorie **„Persönliche Einstellung“** zeigten die Ergebnisse die Zeit, die benötigt wurde, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen unterschiedlich ist. Sieben von zehn Teilnehmern gaben an, dass es ihnen leicht fällt die Occupational Balance ausgeglichen zu halten, während es drei Teilnehmer schwer fällt. Hieraus kann geschlossen werden, dass es individuell ist, wie lange ein Mensch benötigt, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und wie diese ihm gelingt.

Die **persönliche Einstellung** beeinflusst alle Teilnehmer bezüglich ihrer Occupational Balance. Hierbei gibt es sowohl positive als auch negative Aspekte. Es wurden sowohl Einflussfaktoren, als auch Strategien bzw. der Umgang mit den Einflüssen identifizieren. Vier der Teilnehmer nannten privaten Stress als beeinflussenden Faktor der Occupational Balance. Im Umgang damit zeigten die Teilnehmer unterschiedliche Herangehensweisen. Der Umgang erstreckt sich von Vermeidungshaltung bis hin zur intensiven Befassung mit privatem Stress. Fünf Teilnehmer nutzen als Strategie die Abgrenzung von Arbeit und Freizeit. Dieses wird entweder bewusst organisiert oder es gelingt den Teilnehmern durch spontane Alltagsgestaltung. Hierbei organisieren drei Teilnehmer ihren Alltag bewusst, während zwei Teilnehmer ihn flexibel gestalten. Hier wird zudem deutlich, dass die persönliche Einstellung von der Persönlichkeitsentwicklung abhängt, die sich bei jedem Teilnehmer unterschiedlich darstellen. Die Ergebnisse zeigen, dass privater Stress als beeinflussender Faktor bezüglich der Occupational Balance. Der Umgang bzw. Stressbewältigung ist unterschiedlich. Es gibt eine Tendenz, dass die Trennung von Arbeits- und Freizeit eine gute Möglichkeit der Stressbewältigung darstellt.

In der Subkategorie „**Freizeit**“ machten sechs von zehn der Teilnehmer Angaben darüber, dass sie mit dem Ausmaß der Freizeit zufrieden, obwohl sie angeben, auch gerne mehr Freizeit haben zu wollen. Die Dauer der Freizeit variiert hier von einer Stunde bis sechs Stunden. Hier zeigt sich, dass die Ergotherapeuten mit ihrer individuellen Identität und Lebenssituation durch die Ausübung von Freizeitaktivitäten in unterschiedlichem Ausmaß, alle eine zufriedenstellende Occupational Balance erreichen. Die Forscherinnen schlussfolgern daraus, dass die Zufriedenheit über die Dauer der Freizeit individuell von den persönlichen Vorstellungen des Einzelnen abhängt, wie viel Freizeit als zufriedenstellend betrachtet wird. Dieses wird von der persönlichen Einstellung des Einzelnen beeinflusst.

Fünf Teilnehmer machten Angaben zu der Subkategorie „**Persönlichkeitsentwicklung**“. Fünf Teilnehmer haben die Entwicklung der Berufserfahrung beschrieben, in dem sie erläutern eine Routine entwickelt zu haben und auf diese Weise auf vorhandenes Wissen zurückgreifen können. Dieser Aspekt beeinflusste die Occupational Balance positiv, da aufgrund der Berufserfahrung weniger Vor- und Nachbereitungen notwendig waren. Hier konnten die Teilnehmer sowohl an Energie als auch an Zeit sparen. Weitere Angaben zur

Persönlichkeitsentwicklung machten drei Teilnehmer, die durch verschiedene Erkenntnisse eine zufriedenstellende Occupational Balance erreichten. Ein Teilnehmer stellte fest, dass es nötig war Arbeit auch abzugeben, um das Arbeitspensum anzupassen. Ein weiterer Teilnehmer kam zu der Erkenntnis, dass es wichtig ist, Situationen, in denen man unzufrieden ist, selbst zu verändern. Ein anderer Teilnehmer kam zu der Erkenntnis, dass es wichtig ist, den eigenen Gesundheitszustand wahrzunehmen und bei Bedarf etwas daran zu ändern. Diese Erkenntnisse setzen nach Auffassung der Forscherinnen eine gewisse Reflexion voraus. Diese Aspekte der Reflexion benannten zwei weitere Teilnehmer explizit. Die Ergebnisse verdeutlichen hier, dass das Bewusstsein für die eigene Unzufriedenheit für das Erreichen einer ausgeglichenen Occupational Balance bedeutsam sind. Hierfür sind Selbstreflexionen eine wichtige Voraussetzung. Insgesamt kann hier festgehalten werden, dass die Persönlichkeitsentwicklung individuell ist und nicht von gleichen Bedingungen geprägt ist.

Die **Arbeitsgestaltung** der Ergotherapeuten ist unterschiedlich und hängt von den eigenen Präferenzen ab z. B. ob vorgegebene Strukturen oder die autonome Arbeitsgestaltung als hilfreich angesehen werden, dennoch erreichen alle Ergotherapeuten eine Occupational Balance, indem sie ihre o. g. Strategien für das Erreichen einer zufriedenstellenden Occupational Balance nutzen.

In der **Subkategorie „Arbeitsstruktur/-organisation“** ließen sich verschiedene Faktoren identifizieren, die die Occupational Balance beeinflussen. Es wurden folgende negative Faktoren aufgezeigt:

- allgemeiner Zeitdruck bei der Arbeit, der von dem Teilnehmer als „Praxisproblem“ (TN 01, Frage 13) bezeichnet wurde,
- die Rahmenbedingungen bei der Arbeit, die nicht näher beschrieben wurden,
- Klienten, die zugewiesen werden und nicht dem Fachbereich entsprechen,
- mangelnde Räumlichkeiten
- Zeitdruck am Schuljahresbeginn, der durch die neuen Studienpläne bedingt ist,
- nicht eingehaltene Pausenzeiten,
- Arbeitszeiten und Überstunden,
- zeitliche Begrenzung bei der Arbeit,
- nicht vorhandener Sekretär,
- fehlende Therapieerfolge

Es wurden zudem positive Aspekte wie folgt benannt:

- Eine Stunde Mittagspause mit dem Team,
- die Möglichkeit Überstunden in Freizeit auszugleichen,
- Zuweisung von Klienten im Fachbereich,
- wechselndes Teamsportangebot,

- Maßnahmen des Qualitätsmanagements,
- die Rahmenbedingungen bei der Arbeit, die nicht näher beschrieben wurden

Gleiche Bedingungen führten zu unterschiedlichen Wirkungen:

Es konnten keine Bedingungen festgestellt werden, die sich gleichen und zu unterschiedlichen Ergebnissen führten. Die Ergebnisse zeigten, dass es unterschiedliche Bedingungen für die Ergotherapeuten gab. Die Arbeitsbedingungen, die Identität der Ergotherapeuten, die Art und Weise der Freizeitgestaltung und die jeweiligen Lebenssituation waren nicht unter gleichen Bedingungen geprägt.

5. Diskussion

Im Folgenden wird die Diskussion der Ergebnisse anhand der Leitfragen durchgeführt, um die Forschungsfrage zu beantworten. Anschließend werden die Stärken und Schwächen der Ausarbeitung aufgezeigt, eine Schlussfolgerung sowie ein Ausblick gegeben.

5.1. Ergebnisse

1. Wie gelangen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxis zu der Erkenntnis, dass sie eine zufriedenstellende Occupational Balance haben?

Für diese Studie war es für die Teilnehmer eine Voraussetzung die Fähigkeit zur Erkenntnis einer zufriedenstellenden Occupational Balance zu haben. Alle Teilnehmer haben daher Angaben zu ihrer Occupational Balance gemacht. Sie haben beschrieben, wie sich für sie eine zufriedenstellende Occupational Balance äußert und woran sie diese erkennen. Das eigene Erkennen einer zufriedenstellenden Occupational Balance hängt von jedem Individuum ab. Alle Teilnehmer konnten die Erkenntnis zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance benennen und beschreiben. Dies zeigt sich im Ergebnis daran, dass die Teilnehmer angeben, ihre ausgeglichen Occupational am Wohlbefinden zu erkennen. Das Wohlbefinden selbst beschreiben die Teilnehmer anhand von verschiedenen positiven Gemütszuständen, wie bspw. guter Schlaf oder gute Laune. Um diese Erkenntnis zu gelangen, gehen die Forscherinnen davon aus, dass die Identität eine wichtige Voraussetzung dafür ist. Dieses bestätigt die Literatur dahingehend, dass nach Luyzkx et al. (2013) die eigene Identität eine wichtige Voraussetzung für die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten ist.

Im Gegensatz dazu können Müdigkeit und Trauer zu physischen und psychischen Erkrankungen führen und folglich auch zu einer „life imbalance“, d. h. einer unausgeglichene Occupational Balance (Matuska & Christiansen, 2009). Dies bestätigten einige Teilnehmer, die aus ihrer Vergangenheit berichteten.

Im Life-Balance-Modell von Matuska und Christiansen (2009) hängen die Gesundheit und das Wohlbefinden von der Befriedung der individuellen Bedürfnisse ab (ebd.). Es ist ausschlaggebend für das Individuum bedeutungsvolle Betätigungen durchzuführen (ebd.). Die Forscherinnen schließen daraus, dass es wichtig ist, ein Bewusstsein für das eigene Wohlbefinden, die eigenen Bedürfnisse und die eigene Gesundheit zu entwickeln. Dadurch wird auch das Bewusstsein für die eigene Occupational Balance gestärkt.

Die Occupational Balance wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Dies wird sowohl von den Teilnehmer als auch von der Literatur (Boucher et al., 2005) bestätigt. Die

Forscherinnen gehen daher von der Notwendigkeit aus, Strategien und Methoden zu nutzen, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und zu erhalten. Diese Aspekte werden in den folgenden Leitfragen behandelt.

2. Welche Strategien nutzen angestellte Ergotherapeuten innerhalb der Praxen, um eine ausgewogene Occupational Balance zu erreichen und zu erhalten?

Die Teilnehmer nannten, wie oben bereits angegeben, verschiedene Strategien und Maßnahmen zur Konflikt- und Stressbewältigung. Diese Strategien und Maßnahmen verhalfen den Teilnehmern, eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und zu erhalten. Genannte Strategien waren hierbei **Psychohygiene**, **Freizeitaktivitäten**, **Hobbies**, **Urlaub/Reisen**, **Beziehungen**, **Anerkennung** in Verbindung mit Beziehungen und **Arbeitsgestaltung**. Es wurde durch die Interviews erkennbar, dass die Teilnehmer verschiedene Maßnahmen und Strategien zur Konflikt- und Stressbewältigung nutzen. Der Großteil der Interviewteilnehmer gab an, Strategien und Maßnahmen bewusst für den Erhalt der eigenen Occupational Balance zu nutzen.

Für die **Psychohygiene** wurden als Strategien Gespräche sowie Reflexionen mit dem sozialen Umfeld und das Trennen von Arbeits- und Freizeit genutzt. Diese Strategie wird nach Mörkl (2011) häufig von gesunden Menschen um innere und äußere Belastungen präventiv entgegenzuwirken. Diese Prävention dient dazu die Gesundheit des Individuums zu erhalten (ebd.). Es werden unterschiedliche Verfahren zur Psychohygienen verwendet, die zum Einsatz kommen (ebd.). Hierzu gehören Entspannungs- und Aktivierungsverfahren, Kreativität und/oder Selbstbelohnung (ebd.). Die folgend zusätzlich aufgelisteten Strategien der Teilnehmer werden somit auch zu den Verfahren der Psychohygiene gezählt.

Der Großteil der Teilnehmer verwendet verschiedene **Freizeitaktivitäten** und **Hobbies** als Strategie als Ausgleich zur Arbeit. Hierbei wurden sowohl ruhige als auch aktive Hobbies genannt. Häufig genannte Freizeitaktivität waren Sport und Unternehmungen mit Freunden. So ist eine Kombination von ruhigen und aktiven Hobbies nach Ansicht der Forscherinnen eine gute Strategie, um eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und erhalten. Auch Hoff (2005) definiert die Freizeit als eine belastungsfreie, individuell und autonom bestimmbare Zeit, die als Gegensatz zur Arbeit gesehen wird. Seit den 80er Jahren rückt die Freizeitgestaltung immer mehr in den Mittelpunkt und ist somit ein wichtiger Bestandteil zum Erhalt und Erfüllen einer zufriedenstellenden Occupational Balance (Zuzanek, 2010).

Eine weitere Strategie der Freizeitgestaltung ist das **Reisen** und der **Urlaub**. Die Teilnehmer gaben zumeist als Strategie das Verreisen an oder nutzten den Urlaub u. a. für Haushalt

und Freunde treffen. Durch Studien wird bestätigt, dass Urlaubszeiten wichtig für den Arbeitnehmer sind, um sich erholen zu können und seine Energiereserven auftanken zu können (Hauschild, 2013). Auch wurde durch eine Studie herausgefunden, dass Urlaubszeiten die Lebenszufriedenheit steigern und gleichzeitig gesundheitliche Probleme reduzieren können (Bloom, et al., 2009). Das regelmäßige Integrieren der o. g. Strategien kann nach Auffassung der Forscherinnen zur Gewohnheit werden. Auf diese Weise kann der Alltag zusätzlich erleichtern werden. Einige Teilnehmer gaben an, dass ihre Gewohnheiten ihnen im Alltag eine Struktur bietet und zur zufriedenen Occupational Balance beiträgt.

Des Weiteren wurden **Beziehungen** ebenfalls als Strategie benannt. Sie nannten hierzu Beziehungen zu Arbeitgeber, Kollegen und Klienten sowie zu Freunden, Partner und Familie (Eltern). Aus diesen Angaben resultiert, dass gute Beziehungen für eine zufriedenstellende Occupational Balance ausschlaggebend sind. Horst und Coffé (2012) geben an, dass weniger Stress, bessere Gesundheit, ein höheres soziales Vertrauen und mehr soziale Unterstützung das subjektive Wohlbefinden jedes Individuum beeinflussen. Ohne sozialen Ausgleich im Privatleben ist man schneller bei der Arbeit gestresst und überfordert (BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG, n.d.). Dies kann somit auch eine Folge von Erkrankungen, wie Burnout sein (ebd.). In Bezug auf die sozialen Beziehungen im Arbeitsleben als Strategie, gab Eichwald (2013) an, dass Freundschaft unter Kollegen eine Unterstützung geben und eine effektivere Arbeit im Unternehmen fördern.

Zudem wird berufliche und private **Anerkennung** in Verbindung mit Beziehungen als Strategie gesehen. Alle Teilnehmer erhielten Anerkennung für ihre Erwerbsarbeit, entweder vom Vorgesetzen, Kollegen und Klienten oder von der Familie. Laut Sichler (2010) wird Anerkennung immer in Verbindung mit Beziehungen gesetzt, da sie im Zusammenhang zu thematisieren sind. Anerkennung ist für jedes Individuum unverzichtbar und unterstützt die Motivation und Arbeitszufriedenheit (ebd.).

Im Bereich der **Arbeitsgestaltung** wurden vorgegebene Strukturen oder autonome Arbeitsgestaltung, je nach Präferenz des Individuums, als Strategien für einen ausgeglichenen Occupational Balance gesehen. Gans (2015) erläutert, dass Organisationsrahmen eine Klarheit, Sicherheit geben und zudem Möglichkeit geben auf Fehler aufmerksam zu werden. Solche Vorgaben können dem Arbeitnehmer vermitteln, wann er was richtig gemacht und gute Arbeit geleistet hat (ebd.). Manche Mitarbeiter sehen solche Festlegungen jedoch als Einschränkung in ihrer Gestaltungsfreiheit (ebd.).

Die Forscherinnen empfehlen daher bei einer „imbalance“ eine bewusste Trennung von Arbeits- und Freizeit vorzunehmen und die bereits genannten Strategien zu nutzen.

3. Welche Faktoren beeinflussen die Occupational Balance der Ergotherapeuten innerhalb der Praxis?

Wie bereits in der ersten Leitfrage erwähnt, beeinflussen verschiedenen Faktoren die Occupational Balance. Zu diesen Faktoren zählen **Arbeitsstruktur und -organisation**, **Arbeitsklima**, **Challenge**, **persönliche Einstellung** und **Identifizierung mit dem Beruf** sowie **Persönlichkeitsentwicklung.**

Der Einflussfaktor **Arbeitsstruktur und -organisation** der Teilnehmer ist von unterschiedlichen Bedingungen der ergoth. Praxen bedingt, die jedoch alle zur gleichen Wirkung führen. Das heißt konkret, dass die Teilnehmer unterschiedliche Arbeitsbedingungen angaben, die eine Herausforderung für das Aufrechterhalten ihrer Occupational Balance darstellten. Dennoch waren alle Teilnehmer in der Lage eine zufriedenstellende Occupational Balance zu erreichen und aufrecht zu erhalten. Als negative Einflussfaktoren wurden unter anderem mangelnde Räumlichkeiten, Rahmenbedingungen und allgemeiner Zeitdruck der Praxen erläutert. Lisson, Mee und Gilbert (2013) geben an, dass der Arbeitsplatz jedes Individuums maßgebend für eine zufriedenstellende Occupational Balance ist. So ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlt und adäquat arbeiten kann. Ein Mangel an Arbeitsmaterialien und somit auch ein Mangel an Räumlichkeiten werden als Stressfaktor für Ergotherapeuten benannt und führen zu Konflikten (Basset und Lloyd, 2001). Einige Teilnehmer nutzten die Möglichkeiten der für sie vorgegebenen Rahmenbedingungen als Strategie. Andere hingegen empfanden sie eher einschränkend und stellen einen negativen Einflussfaktor dar. Von den Forscherinnen wird der beeinflussende Faktor Zeitdruck in Verbindung mit den Arbeitszeiten gebracht. Nach Barzel et al. (2012) beeinflussen die Arbeitszeiten und die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung die Zufriedenheit eines Ergotherapeuten am Arbeitsplatz.

Positive Einflussfaktoren bezüglich der Occupational Balance wurden entgegen den Annahmen der Forscherinnen weniger benannt. Hierzu zählen z. B. Mittagspause mit dem Team, Qualitätsmanagement und Teamsport. Qualitätsmanagement sind hilfreiche Maßnahmen, die zur Strukturierung und Organisierung in therapeutischen Praxen genutzt werden (Gans, 2015). Es wird u. a. verwendet, um alle Prozesse am Arbeitsplatz zu beschreiben und sich auf den zentralen Prozess konzentrieren zu können (ebd.).

Die Einflussfaktoren der Arbeitsstruktur und -organisation können sich auch auf positiv und negativ das **Arbeitsklima** auswirken. Das Arbeitsklima kann sich durch Kommunikation im Team, Betriebssport, Maßnahmen zum Qualitätsmanagement und kollegiale Zusammenarbeit positiv auswirken. Gans (2015) bestätigt, dass das Zusammengehörigkeitsgefühl im Team in der Praxis als großer Motivator zählt und gibt an,

dass dies in gegenseitiger Wertschätzung, Unterstützung und Rücksichtnahme erkennbar ist.

Situationsbedingte Einflüsse und Kommunikation im interdisziplinären Team bzw. verschiedene Sichtweisen der Kollegen wurden als belastende Faktoren angegeben. Deswegen ist es umso wichtiger, die Beziehung der Mitarbeiter zu stärken, da der Austausch mit den Kollegen einen zentralen Punkt der Arbeit für Therapeuten darstellt (ebd.).

Es wurden lediglich Hindernisfaktoren bezüglich der **Challenge** geäußert, die die Occupational Balance beeinflussen. Diese Faktoren sind die Anforderungen an sich selbst und der daraus resultierende Stress. Zusätzlich wurden fehlende Therapieerfolge als Druck auslösend benannt. Dies wird durch Jacobs (1994) bestätigt, der angab, dass Therapieerfolge wichtige für den Ergotherapeuten sind, um einen Flow-Zustand erreichen zu können. Ein Flow-Zustand bewirkt, dass der Therapeut sich motivierter, konzentrierter und aktiver fühlt (ebd.). Zusätzlich muss der Therapeut eine ausgeglichene Challenge in Verbindung mit vielen Fertigkeiten haben, um einen zufriedenstellenden Zustand erreichen zu können (ebd.).

Zur **persönlichen Einstellung** wurden sowohl positive als auch negative Aspekte von den Teilnehmern identifiziert. Diesbezüglich wurde nur privater Stress angegeben. Der Umgang mit diesem Stress ist unterschiedlich von der Vermeidungshaltung bis hin zur intensiven Beschäftigung. Die Forscherinnen empfehlen hierfür ein gutes Maß an Strategien zu entwickeln um die oben genannten Einflussfaktoren bewältigen zu können.

Auch ist es wichtig, in diesem Bereich Strategien zu entwickeln, da private Einflussfaktoren, wie z. B. Freundschaften, Einfluss auf das subjektive Wohlbefinden auf das jeweilige Individuum haben (Horst & Coffé, 2012). Durch stabile soziale Beziehungen kann zusätzlich ein höheres soziales Vertrauen und eine bessere Gesundheit erzielt werden (ebd.). Auch kann soziale Unterstützung durch Familie und Freunde helfen, Stress abzubauen.

Die **Identifizierung mit dem Beruf** ist ein wichtiger beeinflussender Faktor bezüglich der Occupational Balance. In dieser Studie verdeutlichte sich dies dadurch, dass alle Teilnehmer angaben, eine gute Identifizierung mit ihrem Beruf zu haben. Dies wird auch durch Thorner (1991) erläutert. Sie gibt an, dass es wichtig ist, dass Ergotherapeuten sich ihrer Rolle im Gesundheitssystem bewusst sind (ebd.). Ebenfalls ist es von Bedeutung, dass sich Therapeuten ihrer beruflichen Fähigkeiten und ihrer philosophischen Basis im Klaren sind (ebd.). Wenn sich ein Ergotherapeut dieser Faktoren im Klaren ist, hilft es ihm, stolz auf seine professionelle Identität zu sein (ebd.).

Einen bedeutenden Einflussfaktor stellt die **Persönlichkeitsentwicklung** dar. Einige Teilnehmer haben ihre Berufserfahrung beschrieben, in dem sie erklärten mit zunehmender Berufserfahrung eine Routine entwickelt zu haben. Sie konnten auf diese

Weise auf verfügbares Wissen zurückgreifen. Dieser Aspekt beeinflusste die Occupational Balance positiv, da durch die Berufserfahrung weniger Vor- und Nachbereitungen notwendig waren. Dieser Aspekt wurde bereits in Kapitel 1. beschrieben und spiegelt das Ergebnis der Studie vom Fachausschuss Angestellte des DVE (2014) wieder. Es bestätigt, dass die Berufserfahrung ein wichtiger Einflussfaktor ist (Abb. 2). Die Forscherinnen empfehlen Berufsanfängern zeitnah Strategien zu entwickeln, um einen Ausgleich zur Arbeit zu haben. Die o. g. Strategien sind eine Möglichkeit dafür.

5.2. Stärken und Schwächen

Folgend sollen die Stärken und Schwächen der vorliegenden Studie kritisch untersucht werden.

5.2.1. Stärken

Das Alter der Teilnehmer stellt eine Stärke der Studie dar. Die Forscherinnen hatten unter anderem das Ziel Berufsanfängern eine Hilfe zu geben. Da die Teilnehmer relativ jung waren (26 - 30 Jahre alt), sind sie der angestrebten Leserschaft sehr ähnlich. Insbesondere da sie alle ledig und kinderlos sind.
Durch die Anzahl der Teilnehmer wurde eine große Menge an Informationen gesammelt. Insgesamt wurden zehn Interviews durchgeführt und ausgewertet. Dies ist eine relativ große Teilnehmerzahl für eine qualitative Studie.
Die Teilnehmer antworteten in der Regel konkret auf die gestellten Fragen (siehe dazu Anlage 6, Auszug aus der Transkription). Dadurch mussten die Forscherinnen kaum irrelevante Informationen verwerfen.
Die Forscherinnen entschieden sich für eine rekonstruierende Untersuchung, entsprechend des qualitativen Studiendesigns (Gläser & Laudel, 2010). Diese Studienform ist passend, um soziales Handeln zu untersuchen.
Die Studie weist eine hohe Qualität auf, da das Erfüllen der Gütekriterien in 3.7. gewährleistet wurde. So haben sich die Forscherinnen nach eingehender Literaturrecherche und kritischen Überlegungen für die „Kernkriterien“ nach Steinke (2013) entschieden. Diese sind: intersubjektive Nachvollziehbarkeit, Indikation des Forschungsprozesses, empirische Verankerung, Limitation, Kohärenz, Relevanz und die reflektierte Subjektivität (ebd.).

Die Interviewteilnehmer wurden mittels einer Teilnehmerrekrutierung gesucht. Alle Teilnehmer entsprachen genau den von den Forscherinnen aufgestellten Einschlusskriterien.
Die Teilnehmer der Studie wurden durch ein Schneeball-Verfahren ermittelt, um die Beeinflussung der Ergebnisse durch kennen der Forscherinnen zu vermeiden. Die Interviews wurden mit Ausnahme von einem Interview (siehe 3.7.8.), jeweils von zwei Forscherinnen durchgeführt, sodass sich eine auf das Interview und die andere auf das Aufnahmegerät (Technik) konzentrieren konnte.
Die Teilnehmer waren den Forscherinnen unbekannt. Kannte eine oder mehrere Forscherinnen einen Teilnehmer, so wurde das Interview von den anderen Forscherinnen durchgeführt. Dies traf bei zwei Teilnehmern zu. Diese Maßnahme wurde ergriffen, um emotionale Beeinflussung zu vermeiden. Dadurch konnten die Forscherinnen bestmöglich sachliche Informationen erhalten.
Im Verlauf des Interviewprozesses haben die Forscherinnen sich auf mehrere Merkmale konzentriert, die die Qualität und Genauigkeit der Studie gewährleisten. Es wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der mittels eines Pilotinterviews auf seine Verständlichkeit geprüft und folglich angepasst wurde.
Eine der Stärken bezüglich der ausgeführten Interviews ist es, dass die Teilnehmer vorab eine Einverständniserklärung unterschrieben haben. Zusätzlich konnten die Teilnehmer die Transkription ihres Interviews durch das, von den Forscherinnen durchgeführte, „member-check“ überprüfen. Durch diese informierte Einwilligung waren die Teilnehmer in der Lage Entscheidungen zu treffen, z. B. ob sie das Interview widerrufen möchten.
Die recherchierte Literatur bezüglich des theoretischen Hintergrunds ließ sich mit den Aussagen der Teilnehmer untermauern und bestätigte die Vorannahmen der Forscherinnen.
Bei der Auswertung der Interviews fanden mehrere Überprüfungen durch zwei Forscherinnen statt. Zusätzlich erfolgte eine Gesamtüberprüfung durch alle Forscherinnen.

5.2.2. Schwächen

Die Homogenität der Teilnehmer ist eine Schwäche. Es ist denkbar, dass es bei Gesprächen mit männlichen Teilnehmern, Teilnehmern mit Kindern oder nicht studierten Teilnehmern zu anderen Ergebnissen gekommen wäre.
Keine der Forscherinnen hatte bisher Erfahrung mit der Durchführung qualitativer Studien im Allgemeinen sowie mit dem Führen von Experteninterviews im Speziellen. Dadurch kam es zu Fehlern seitens der Forscherinnen. Beispielsweise wurden „Suggestivfragen“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 135) gestellt, welche nach der Transkription entdeckt, markiert und in der Folge nicht analysiert wurden.
Die Zeitspanne des Alters der Literatur war relativ groß, da sich die Zeitangaben stark unterscheiden. Aufgrund mangelnder aktueller Literatur zu verschiedenen Themen, waren die Forscherinnen teilweise darauf angewiesen alte Literatur zu nutzen, wie z. B. Webers (1976) Definition von empirischer Sozialforschung. Deshalb ließen sich verschiedene Variablen auch nur durch wenige oder nur einen Autoren untermauern.
Teilweise fehlten den Forscherinnen auch Informationen zu vereinzelten Themen, zu denen sie bereits Vorüberlegungen hatten, z. B. in 4.4.2. Hier fehlten Informationen zur Arbeit in ergotherapeutischen Praxen hinsichtlich der Anforderungen an den Arbeitnehmer.
Die Forscherinnen sehen auch die Unausgewogenheit der Menge des theoretischen Hintergrunds, d. h. den aus der Literatur resultierenden Text jeder einzelnen Variablen und deren Unterpunkte, als Schwäche.

5.3. Schlussfolgerung

Bei dem Konzept der Work-Life-Balance geht es darum, ein Gleichgewicht zu finden, jedoch nicht unbedingt in einer 50:50-Aufteilung zwischen zwei Variablengruppen (Michalk & Nieder, 2007). Es ist ein Zusammenspiel von strukturellen und persönlichen Aspekten beider Bereiche (Work und Life) (ebd.). Die Bereiche sollten miteinander im Einklang stehen (ebd). Ein solcher Einklang ist abhängig vom Individuum sowie der Arbeits- und Lebenswelt (ebd.). Um die persönliche Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten oder wiederherzustellen, ist es wichtig herauszufinden, worauf es im Leben ankommt und welche Motive, Bedürfnisse und Wünsche den Menschen antreiben (ebd.). Es muss jeder selbst entscheiden, welche Bedeutung jeder Bereich für die eigene Zufriedenheit hat und ihm dadurch Priorität in der Zeitplanung einräumen (ebd.). Wichtig ist, dass die Qualität und nicht die Quantität zählt, d. h. eine Stunde intensive Beteiligung ist effektiver als mehrere Stunden „halbe“ Beteiligung (ebd.).

Dies zeigte sich auch in der vorliegenden Studie. Jeder Teilnehmer gab unterschiedliche Arten und Ausmaße der Lebensbereiche an, wie z.B. verschiedene Freizeitaktivitäten und Hobbies sowie diverse Zeitspannen für die Freizeitgestaltung. Außerdem fiel den Forscherinnen auf, dass Strategien von den Teilnehmern oft bewusst genutzt werden, jedoch gab es auch Teilnehmer, die diese unbewusst nutzen. Die Forscherinnen gehen davon aus, dass bei diesen Teilnehmern die Strategien verinnerlicht worden sind und zur Gewohnheit wurden. Es stellte sich auch heraus, dass einige Teilnehmer Arbeits- und Freizeit deutlich voneinander trennen, während die anderen dies nicht tun oder diese Bereiche sogar miteinander vermischen.

Die Forscherinnen kamen zu dem Fazit, dass das Erreichen einer zufriedenstellenden Occupational Balance ein individuell gestaltbarer Prozess ist.

5.4. Ausblick

Durch diese Studie konnten die Forscherinnen einen Einblick in die Thematik der Occupational Balance erhalten und somit erfahren, wie angestellte Ergotherapeuten in Praxen diese erlangen und halten. Bei der Literaturrecherche zu dieser Studie fiel den Forscherinnen auf, dass es zu dieser Thematik wenig Literatur im deutschsprachigen Raum im Gegensatz zum englischsprachigen Raum gibt.

Durch diese Studie möchten die Forscherinnen erzielen, dass angehende Ergotherapeuten, Berufsanfänger und Berufserfahrene Strategien und beeinflussende Faktoren, die zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance führen, erfahren und für sich nutzen können.

Durch die Teilnahme von vorwiegend jungen und weiblichen Ergotherapeuten, wurde nur ein Teilbereich erforscht. So haben sich keine Ergebnisse im Bereich einer zufriedenstellenden Occupational Balance bezüglich der Problematiken Arbeit und Familie (Kindern) gezeigt. Ein interessanter Faktor für eine weitere Studie wäre die Erforschung des Themas der zufriedenstellenden Occupational Balance bei Eltern, die als Ergotherapeuten tätig sind. Des Weiteren wäre es wünschenswert ebenfalls die Sichtweise von männlichen Ergotherapeuten bezüglich der zufriedenstellenden Occupational Balance mit einzubeziehen.

Durch geringe Literatur der speziellen Anforderung in Praxen, wie z. B. die verschiedenen Fachbereiche, die dort behandelt werden, könnte die vorliegende Arbeit ebenso eine Anregung sein, diese speziellen Anforderungen tiefgründiger zu erforschen.

Weitergehend könnte die Erforschung dieser speziellen Anforderungen in Praxen Lösungsvorschläge zur Optimierung der Anforderungen in Praxen geben.

Durch den Anstieg und die zunehmende Wichtigkeit von präventiven und gesundheitsfördernden Programmen in Betrieben, könnte ein Angebot bezüglich der Thematik der Forschung ausgebaut und angeboten werden. Im Bereich der Gesundheitsberufe, speziell im Bereich der Ergotherapie, könnten solche Maßnahmen befürwortet werden.

Schon bereits in der Ausbildung oder dem Studium zum Ergotherapeuten könnte der Aspekt der Occupational Balance thematisiert werden, um die Lernenden für dieses Thema zu sensibilisieren und ein Bewusstsein zu schaffen. Daher wäre es ratsam eine Forschung im Bereich der zufriedenstellenden Occupational Balance bei Auszubildenden und Studenten durchzuführen. So könnten Strategien und beeinflussende Faktoren erfasst werden, die die Lernenden als Hilfestellung nutzen können.

Diese qualitative Studie könnte ausschlaggebend sein, um die allgemeine Situation und Anforderungen von Ergotherapeuten in Praxen in ganz Deutschland zu erforschen. Außerdem könnte erforscht werden, wie sich die zufriedenstellende Occupational Balance von angestellten Ergotherapeuten in Praxen und anderen Einrichtungen konkret unterscheidet.

Die Ergebnisse dieser Arbeit können auch eine Hilfestellung für Praxisinhaber sein, um auf die Occupational Balance ihrer Mitarbeiter zu achten. Somit können diese Anregungen erhalten, um eine „imbalance“ der Mitarbeiter zu vermeiden, die zu einer Gesundheitsgefährdung führen kann.

6. Literaturverzeichnis

Ackenhausen, F., Adann, P., Gundlach, U., Klier, R., Koch, N., Pogorzalek, V., . . . Pullwitt, V. (2014). *Ergotherapie in der betrieblichen Gesundheitsförderung.* Karlsbad: Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V.

Altenthan, S., Betscher-Ott, S., Gotthardt, B., Hobmair, H., Höhlein, R., Ott, W., . . . Schneider, K. H. (2008). *Psychologie.* Troisdorf: Bildungsverlag eins.

American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6 ed.). Washington DC: American Psychological Association.

Arbeits-ABC. (2015). *Erhöhen Freundschaften im Job die Leistung und Arbeitszufriedenheit?* Abgerufen am 14. August 2015 von Büroalltag: http://arbeits-abc.de/erhoehen-freundschaften-im-job-die-leistung-und-arbeitszufriedenheit/

Arbeitszeitgesetz (ArbZG). (2013). Berlin: Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz.

Atkinson, G., & Davenne, D. (28. Februar 2007). Relationships between sleep, physical activity and human health. *Physiology and Behavior*, S. 229-235.

Badura, B., & Vetter, C. (2003). *„Work-Life-Balance" — Herausforderung für die betriebliche Gesundheitspolitik und den Staat.* Frankfurt: Springer.

Bährle, R. J. (2008). Arbeitszeit – was genau gehört dazu? *Ergotherapie und Rehabilitation*(8), S. 28-29.

Bamberg, E., Ducki, A., & Metz, A.-M. (2011). *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt: Ein Handbuch.* Göttingen: Hogrefe Verlag.

Bartscher, T. (n.d.). *Arbeitsorganisation.* Abgerufen am 5. Mai 2015 von Gabler Wirtschaftslexikon: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/86537/arbeitsorganisation-v8.html

Barzel, A., Ketels, G., Schön, G., & Bussche, H. v. (2011). Erste deutschlandweite Befragung von Physio- und Ergotherapeuten zur Berufssituation. Teil 2: (Berufs-)Alltag als Therapeut. *Ergoscience*, S. 109-116.

Barzel, A., Ketels, G., Schön, G., & Bussche, H. v. (2012). Erste deutschlandweite Befragung von Physio- und Ergotherapeuten zur Berufssituation. Teil 4: Zufriedenheit im Beruf. *Ergoscience*, S. 21-27.

Bassett, H., & Lloyd, C. (August 2001). Occupational Therapy in Mental Health: Managing Stress and Burnout. *The British Journal of Occupational Therapy*, S. 406-411.

Bauer, A. (10. Dezember 2013). *Arbeitsklima*. Abgerufen am 6. Mai 2015 von Arbeitsratgeber: http://www.arbeitsratgeber.com/arbeitsklima

Bauer, M. (n.d.). *Soziale Beziehung.* Abgerufen am 5. Mai 2015 von Uni-Protokolle: http://www.uni-protokolle.de/Lexikon/Soziale_Beziehung.html

Becker-Schmidt, R. (1980). Widersprüchliche Realität und Ambivalenz: Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 705-725.

Becker-Schmidt, R. (1982). *Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns: Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeitermüttern in Fabrik und Familie.* Bonn: Neue Gesellschaft.

Becker-Schmidt, R., Brandes-Erlhoff, U., Rumpf, M., & Schmidt, B. (1983). *Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Industriearbeiterinnen.* Bonn: Neue Gesellschaft.

Becker-Schmidt, R., Knapp, G. A., & Schmidt, B. (1984). *Eines ist zuwenig - beides ist zuviel.* Bonn: Neue Gesellschaft.

Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH. (2015). *Arbeitsmittel - Definition.* Abgerufen am 11. Mai 2015 von BfGA: http://www.bfga.de/arbeitsschutz-lexikon-von-a-bis-z/fachbegriffe-a-b/arbeitsmittel-fachbegriff/

Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz mbH. (2015). *Berufskrankheit - Definition.* Abgerufen am 12. Mai 2015 von BfGA: http://www.bfga.de/arbeitsschutz-lexikon-von-a-bis-z/fachbegriffe-a-b/berufskrankheit-fachbegriff/

Bergmann, B. (2005). Berufswahl. In D. Frey, L. v. Rosenstiel, & C. Hoyos, *Wirtschaftspsychologie* (S. 33-40). Basel: Beltz.

BerlinOnline Stadtportal GmbH & Co. KG. (n.d.). *Effizientes Arbeiten: 12 Tipps*. Abgerufen am 17. August 2015 von berlin.de Das offizielle Hauptstadtportal: http://www.berlin.de/special/jobs-und-ausbildung/1124441-768585.gallery.html?page=12

Berndt, C. (2015). *Resilienz: Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft.* München: Deutscher Taschenbuch Verlag .

Bibliographisches Institut GmbH. (2015). *Äquivalenz*. Abgerufen am 18. August 2015 von Duden: www.duden.de/rechtschreibung/Aequivalenz

Bibliographisches Institut GmbH. (2015). *Freizeit*. Abgerufen am 14. August 2015 von Duden: http://www.duden.de/rechtschreibung/Freizeit

Bibliographisches Institut GmbH. (2015). *Urlaub*. Abgerufen am 5. Mai 2015 von Duden: http://www.duden.de/rechtschreibung/Urlaub

Bibliographisches Institut GmbH. (2015). *Verhältnis*. Abgerufen am 30. April 2015 von Duden: http://www.duden.de/rechtschreibung/Verhaeltnis

Bibliographisches Institut GmbH. (2015). *wohnen.* Abgerufen am 4. Mai 2015 von Duden: http://www.duden.de/rechtschreibung/wohnen

Bischöfliches Ordinariat Würzburg. (n.d.). *Definition Familie*. Abgerufen am 5. Mai 2015 von audit berufundfamilie: http://www.berufundfamilie.bistum-wuerzburg.de/zielvereinbarungen/definition-familie

Bloom, J. d., Geurts, S., & Kompier, M. (2010). Vacation from work as prototypical recovery opportunity. *Gedrag & Organisatie*, S. 333-349.

Bloom, J. d., Kompier, M., Geurts, S., Weerth, C. d., Taris, T., & Sonnentag, S. (2009). Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being. *Journal of Occupational Health*, S. 13-25.

Borgetto, B. (Oktober 2011). Research pyramid: A new Evidence-Based Practice Model for Occupational Therapy. *The American Journal of Occupational Therapy*, S. 189-196.

Born, C., Krüger, H., & Lorenz-Meyer, D. (1996). *Der unentdeckte Wandel: Annäherung von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf.* Berlin: Edition Sigma.

Boucher, M.-C., Huijstee, S. v., Pennewaard, M., Weel, L., Reewijk, A., & Vossen, H. (Juni 2005). Modellen voor belasting-belastbaarheid geanalyseerd. *movemens*, S. 12-13.

brainGuide AG. (2003-2015). *Definition Persönlichkeitsentwicklung.* Abgerufen am 15. Mai 2015 von brainGuide - Das Expertenportal: http://www.brainguide.de/Persoenlichkeitsentwicklung/_c

Brandstätter, V., & Otto, J. H. (2009). *Handbuch der allgemeinen Psychologie - Motivation und Emotion.* Göttingen: Hogrefe Verlag.

Brixner, T., Drosselmeyer, J., Eschenbeck, P., Füller, N., Giehl, J., Kersten, S., . . . Wendel, E. (2005). *Neue Wege in der Ergotherapie.* Scheßlitz: Schulz-Kirchner Verlag.

Bühler-Niederberger, D. (Dezember 1985). Analytische Induktion als Verfahren qualitativer Methodologie. *Zeitschrift für Soziologie*, S. 475-485.

Bühler-Niederberger, D. (1991). Analytische Induktion. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel, & S. Wolff, *Handbuch Qualitative Sozialforschung* (S. 446-450). München: Psychologie Verlags Union.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (17. Juni 2005). *Work-Life-Balance - Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität.* Berlin: DruckVogt GmbH. Abgerufen am 9. Juni 2015 von http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=29834.html

Bundesministerium für Gesundheit. (n.d.). *Gesundheitsdefinition der WHO 1948*. Abgerufen am 14. Mai 2015 von Gesundheit und Gesundheitsförderung: http://bmg.gv.at/home/Gesundheit_und_Gesundheitsfoerderung

Deutsche Presse-Agentur. (7. Oktober 2013). *Focus online*. Abgerufen am 12. August 2015 von http://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/arbeit-arbeit-ohne-anerkennung-viele-mitarbeiter-vermissen-lob_aid_1122176.html

Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V. (2014). *Fachbereiche*. Abgerufen am 14. August 2015 von Ergotherapie: https://www.dve.info/ergotherapie/fachbereiche.html

Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V. (2014). *Infothek: Vergütung*. Abgerufen am 14. August 2015 von Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V.: https://www.dve.info/infothek/verguetung.html

Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V. (2014). *Umfrage für alle angestellten Ergotherapeuten 2014*. Abgerufen am 25. August 2015 von Infothek: Umfrage Angestellte: https://www.dve.info/infothek/umfrage-angestellte.html

Dieckhoff, K., Freigang-Bauer, I., Hentrich, J., & Hoffmann, T. (November 2005). Psychische Fehlbelastung im Betrieb vermeiden. *Qualität der Arbeit verbessern*. Dortmund.

Donner, C. (9. August 2006). *CMOP- Kanadisches Modell der Betätigungs- Performanz (Canadian Model of Occupational Performance).* Abgerufen am 12. Mai 2015 von Bundesverband für Ergotherapeuten in Deutschland e.V.: http://www.bed-ev.de/artikel/artikel.aspx?id=188

Dresing, T., & Pehl, T. (2013). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende.* Marburg: Eigenverlag.

Düsterbeck, L. (n.d.). Herausforderung an Personen und Organisationen. *Trends der Arbeit*. Vortrag zur Fachtagung: „Die Zukunft hat schon begonnen - Strukturwandel und Persönlichkeit".

Dziarnowski, L., & Schütze, S. (2007). *Erfolgsfaktor Arbeitsklima: vergleichende Analysen und empirische Ansätze.* Köln: Josef Eul Verlag.

Engels, D. (2008). Artikel „Lebenslagen“. In B. Maelicke, *Lexikon der Sozialwirtschaft* (S. 643-646). Baden-Baden: Nomos-Verlag.

Enzyklo. (2014). *Sociolexikon.* Abgerufen am 13. Mai 2015 von Enzyklo.de - deutsche Enzyklopädie: http://www.enzyklo.de/lokal/40027

Fachausschuss Angestellte. (bisher unveröffentlicht). Angestelltenumfrage 2014. Karlsbad: Deutscher Verband der Ergotherapeuten e.V.

Farlex Inc. (2013). *Situation*. Abgerufen am 30. April 2015 von The free dictionary: http://de.thefreedictionary.com/Situation

Farlex, Inc. (2009). *Aktivität*. Abgerufen am 14. August 2015 von TheFreeDictionary.com Deutsches Wörterbuch: http://de.thefreedictionary.com/Aktivität

Farlex, Inc. (2009). *Gewohnheit*. Abgerufen am 14. August 2015 von TheFreeDictionary.com Deutsches Wörterbuch: http://de.thefreedictionary.com/Gewohnheit

Farlex, Inc. (2009). *Praxis*. Abgerufen am 18. August 2015 von TheFreeDictionary.com Deutsches Wörterbuch: http://de.thefreedictionary.com/Praxis

Flick, S. (2013). *Leben durcharbeiten: Selbstsorge in entgrenzten Arbeitsverhältnissen.* Frankfurt: Campus Verlag.

Freericks, R., Hartmann, R., & Stecker, B. (2010). *Freizeitwissenschaft.* München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Frick, M. (10. August 2010). *Anerkennung im Job: Ein Lob sagt mehr als 1000 Dienstwagen*. Abgerufen am 12. August 2015 von SpiegelOnline: http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/anerkennung-im-job-ein-lob-sagt-mehr-als-1000-dienstwagen-a-710841.html

Friedmann, G. (1961). *The anatomy of work, labour, leisure, and the implications of automation.* Glencoe: Free Press.

Fromme, J. (2001). Freizeitpädagogik. In H. U. Otto, & H. Thiersch, *Handbuch der Sozialarbeit/Sozialpädagogik.* Berlin: Hermann Luchterhand Verlag.

Gans, M. (2015). *Therapeut und Unternehmer: erfolgreich und zufrieden eine Therapiepraxis führen.* Idstein: Schulz-Kirchner Verlag.

Gawlick, R. (2013). *Die Bedürfnispyramide von Abraham Maslow*. Abgerufen am 3. Mai 2015 von abraham-maslow.de - Alles über den Psychologen: http://www.abraham-maslow.de/

Gläser, J., & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gläser, J., & Laudel, G. (1. April 2015). Technische Anleitung zum Erstellen von Extraktionsmakros mit MIA.

Gros, E. (1994). *Anwendungsbezogene Arbeits- und Betriebs- und Organisationspsychologie.* Göttingen: Hogrefe Verlag.

Günthner, A., & Batra, A. (30. Januar 2012). Stressmanagement als Burn-out-Prophylaxe. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, S. 183–189.

Hanfstingl, B., & Römer, K. Z. (2013). *Persönlichkeit, Resilienz und intrinsische Motivation im beruflichen Kontext.* Institut für Unterricht und Schulentwicklung (IUS). Klagenfurt: Alpen-Adria Universität.

Hauschild, J. (28. Juli 2013). *Psychologie: So gelingt der perfekte Urlaub.* Abgerufen am 18. August 2015 von SpiegelOnline: http://www.spiegel.de/gesundheit/psychologie/psychologie-so-gelingt-der-perfekte-urlaub-a-912704.html

Hitzler, R., & Eberle, T. S. (2013). 3.1 Phänomenologische Lebensweltanalyse. In U. Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke, *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 109-118). Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Hochschild, A. R. (1997). *Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern.* (A. Machung, Übers.) München: Hanser.

Hoff, E. H. (Juli 2006). Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. Berlin, Deutschland: Freie Universität Berlin.

Hoff, E.-H. (2001). Psychology of Leisure. *International encyclopedia of the social and behavioral science*(13), S. 8714-8717.

Hopf, C. (1979). Soziologie und qualitative Sozialforschung. In C. Hopf, & E. Weingarten, *Qualitative Sozialforschung* (S. 11-37). Stuttgart: Klett-Cotta.

Hopf, C. (2013). 5.2 Qualitative Interviews - ein Überblick. In U. Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke, *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 349-360). Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Horst, M. v., & Coffé, H. (Juli 2012). How Friendship Network Characteristics Influence Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, S. 509-529.

Howe, I. (1957). Notes on mass culture. In B. Rosenberg, & D. M. White, *Mass Culture* (S. 496-503). London: Collier-MacMillan.

Huber, M., Knottnerus, J. A., Green, L., Horst, H. v., Jadad, A. R., Kromhout, D., . . . Weel, C. v. (26. Juli 2011). How should we define health? *BMJ*, S. 1-3.

Jacobs, K. (November/Dezember 1994). Flow and the Occupational Therapy Practitioner. *The American Journal of Occupational Therapy*, S. 989-996.

Jurczyk, K., & Rerrich, M. S. (1993). *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung.* Freiburg: Lambertus.

K Dictionaries. (2013). *Anforderung*. Abgerufen am 18. August 2015 von The Free Dictionary: http://de.thefreedictionary.com/Anforderung

Kielhofner, G. (2009). *Conceptual Foundations of Occupational Therapy Practice.* Philadelphia: F.A. Davis Company.

Lauterbach, W. (1994). *Berufsverläufe von Frauen: Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt.* Frankfurt: Campus Verlag.

Lisson, S., Mee, L., & Gilbert, K. (2013). The influence of work-life balance, choice and a meaningful location on work transitions. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 44*(1), S. 77-79.

Lloyd, C., & Maas, F. (März 1991). The Therapeutic Realtionship. *The British Journal of Occupational Therapy*, S. 111-113.

Luyckx, K., Klimstra, T. A., Schwartz, S. J., & Duriez, B. (Mai/Juni 2013). Personal Identity in College and the Work Context: Developmental Trajectories and Psychosocial Functioning. *European Journal of Personality*, S. 222-237.

Maier, G. W. (n.d.). *Flow-Erleben*. Abgerufen am 15. Mai 2015 von Gabler Wirtschaftslexikon: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/78176/flow-erleben-v4.html

Marcus, B. (2011). *Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Matuska, K. (Januar 2012). Validity Evidence for a Model and Measure of Life Balance. *OTJR: Occupation, Participation and Health*, S. 229-237.

Matuska, K., & Christiansen, C. (2008). A proposed model of lifestyle balance. *Journal of Occupational Science, 15*(1), S. 9-19.

Matuska, K., & Christiansen, C. (2009). *Life Balance: Multidisciplinary Theories and Research.* Bethesda: AOTA Press.

Mayring, P. (2007). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken.* Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Meissner, M. (Oktober 1971). The Long Arm of the Job: A Study of Work and Leisure. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 10*(3), S. 239-260.

Michalk, S., & Nieder, P. (2007). Was ist Work-Life-Balance? In *Erfolgsfaktor Work-Life-Balance* (S. 17-31). Weinheim: WILEY-VCH Verlag GmbH & Co.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer. (2013). Berlin: Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz.

Mörkl, S. (3. Oktober 2011). *Psychohygiene*. Abgerufen am 7. Mai 2015 von DocCheck Flexikon: http://flexikon.doccheck.com/de/Psychohygiene

Müller, K. (2010). Soziales Handeln in Freundschaftsbeziehungen berufstätiger Menschen. *Freundschaften im Alltag*. Österreich: Universität Wien.

Occupational Health Wales. (n.d.). Abgerufen am 2. Mai 2015 von occupationalhealthwales.org

onpulson.de Wissen für Unternehmer und Führungskräfte. (2015). *Arbeitsbedingungen.* Abgerufen am 4. Mai 2015 von Wirtschaftslexikon: http://www.onpulson.de/lexikon/arbeitsbedingungen/

onpulson.de Wissen für Unternehmer und Führungskräfte. (2015). *Arbeitsgestaltung*. Abgerufen am 21. August 2015 von Wirtschaftslexikon: http://www.onpulson.de/lexikon/arbeitsgestaltung/

Ott, U. (2012). *Ergotherapie Prüfungswissen Sozialwissenschaften.* Stuttgart: Thieme.

PanterGroep. (n.d.). *Intermezzo*. Abgerufen am 12. August 2015 von http://www.medische-keuringen.nl/houding_en_bewegingstherapie/het_belasting-belastbaarheid_model

physio.de Informationsdienste GmbH. (2012). *Zulassungsbedingungen Ergotherapie*. Abgerufen am 21. August 2015 von physio.de: www.physio.de/zulassung/ergo.htm

Raymond, J. (28. November 2012). *EMyth*. Abgerufen am 16. August 2015 von http://blog.emyth.com/work-life-balance

Reese, J. (15. April 2015). *Arbeitsbelastung.* Abgerufen am 11. Mai 2015 von Fremdwort.de: http://www.fremdwort.de/suchen/bedeutung/arbeitsbelastung

Reese, J. (11. Februar 2015). *Arbeitsorganisation.* Abgerufen am 5. Mai 2015 von Fremdwort.de: http://www.fremdwort.de/suchen/bedeutung/arbeitsorganisation

Reese, J. (5. Mai 2015). *Freundschaft.* Abgerufen am 13. Mai 2015 von Fremdwort.de: http://www.fremdwort.de/suchen/bedeutung/freundschaft

Reese, J. (24. Juni 2015). *Hobby*. Abgerufen am 14. August 2015 von Fremdwort.de: http://www.fremdwort.de/suchen/bedeutung/hobby

Resch, M., & Bamberg, E. (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*(4), S. 171-175.

Rischar, K. (1991). *Chefentlastung: Wie Sie ihren persönlichen Arbeitsstil optimieren.* Wiesbaden: Gabler.

Saum-Aldehoff, T. (02. September 2010). *Es war einmal: ich.* Abgerufen am 4. Mai 2015 von Psychologie heute: http://www.psychologie-heute.de/news/gesundheit-psyche/detailansicht/news/es_war_einmal_ich/?type=0%2Fcmd%3Dinfomailcmd%3Dinfomailcmd%3Dinfomail&cHash=7f8e3f657705af05b8f13f1238093cfc

Schmidt, K., & Bartscher, T. (n.d.). *Beruf.* (S. G. Verlag, Hrsg.) Abgerufen am 15. Mai 2015 von Gabler Wirtschaftslexikon: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58393/beruf-v11.html

Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2011). Kapitel 6: Auswahlverfahren. In *Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 257-312). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Schoch, M. (2007). *Duden Das Fremdwörterbuch* (9 Ausg.). Mannheim: Dudenverlag.

Sichler, R. (2010). Anerkennung im Kontext von Arbeit und Beruf. *Journal für Psychologie*(2), S. 1-38.

Stangl, W. (2009). *Identifikation.* Abgerufen am 15. Mai 2015 von Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik: http://lexikon.stangl.eu/21/identifikation/

Stangl, W. (2010). *Resilienz*. Abgerufen am 25. Juni 2015 von Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik: http://lexikon.stangl.eu/593/resilienz/

Stangl, W. (2012). *Zufriedenheit.* Abgerufen am 16. April 2015 von Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik: http://lexikon.stangl.eu/6737/zufriedenheit/

Statista. (2015). *Umfrage in Deutschland zur Wohnsituation der Bevölkerung bis 2015*. Abgerufen am 23. Juni 2015 von Statista - Das Statistik-Portal: http://de.statista.com/statistik/daten/studie/171237/umfrage/wohnsituation-der-bevoelkerung/

Statista. (2015). *Umfrage zur Anerkennung der Leistung von Frauen im Haushalt und in der Familie 2013*. Abgerufen am 12. August 2015 von Statista - Das Statistik-Portal: http://de.statista.com/statistik/daten/studie/163449/umfrage/anerkennung-der-leistung-von-frauen-bei-der-hausarbeit/

Statistik Austria. (19. März 2015). *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Abgerufen am 23. Juni 2015 von http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/vereinbarkeit_von_beruf_und_familie/055418.html

Statistisches Bundesamt. (2015). *Wohnkosten: Jede fünfte Person fühlt sich belastet*. Abgerufen am 14. August 2015 von Gesellschaft & Staat: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/Wohnen/Aktuell_EU_SILC.html;jsessionid=BA3C14D5FA16D736AFCB2052396A61A1.cae1

Steinke, I. (2013). 4.7 Gütekriterien qualitativer Forschung. In U. Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke, *Qualtitative Forschung. Ein Handbuch.* (S. 319-331). Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Sturgess, J., & Poulsen, A. (1983). The Prevalence of Burnout in Occupational Therapists. *Occupational Therapy in Mental Health*(4), S. 47-60.

Thorner, S. (Juni 1991). The essential skills of an occupational therapist. *The British Journal of Occupational Therapy*, S. 222-223.

Townsend, E. A., & Polatajko, H. J. (2007). *Enabling Occupation II: Advancing an Occupational Therapy Vision for Health, Well-being, & Justice through Occupation.* Ottawa: CAOT Publications ACE.

Vingerhoets, A. J., Huijgevoort, M. v., & Heck, G. L. (November-Dezember 2002). Leisure Sickness: A pilot study on its Prevalence, Phenomenology, and Background. *Psychotherapy and Psychosomatics*, S. 311-317.

Vogel, R. (25. März 2013). *Herausforderungen für Familien*. Abgerufen am 17. August 2015 von Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen: http://www.familie-in-nrw.de/lebenssituation.html#4833e2f3c13fc75c179f6182648267f6

W.A.F. Institut für Betriebsräte-Fortbildung AG. (n.d.). *betriebsrat.com - die große Wissensplattform für Betriebsräte.* Abgerufen am 12. Mai 2015 von http://www.betriebsrat.com/definition-arbeitszeit

Wahrig-Burfeind, R. (2000). *Wahrig - Deutsches Wörterbuch.* Gütersloh/München: Bertelsmann Lexikon Verlag.

Weber, M. (1976). *Wissenschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie.* Tübingen: Mohr.

Willimsky, U. (15. April 2011). *Hausarbeit: Unbezahlte Arbeit ist nach wie vor Frauensache.* Abgerufen am 13. Mai 2015 von Frauen Zimmer: http://www.frauenzimmer.de/cms/stars-news/2011-04/hausarbeit-unbezahlte-arbeit.html

Wolff, S. (2013). 5.1 Wege ins Feld und ihre Varianten. In U. Flick, E. v. Kardorff, & I. Steinke, *Qualitative Forschung. Ein Handbuch* (S. 334-349). Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.

Zuzanek, J. (2010). Work, Occupation, and Leisure. In C. H. Christiansen, & E. A. Townsend, *Introduction to Occupation* (S. 281-302). New Jersey: Pearson.

Zwahr, A. (2002). *Brockhaus - Band 10.* Mannheim: F.A. Brockhaus.

Zwahr, A. (2002). *Brockhaus - Band 11.* Mannheim: F.A. Brockhaus.

Zwahr, A. (2002). *Brockhaus - Band 14.* Mannheim: F.A. Brockhaus.

Zwahr, A. (2002). *Brockhaus - Band 3.* Mannheim: F.A. Brockhaus.

Zwahr, A. (2002). *Brockhaus - Band 4.* Mannheim: F.A. Brockhaus.

Zwahr, A. (2002). *Brockhaus - Band 7.* Mannheim: F.A. Brockhaus.

7. Anlagen

Anlage 1 - Kombinationen der Suchbegriffe

Kombinationen der Begrifflichkeiten/Variablen

Occupational Balance	Work Life Balance	Lebensbalance	Life Balance/Life Balance Model
Zufriedenheit	Zufriedenstellende Occupational Balance	Work, Life, Balance	Glück
Bedürfnispyramide	Maslow	Bedürfnisse	
Identität	Persönliche Identität	Identity	
Flow-Effekt	Flow	Flow-Zustand, Flow-Erlebnis	Therapieerfolg
Identifizierung mit dem Beruf	Rolle des Berufs - Berufsrolle	Berufswahl	
Psychohygiene	Gesunderhaltung/ Gesundheitsprävention		
Persönliche Einstellung	Personal Identity	Persönliches Empfinden	eigene persönliche /soziale Einstellung
Persönlichkeits-entwicklung	Entwicklung der Persönlichkeit		
Freizeitgestaltung	Freizeit	Freizeitaktivitäten	Hobbies
Urlaub/Reisen	Urlaub als Ausgleich zur Arbeit	Urlaub/Erholung	
Lebenssituation	Situation des Lebens		
Beziehungen	Beziehungen und Job/ Beruf/Arbeit		
Familie	Familie und Job/Arbeit/ Beruf	Wichtigkeit von Familie	Anforderungen in der Familie
Freundschaft	Freundschaft und Job/ Arbeit/Beruf	Freundschaft als Ausgleich zum Beruf/ Job/Arbeit	Wichtigkeit der Freundschaft
Klientenverhältnis	Klientenbeziehung	Motivation in der Therapie	
Anerkennung	Anerkennung im Beruf/ Job/Arbeit	Anerkennung im Haushalt	Wichtigkeit der Anerkennung
Finanzielle Situation	Finanzielle Situation der Ergotherapeuten	Gehalt/Lohn von Ergotherapeuten	Wichtigkeit des Lohns
Arbeitsbedingungen	Arbeit (work)	Arbeit in Deutschland	

Arbeitsgestaltung	Gestaltung der Arbeit	Arbeitsgestaltung von Arbeitnehmern	
Arbeitsorganisation	Arbeitsstruktur	Ablauf der Arbeit	
Arbeitszeit	Arbeitszeit bei Ergotherapeuten	Arbeitszeitgesetz	
Arbeitsklima	Beziehungen im Job/ Beruf/Arbeit	Zusammenarbeit	Die Wichtigkeit des Arbeitsklimas
Challenge	Herausforderungen im Alltag/bei Ergotherapeuten	Herausforderungen im Beruf	Herausforderungen in der Familie
Gesundheit	Gesundheit und Beruf	Health/Gesundheit WHO	
Arbeitsbelastungen	Arbeitserkrankungen	Arbeitsbelastungen/ -erkrankungen bei Ergotherapeuten	
Wohnsituation	Wohnsituation in Deutschland/NRW		
Haushaltsführung	Haushaltsführung in Deutschland/NRW	Führung des Haushaltes in Deutschland	
Anforderungen in Praxen	Anforderungen in ergotherapeutischen Praxen/bei Ergotherapeuten	Herausforderungen für Ergotherapeuten in Praxen	Ergotherapeutische Anforderungen
Gütekriterien Gläser und Laudel	Gütekriterien qualitativer Studien		
Wohlbefinden	Well-Being		

Oftmals wurden die oben aufgelisteten Begrifflichkeiten auch nochmal untereinander verknüpft, z. B. Anerkennung → Wichtigkeit der Anerkennung im Haushalt oder Beruf.

Ebenfalls wurden die Begriffe mit dem „Studien“ in das Suchraster gegeben, um zusätzlich Evidenz mit einzubeziehen.

Die aufgelisteten Kombinationen der Begrifflichkeiten wurden in mehreren Bereichen der Arbeit verwendet. Da sie sich öfters überschneiden wurden die Bereiche verbunden.

Treffer gab es nicht zu jedem gesuchten Begriff.

Anlage 2 - Rekrutierungsschreiben

Qualitative Studie über die Occupational Balance* bei Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wir sind vier Ergotherapeutinnen, die den aufbauenden Bachelorstudiengang Ergotherapie an der Hogeschool Zuyd, Heerlen (NL) besuchen. Unsere Bachelorarbeit schreiben wir über die **zufriedenstellende Occupational Balance angestellter Ergotherapeuten in Praxen**.

Ziel unserer Arbeit ist es Ergotherapeuten, die in Praxen arbeiten, Möglichkeiten zu bieten, wie sie eine zufriedenstellende Occupational Balance erreichen können.

Wir suchen Ergotherapeuten und Ergotherapeutinnen (mind. staatlich geprüft), die:

- ✓ Arbeitnehmer in ergotherapeutischen Praxen sind
- ✓ eine für sich zufriedenstellende Occupational Balance* haben
- ✓ in Nordrhein-Westfalen (NRW) arbeiten
- ✓ mindestens 30 Stunden pro Woche arbeiten
- ✓ mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben

Zur Erfassung der Daten möchten wir ein etwa 60-minütiges Interview durchführen, dabei gewährleisten wir natürlich Anonymität.

Bei Interesse an einer Teilnahme oder Fragen sowie Anregungen, melde Dich bitte bis einschließlich zum **01. Mai 2015** über unsere E-Mailadresse.

Unsere E-Mail: **occupationalbalance@gmail.com**

Wir freuen uns auf Deine Rückmeldung!

Katharina Bührmann

Martina Herbrand

Cosima Gorissen

Naima El Kholali

*Synonym: Work-Life-Balance

Anlage 3 - Interviewleitfaden

Interviewleitfaden

1. Was bedeutet Occupational Balance für dich?
2. Welche Bereiche gehören für dich dazu?
3. Beschreibe bitte einen typischen Tagesablauf!
4. Woran erkennst du, dass du eine zufriedenstellende Occupational Balance hast?
5. Wie war deine Occupational Balance früher, zu Beginn deiner Arbeitszeit und wie hat sie sich bis heute entwickelt?
   Evtl: Kannst du uns dies anhand eines Beispiels erläutern?
6. Hast du bewusst an deiner Occupational Balance arbeiten müssen?
   Evtl: Kannst du uns dazu ein Beispiel nennen?
7. Wie viel Zeit hast du benötigt, um zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance zu gelangen?
8. Occupational Balance ist ein dynamischer Prozess. Was tust du damit diese ausgeglichen bleibt?
   Fällt dir dies leicht oder schwer?
9. Hast du dafür spezielle Methoden oder Strategien genutzt?
10. Welche Umstände beeinflussen deine Occupational Balance?
    Wie gehst du damit um?
11. Hast du für deine zufriedenstellende Occupational Balance Hilfe oder Ratschläge in Anspruch genommen?
12. Was für Möglichkeiten bietet dir deine Praxis zum Beitrag einer Occupational Balance?
    Beschreibe dies bitte anhand von Beispielen aus deiner Praxis.
13. Wie vereinbarst du Haushalt, Familie, Beruf und Freizeit miteinander?
14. Welche Anerkennung erhältst du durch die Haus- und Erwerbsarbeit?
15. Erfährst du beruflichen Stress?
    Wenn ja, wie gehst du damit um?
16. Wie sieht die gleiche Situation im Bezug auf privaten Stress aus?
17. Wie fühlst du dich mit der Rolle als Ergotherapeutin verbunden?
18. Ab welchem Zeitpunkt fängt Freizeit für dich an?
19. Hast du deiner Meinung nach genug Freizeit? Wie viele Stunden (pro Tag)?
20. Wie gestaltest du deine Freizeit?
    Welche Hobbies hast du?
21. Kannst du diese nutzen, wie du es gerne möchtest?
22. Wie gestaltest du deinen Urlaub?

Vielen Dank für die Teilnahme!

Anlage 4 - Einverständniserklärung

Einverständniserklärung zur Durchführung eines Interviews

1. Die Teilnahme am Interview ist freiwillig.
2. Das Interview dient dem folgenden Zweck: Interview für eine Bachelorarbeit an der Zuyd Hogeschool Heerlen.
3. Verantwortlich für die Durchführung und wissenschaftliche Auswertung des Interviews sind:

   Naima El Kholali, Martina Herbrand, Cosima Gorissen und Katharina Bührmann
   Die Auswertung wird von der Hogeschool im Rahmen der Bachelorarbeit betreut. Die Verantwortlichen tragen dafür Sorge, dass alle erhobenen Daten des Interviews streng vertraulich behandelt werden und ausschließlich zum vereinbarten Zweck verwendet werden.
4. Der/die Interviewte erklärt sein/ihr Einverständnis mit der Tonbandaufnahme und wissenschaftlichen Auswertung des Interviews. Nach Ende der der Bandaufnahme können auf seinen/ihren Wunsch einzelne Abschnitte des Gesprächs gelöscht werden.
5. Die Tonbandaufnahme wird verschlossen aufbewahrt. Sie ist nur den unter Punkt 3 genannten Personen zugänglich.
6. Zu Auswertungszwecken wird von der Aufnahme ein schriftliches Protokoll angefertigt. Name und Identität des Interviewpartners werden auf dem Protokoll unkenntlich gemacht und für eventuell spätere Rückfragen gesondert aufbewahrt.
7. Kurze Ausschnitte, aus denen die Person des Interviews nicht identifiziert werden kann, können aus dem Protokoll in der Bachelorarbeit zitiert werden.

Ich kann diese Erklärung jederzeit ganz oder teilweise widerrufen, ohne dass irgendwelche Nachteile für mich entstehen.

Kontaktadresse für Widerruf:

Katharina Bührmann
Im Grüntal 18
52134 Herzogenrath

Mit oben genannten Punkten erkläre ich mich einverstanden.

Ich habe eine Ausfertigung dieser Erklärung erhalten.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

Anlage 5 - Transkriptionsregeln

Transkriptionsregeln angelehnt an Dresing & Pehl (2013)

1. Die Transkription erfolgt wörtlich, d. h. nicht lautsprachlich oder zusammenfassend; Dialekte werden ins Hochdeutsche übersetzt.

2. Wortschleifen wie „gemma“ werden zu „gehen wir“; Satzformen, auch wenn diese fehlerhaft sind, werden beibehalten.

3. Geglättet werden Wort- und Satzabbrüche; Wortdopplungen nur erfasst, wenn sie inhaltlich eine Bedeutungsveränderung bewirken; Halbsätze, bei denen nur die Vollendung fehlt, werden mit dem Abbruchzeichen (/) versehen.

4. Besonders betonte Wörter oder Satzteile werden groß geschrieben.

5. Jeder Sprechbeitrag bekommt einen eigenen Absatz. Zwischen den Sprechern gibt es eine freie, leere Zeile. Am Ende eines Absatzes werden Zeitmarken aufgeführt.

6. Nonverbale Äußerungen, wie z. B. lachen, werden in Klammern notiert.

7. Unverständliche Wörter oder Passagen werden gekennzeichnet; die Ursache sollte wenn identifizierbar aufgeführt werden (z. B. Handygeräusch).

Symbol	**Bedeutung**
/	Abruptes Anhalten oder Unterbrechung einer Äußerung
(unv.)	Unverständliches Wort oder Passage

8. Pausen werden durch drei Auslassungspunkte in Klammern (…) markiert.

9. Verständnissignale des gerade nicht sprechenden, wie z. B.: „mhm, ahja, aha“, etc. werden nicht transkribiert. Ausnahme: Eine Antwort besteht nur aus „mhm“.

10. Die Interviewende wird durch ein „I:“ gekennzeichnet und die Befragte wird durch ein „B:“ gekennzeichnet.

Anlage 6 - Auszug der Transkription

Interview - TN 10

1. I: Was bedeutet Occupational Balance für Dich?

B: Ähm, ehrlich gesagt habe ich noch nicht so viel über Occupational Balance gehört. Ähm alleine vom Wort her könnte ich mir vorstellen, dass es hm, was mit Gleichgewicht zu tun hat und wenn es um die Arbeit geht, in meiner Praxis, könnte ich mir vorstellen, irgendwie, das ähm, das Gleichgewicht zwischen äh dem Arbeitsleben und der Freizeit und dem Privatleben. So etwas. 00:35

2. I: Welche Bereiche gehören für dich dazu?

B: (...) zur Occupational Balance? 00:41

I: Mhm ((zustimmend)).

B: Ähm (...) ja die Arbeit, ähm Freizeit (...) ähm Familie, Freunde, (...) Hobbies, was ja auch Freizeit ist- eigentlich. (...) 01:04

3. I: Ok. Beschreibe bitte einen typischen Tagesablauf.

B: ((überlegend)) Hm, der Wecker klingelt. Ich stehe auf, mache mich fertig, nehme meinen Kaffee mit und trinke den auf der Fahrt bis zur Arbeit. Ähm, (...) ja. Dann habe ich meine Patienten, ähm zwischendurch in der kurzen Pause frühstücke erst. Ähm, wo ich gerade momentan bin, haben wir eine feste Mittagspause von einer Stunde. Da sitzen wir auch immer zusammen und machen die zusammen, die Mittagspause. Essen da was. Ich habe da immer die Möglichkeit mir da etwas Richtiges zu machen. Ähm, im Moment habe ich feste Arbeitszeiten (...) bis um fünf, dann habe ich Feierabend. Ähm, komme nach Hause, ähm meistens essen wir dann oder kochen zusammen hier in der WG. (...) Ja. 02:03

4. I: Ok, woran erkennst Du, dass Du eine zufriedenstellende Occupational Balance hast?

B: (...) Wenn es mir gut geht. Wenn ich mich körperlich und seelisch gut fühle. Ähm, wenn ich nicht so viel müde bin ((lacht)). Ja. 02:27

5. I: (...) Wie war Deine Occupational Balance früher zu Beginn Deiner Arbeitszeit und wie hat sie sich bis heute entwickelt?

B: (...) Ähm, zu Beginn war die Arbeit auf jeden Fall viel anstrengender. Ich war viel mehr müde. Ähm, das ist ja, gerade dieses "müde" ist für mich so ein ganz wichtiger Punkt, woran ich das immer sehr stark merke. Das habe ich nicht mehr so: Mir fällt die Planung leichter, die Organisation, ähm, ich muss mir nicht mehr so viele Gedanken machen über Organisation und kann mich mehr auf äh, Therapie und Patienten ähm konzentrieren. Ja, und habe schon auch eine Zeitersparnis. 03:24

6. I: Ok. ((B räuspert sich laut)) Hast du bewusst an Deiner Occupational Balance arbeiten müssen?

B: Nicht bewusst. 03:31

7. I: Ok. Kannst du abschätzen, wie viel Zeit du benötigt hast, um zu einer zufriedenstellenden Occupational Balance zu gelangen?

B: (…) Schwierig/das/nein, weiß ich nicht. 03:46

I: Ok, Du kannst jetzt nicht irgendwie sagen, ok, das hat so und so lange gedauert?

B: (…) Na 4 bis 6 Monate? 03:57

I: Mhm.

B: Würde ich schon sagen.

I: Ok.

B: Mindestens. 04:01

8. I: Mhm. (...) Occupational Balance ist ein dynamischer Prozess. Was tust Du, damit diese ausgeglichen bleibt?

B: (...) Hm, na auf jeden Fall darauf achten, dass Freunde und Familie nicht zu kurz kommen. Ähm, was mir sehr, sehr wichtig ist, was mich dann auch zufriedenstellt. (...) Ähm, ja. Und mal sehen, auch immer mal wieder reflektieren, ob ich im Beruf gerade noch gut organisiert bin oder, ob es gerade sehr chaotisch wird. Ähm (...) ja. 04:52

9 I: Fällt Dir das leicht oder schwer?

B: Das fällt mir eigentlich leicht. 04:58

10 I: Hast du spezielle Strategien oder Methoden, die Du nutzt, um zu einer ausgeglichenen Occupational Balance zu kommen?

B: (…) Nein, spezielle Methoden würde ich jetzt (...) nicht sagen. (...) Ich habe es mir, glaube ich, noch nie so richtig bewusst gemacht. Ich glaube, ich habe das sehr unbewusst immer gemacht. 05:30

11 I: Welche Umstände beeinflussen Deine *Occupational Balance* und wie gehst Du damit um?

B: (...) Hm, Konflikte zwischen Mitarbeitern ähm beeinflussen auf jeden Fall meine Occupational Balance. Oder auch im Privaten/(...) wenn da ähm, private Probleme sind äh zwischen Freunden oder Familie. Das belastet mich dann doch schon sehr ((gedehnt ausgesprochen)). 06:03

12 I: Mhm. Und wie gehst Du dann damit um?

B: (...) Ganz unterschiedlich. ((Lächelnd)) Das kommt immer darauf an, was es gerade ist. Ähm, ich bin schon ein sehr harmoniebedürftiger Mensch und versuche das schon relativ schnell immer wieder ins Gleichgewicht zu bringen und das zu klären, soweit das möglich ist. 06:29

13 I: Hast Du für Deine zufriedenstellende Occupational Balance Hilfe oder Ratschläge in Anspruch genommen?

B: Ganz bestimmt schon mal. Bei Freunden, äh ganz viel, vor allem meine Mama, ähm, da nehme ich mir immer sehr viele Ratschläge und Tipps und ähm, und reflektiere immer mit ihr ganz, ganz viel. Und auch mit meinen Freunden. Da habe ich schon sehr engen Kontakt zu Arbeitsleben und Privatem, dass das nicht so getrennt. 07:02

14 I: Mhm. Was für Möglichkeiten bietet Dir deine Praxis zum Beitrag einer Occupational Balance?

B: (...) ((überlegend)) Mhm, ich glaube schon diese Stunde Mittagspause, die mit allen zusammen verbracht wird, ähm trägt schon einiges dazu bei. Am Anfang war ich da ein bisschen skeptisch, weil ich das nicht so kannte, und mich da ein bisschen eingeschränkt gefühlt habe. Äh mittlerweile, ähm, genieße ich das total. Und es ist sehr schön, ja, da einfach mal eine Stunde zusammenzusitzen und man muss Pause machen. Man kann nicht durcharbeiten, auch

wenn man das ganz gerne möchte, aber diese Zeit gemeinsam ist einfach vorgeschrieben und die nutzt man dann auch wirklich anders. (...) Ja, das ist so spontan, was mir einfällt. 07:55

15 I: Ok. Ähm, wie vereinbarst du Haushalt, Familie, Beruf und Freizeit miteinander?

B: Hm, spontan ((lacht)). Sehr spontan. Ich habe da wenig feste Struktur drin, also das passiert gerade so, wie es passt und so, wie es ansteht. Ähm, Familie, Freunde sind mir sehr wichtig. Dafür lasse ich schon mal etwas im Haushalt liegen. Hm ja, sehr spontan. 08:25

16 I: Mhm. Welche Anerkennung erhältst du durch die Haus- und Erwerbsarbeit?

B: (...) Hm, also Hausarbeit im Sinne von Haushalt?

I: Haushalt.

B: Kochen, Putzen?

I: Putzen, ja?

B: Ähm, (...) ja, es macht mich zufrieden, wenn es denn dann getan ist ((lächelnd)), auf jeden Fall. Da fühlt man sich immer besser. Es stört mich jetzt aber auch nicht, wenn es mal nicht zu 100% in Ordnung ist. Und auf der Arbeit hm, ganz viel durch meine Patienten. Ich arbeite zurzeit nur mit Kindern zusammen und äh, da bekommt man ganz, ganz viel positive Rückmeldung. Äh von den Kindern selber, von den/(...) ähm über die Dokumentation, die man schreibt. Ja, und auch von den Eltern. 09:27

17 I: Mhm. Erfährst Du beruflichen Stress?

B: (…). Zurzeit im Moment ja, weil ich ganz viele Berichte schreiben muss. Ähm, ganz viele Abschlussberichte jetzt. Ähm, ansonsten, nicht so wirklich. 09:47

18 I: Wie gehst Du damit um?

B: Ähm ja, ich muss mich ein bisschen besser strukturieren auf der Arbeit und die freie Zeit, die ich habe durch Ausfälle oder so, die muss ich gerade ein bisschen strammer nutzen und mich dann wirklich sofort daransetzen und nicht noch zwischendurch einen Kaffee trinken oder mit der Kollegin quatschen. Was zwar auch wichtig ist, aber die Berichte, die gehen jetzt gerade Mal vor. Und da muss man (Y.B.: sich) ein bisschen mehr ranhalten als sonst. 10:17

19 I: Mhm, und wie sieht die gleiche Situation in Bezug auf privaten Stress aus?

B: (...) ((überlegend)) Hm, ich habe nicht so viel privaten Stress, würde ich sagen. (...) Mir fällt jetzt auch (...) konkret kein großer, privater Stress ein, (...) den ich habe. Aller höchstens Zeitstress, wenn ich nach Hause fahren möchte an die Mosel, dann sind die Wochenenden immer zu kurz ((lachend)). Was daran ändern kann ich da nicht so viel. Ich kann ja nicht leider nicht die Wochenenden länger machen. Ähm, ja. 11:02

20 I: Mhm. Wie fühlst Du dich mit Deiner Rolle als Ergotherapeutin verbunden?

B: Sehr intensiv. Das ist ähm, mir macht Ergotherapie riesengroßen Spaß und ich merke, dass es ähm wirklich die richtige Berufswahl für mich war. Ich gehe gerne zur Arbeit. Ich habe noch nie das Gefühl gehabt, mir fehlt irgendetwas oder ich muss etwas Anderes machen, äh, um glücklich zu werden. ((Lächelnd)) Mir macht die finanzielle Situation nichts aus, obwohl man ganz viele, bessere finanzielle Situationen von Anderen hört. Aber ähm, mir macht mein Beruf Spaß. Und ich mag meinen Beruf wirklich, wirklich gerne. 11:47

21 I: (...) Schön. Ab welchem Zeitpunkt fängt Freizeit für Dich an?

B: Wenn ich zu Hause angekommen bin nach der Arbeit. Wenn ich mein Auto geparkt habe und dann zur Tür hereinkomme, dann (...) ist für mich Freizeit. 12:06

22 I: Mhm. Hast Du deiner Meinung nach genug Freizeit?

B: (...) Das ist eine schwierige ((lacht)) Frage. Ähm, an manchen Tagen habe ich nicht genug Freizeit und an manchen Tagen habe ich genug Freizeit. Also, manchmal wünsche ich mir, natürlich, ich hätte mehr Zeit oder das Wochenende wäre länger oder die Abende werden/ wären länger. Ähm, an anderen Tagen ist es total in Ordnung. Das macht mir überhaupt nichts aus. 12:39

23 I: Hm, wie viele Stunden sind das so ungefähr pro Tag, (...) die Du an Freizeit hast?

B: ((fragend)) 5? 5 bis 6. 12:53

24 I: Mhm. Wie gestaltest Du deine Freizeit?

B: Sehr viel mit Freunden (...) Zeit verbringen. Ähm, zusammen grillen. Wir machen zusammen Sport. (...) Alleine Sport mache ich weniger. Ähm, ich nähe, nähe sehr gerne oder generell male oder gestalte. Ja. 13:29

25 I: Hast Du auch feste Hobbies und wenn ja, welche?

B: Ähm ja, Volleyballspielen einmal die Woche.

I: Mhm.

B: Ähm, ein festes Hobby ist auch das Nähen. Das mache ich auch eigentlich wöchentlich. Nicht zu einer bestimmten Zeit, aber schon regelmäßig. Das sind zurzeit so die ganz festen. 13:55

26 I: Hm. Und würdest Du sagen, Du kannst Deine Freizeit so nutzen, wie Du das möchtest?

B: (...) Größtenteils ja. Ja. 14:08

27 I: Mhm. ((Luft holend)) Und wie gestaltest du Deinen Urlaub?

B: (...) Hm, ich fahre sehr gerne weg, wenn es zeitlich und finanziell möglich ist/ähm reise ich sehr, sehr gerne. Und ansonsten ähm, verbringe ich auch viel Zeit zu Hause an der Mosel. Was auch in Aachen dann ist, bei der Familie. 14:32

Anlage 7 - Extraktionsregeln

Extraktionsregeln:

1. Die Transkripte werden vor der Bearbeitung gründlich durchgelesen und auf Rechtschreibfehler überprüft.
2. Das Pilotinterview wurde durchgeführt, um den Interviewleitfaden zu überprüfen und optimieren. Es wird daher nicht analysiert.
3. Während der Analyse der Transkripte bleibt der theoretische Aspekt immer präsent und wird berücksichtigt.
4. Bei der Analyse sind die Forscherinnen offen für Abweichungen bezüglich des theoretischen Hintergrundes, indem sie, wenn nötig Subkategorien ergänzen.
5. Dem theoretischen Hintergrund wiedersprechende Analyseeinheiten werden kategorisiert und farblich hervorgehoben.
6. Als Analyseeinheit werden Satzteile bis Textabschnitte genutzt.
7. Um auf den Rohtext der Analyseeinheiten verweisen zu können, werden die Interviewfragen in den einzelnen Transkripten durchnummeriert.
8. Es werden zur Analyse Kategorien gebildet. Diese sind Oberthemen, denen Subkategorien untergeordnet werden.
9. Für diese Kategorien und Subkategorien haben die Forscherinnen einheitliche Farben bestimmt.
10. Für die Auswertung der Interviews wurde eine einheitliche Analysetabelle entwickelt, in der die Inhalte festgehalten werden.
11. Die Analyse wird jeweils von zwei Forschern durchgeführt. Bei Unsicherheiten wird in der Großgruppe diskutiert bis eine Lösung gefunden wird, d. h. bis eine Kategorie für den Transkriptionsabschnitt gefunden wurde.
12. Die kategorisierten Inhalte werden schriftlich festgehalten.
13. Alle Analyseeinheiten werden aufgenommen und in Kategorien sowie Subkategorien eingeordnet.
14. Die zugeordneten Kategorien werden von der gesamten Forschungsgruppe kontrolliert.
15. Es werden nur die Inhalte der Interviews analysiert und nicht fehlende Fragmente/ Inhalte hinzugefügt, z. B. werden abgebrochene Sätze nicht weiter geführt.
16. Es wird kein Kontextwissen hinzugefügt, d. h. Informationen aus Gesprächen, vor und nach dem Interview, werden nicht analysiert.
17. Für die Forschung irrelevante Inhalte werden nicht berücksichtigt.

18. Wenn eine Analyseeinheit in verschiedenen Kategorien passt, wird sie der Kategorie zugeordnet, mit der sie am ehesten übereinstimmt. Dies wird ggf. in der Gruppe diskutiert (siehe Punkt 11).
19. Intervieweinheiten, die nicht konkret kategorisiert werden können, werden soweit wie möglich zur Ergebnisdiskussion genutzt. Die entsprechenden Fragen werden im Vorfeld festgelegt.
20. Es werden Aussagen über die Gegenwart und Vergangenheit der Teilnehmer analysiert. Ausblicke (Planungen) werden in der Analyse nicht berücksichtigt.
21. In der Ergebniszusammenfassung werden Aussagen über die Vergangenheit nur berücksichtigt, wenn sie eine Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer darstellen.
22. Hierbei werden Interpretationen teilweise konkreter formuliert, um ähnliche Formulierungen zusammenzufügen, wenn eine Sättigung erreicht ist.
23. Füllwörter wurden aus den Analyseeinheiten entfernt.
24. Ausgelassene Satzteile (auch einzelne Wörter) werden mit dem Auslassungszeichen […] gekennzeichnet.
25. Aus den Analyseeinheiten werden die drei Dimensionen abgeleitet: die Sachdimension, die Dimension Ursache und die Dimension Wirkung.
26. Beim Einordnen der Dimensionen wird lediglich das Wissen aus dem Interview genutzt: es wird nicht spekulativ vorgegangen, daher können Ursache und Wirkung teilweise fehlen.
27. Nach Einordnung der Analyseeinheit in die drei Dimensionen wird diese jeweils interpretiert. Die Interpretation wird schriftlich festgehalten.

Anlage 8 - Auszug der Extraktion

Teilnehmer 10

Hinweis: Ursachen- und Wirkungsdimension werden mit Verweisen gekennzeichnet, wenn sie nicht aus der Analyseeinheit hervorgehen. Die Verweise werden mit Doppelklammern ((Verweis)) gekennzeichnet. Diese Methode stammt aus dem Analyseprogramm MIA (Gläser & Laudel, 2015).

Analyseeinheit	Kategorien	Subkategorien	Verweis	Sachdimension	Ursache	Wirkung	Interpretation
haben wir eine feste Mittagspause von einer Stunde	Arbeitsbedingungen	Arbeitsstruktur/ -organisation	Frage 3	Die TN hat eine feste Mittags-pause, die eine Stunde dauert.	Der Arbeitgeber schreibt eine feste Zeit für die Mittagspause vor. ((Frage 14))	Die TN hält die Pausenzeit ein und kann diese nicht flexibel legen oder ausfallen lassen. ((Frage 14))	Die Arbeitsstruktur bietet der TN eine Erholungszeit.
im Moment habe ich feste Arbeitszeiten bis um fünf, dann habe ich Feierabend	Arbeitsbedingungen	Arbeitsstruktur/ -organisation	Frage 3	Zurzeit hat die TN eine feste Uhrzeit an der die Arbeit endet.		Die TN weiß, dass sie um 17 Uhr Feierabend hat.	Die Arbeitszeit strukturiert ihren Tag.
Wenn es mir gut geht. Wenn ich mich körperlich und seelisch gut fühle. Wenn ich nicht so viel müde bin.	Identität	Persönliche Einstellung	Frage 4	Die TN erkennt, dass sie eine zu-friedenstellende OB hat, daran, dass es ihr gut geht.		Sie fühlt sich körperlich und seelisch gut und ist nicht müde.	Die TN erkennt ihre zufrieden-stellende OB am Wohlbefinden.
zu Beginn war die Arbeit auf jeden Fall viel anstrengender. Ich war viel mehr müde.	Arbeitsbedingungen	Challenge	Frage 5	Zu Beginn ihrer Berufstätigkeit empfand die TN ihre Arbeit als anstrengender.		Die TN hatte einen hohen Energieaufwand bei der Arbeit. Dadurch ermüdete sie.	Die neue Arbeitssituation war eine Herausforderung für die TN.

Analyseeinheit	Kategorien	Subkategorien	Verweis	Sachdimension	Ursache	Wirkung	Interpretation
Mir fällt die Planung leichter, die Organisation, ich […] kann mich mehr auf Therapie und Patienten konzentrieren. Ja, und habe schon auch eine Zeitersparnis.	Identität	Persönlichkeits-entwicklung	Frage 5	Der TN fällt es leichter ihre Arbeit zu planen und zu organisieren.		Die TN kann so schneller arbeiten und kann sich dadurch besser auf die Klienten konzentrieren.	Durch ihre Erfahrung fällt ihr die Therapie-planung leichter. Sie kann auf vorhandenes Wissen zurück-greifen.
Na auf jeden Fall darauf achten, dass Freunde und Familie nicht zu kurz kommen. Was mir sehr, sehr wichtig ist, was mich dann auch zufriedenstellt.	Lebenssituation	Beziehungen	Frage 8	Die TN achtet darauf, den Kontakt zu ihrer Familie und Freunden zu pflegen.	Es ist ihr wichtig, Kontakt zu diesen Personen zu haben.	Sie verbringt so viel Zeit wie möglich mit ihnen.	Der Kontakt zu Bezugspersonen ermöglicht ihr einen Ausgleich.
auch immer mal wieder reflektieren, ob ich im Beruf gerade noch gut organisiert bin oder, ob es gerade sehr chaotisch wird.	Identität	Persönlichkeits-entwicklung	Frage 8	Die TN reflektiert ihr Handeln in Bezug auf ihre Arbeit.		Durch die Reflexion nimmt sie ihre eigene Organisation besser war.	Durch die Reflexion kann die TN ihre Persönlichkeit weiter entwickeln.
Nein, spezielle Methoden würde ich jetzt nicht sagen. […] Ich glaube, ich habe das sehr unbewusst immer gemacht.	Identität	Persönlichkeits-entwicklung	Frage 10	Die TN hat keine speziellen Methoden genutzt, um eine ausgeglichene OB zu erreichen.	Die TN hat sich dies nicht bewusst gemacht.	Die TN erreichte die OB unbewusst.	Durch unbewusste Persönlichkeitsent-wicklung gelang es der TN eine ausgeglichene OB zu erreichen.

Anlage 9 - Auszug aus „Zusammenfassung der Kategorien“

Hinweis: Bei diesem Auszug wurden bestimmte Ausschnitte der Zusammenfassung der Kategorien ausgewählt, um den Unterschied zur Extraktionstabelle (Anhang 9) besser darzustellen. Lücken wurden mit dem Auslassungszeichen […] gekennzeichnet.

Identität

- Flow

Analyseeinheit	Verweis	Sachdimension	Ursache	Wirkung	Interpretation
Das ich viel Spaß auch daran habe an der Arbeit	TN 03, Frage 4	Die TN gibt an, Spaß an der Arbeit zu haben.		Daran erkennt sie ihre ausgeglichene OB. ((Fragestellung Frage 4))	Durch ihre Arbeit erfährt sie den Flow-Zustand.

[…]

Freizeitgestaltung

- Urlaub/Reisen

Analyseeinheit	Verweis	Sachdimension	Ursache	Wirkung	Interpretation
In der Praxis ist abhängig wer wann Urlaub machen möchte, die Kinder haben das Vorrecht, wenn ich im Sommer Urlaub nehme fahre ich auf jeden Fall weg, brauche auch Zeit zuhause, um ganzen die Sachen zu machen (Anm.: Hausputz und den ganzen Tag nichts tun)	TN 01, Frage 30	TN erzählt über ihren Urlaub	Erst Kinder (Klienten) nehmen sich den Urlaub	Sie nimmt sich Urlaub, es ist aber abhängig welcher Kollege wann auch Urlaub möchte	Es ist wichtig sich abzusprechen und zu organisieren für die Urlaubszeiten
Meistens im Winter in den Skiurlaub, im Sommer jetzt nach	TN 01, Frage 31	TN erzählt über ihren Urlaub		Die TN verreist stets in ihrer Urlaubszeit	Urlaub ist für sie wichtig und sie freut

Italien, eigentlich immer weg					sich drauf
Meistens erledige ich Dinge, die ich so nicht schaffe. Wie […] Keller aufräumen […] immer nur so kurze Urlaub, weil ich es auch einfach so entspannend finde, einfach zu Hause zu sein. […] mit Freunden verabreden	TN 02, Frage 54	TN macht kurze Urlaube und verbringt diese zu Hause		TN erledigt in dieser Zeit Dinge die sie sonst nicht schafft.	TN nutzt den Urlaub, um anfallende Tätigkeiten im Haushalt zu erledigen
Ich fahre viel mit Freundinnen in den Urlaub. Schon auch mal Kurztrips am Wochenende. Überlasse dann oft die Planung aber auch Anderen.	TN 03, Frage 25	Die TN verreist gerne mit anderen.	Sie überlässt die Urlaubsplanung gerne anderen.		Die Urlaubsplanung ist der TN nicht wichtig.
ich fahre sehr gerne in den Urlaub und bin aber keiner, der zwei Wochen lang am Strand liegt […] Und ansonsten aktiv die Gegend erkunden	TN 04, Frage 26	Zu Urlaubszeiten verreist die TN gern. Zudem gibt sie an auch den Urlaub gern ab-wechslungsreich zu gestalten.	Sie ist sich ihrer Präferenzen bewusst.	Sie berücksichtigt ihre Wünsche in der Urlaubsplanung.	Auch im Urlaub sind der TN Aktivität und Abwechslung wichtig.
Im Februar und Herbst mit Freunden auf <Name>, im Sommer meistens noch eine Woche hier in <Name> mit Freunden treffen, die ich länger nicht gesehen habe oder die nicht in der Umgebung wohnen, die Weihnachtswoche oder zwischen Weihnachten und Silvester dann bei meinen Eltern in <Name>, ansonsten ist Urlaub relativ frei zu	TN 05, Frage 26	Ablauf im Urlaub			Sie plant ihrem Urlaub um alle Personen zu sehen, die sie möchte, sie kann ihn relativ frei gestalten

gestalten					
auch mit Reisen verbringe oder Freunde besuche […] Familienangehörige nochmal besuchen. Aber ich bin auch mal eine Woche gerne einfach mal zu Hause und erledige Sachen, für die ich sonst weniger Zeit habe.	TN 06, Frage 27	Die TN benennt die verschiedenen Aktivitäten während des Urlaubs.		Sie nutzt den relativ großen Zeitraum für verschiedene Aktivitäten, die kürzer andauern.	Die TN bevorzugt es, ihren Urlaub abwechslungsreich zu gestalten.

Anlage 10 - Auszug aus „Zusammenfassung der Interpretationen“

Hinweis: Bei diesem Auszug wurden bestimmte Ausschnitte der Zusammenfassung der Interpretationen ausgewählt. Lücken wurden mit dem Auslassungszeichen […] gekennzeichnet.

Identität

- Flow

TN 03 (Frage 04):

Die TN erfährt durch ihre Arbeit einen Flow-Zustand, was sie durch ihren Spaß an der Arbeit ausmacht.

- Identifizierung mit dem Beruf

TN 01 (Frage 09):

Das eigene Wohl der TN ist wichtig, um Patienten behandeln zu können.

TN 01 (Frage 10):

Lebenslanges Lernen ist der TN wichtig, um auf den aktuellen Stand zu bleiben.

TN 01 (Frage 23), TN 05 (Frage 6), TN 05 (Frage 20):

Sie ist eine moderne Ergotherapeutin, die ihren Job liebt.

TN 02 (Frage 41), TN 06 (Frage 20), TN 09 (Frage 19):

TN hat eine starke Identifikation mit ihrer Rolle als Ergotherapeutin.

TN 03 (Frage 19), TN 10 (Frage 20):

Die TN fühlt sich durch ihre Identifizierung mit dem Beruf motiviert.

TN 06 (Frage 20):

TN würde gerne den Stellenwert ihres Berufsstandes verbessern.

TN 07 (Frage 26 – 27):

Die Aufgaben der Ergotherapeutin entsprechen der Persönlichkeit der TN.

TN 08 (Frage 11):

Die Zufriedenheit des Berufes hängen mit den Fortschritten des Klienten zusammen.

TN 08 (Frage 24):

TN ist mit ihrer Berufswahl zufrieden

[...]

Freizeitgestaltung

- Hobbies

TN 01 (Frage 17):

Die TN findet es wichtig, dass die TN regelmäßige Unternehmungen mit ihren Freunden zu machen.

TN 01 (Frage 28):

Hobbies sind der TN sehr wichtig, da sie diese zum Ausgleich braucht.

TN 02 (Frage 43):

Freizeitbeginn variiert, je nachdem, ob private Verpflichtungen noch anstehen.

TN 03 (Frage 22):

Die TN passt ihre Hobbies ihrer persönlichen Präferenz an (z. B. lesen).

TN 04 (Frage 25), TN 09 (Frage 24), TN 10 (Frage 25):

Der TN ist es wichtig in ihrer Freizeitgestaltung abwechslungsreichen Hobbies nachzugehen.

TN 05 (Frage 05):

Nach einem Tag, an dem die TN ihren Hobbies nachgeht, ist die TN geschafft und kann gut schlafen.

TN 05 (Frage 10), TN 05 (Frage 15):

Das sind feste Termine, die sich die TN einräumt, nicht absagt und ihr Sicherheit/Struktur geben.

TN 06 (Frage 24):

Das Hobby Sport ist ihr wichtig.

TN 08 (Frage 30):

TN geht ihren Hobbies mit ihrem Freund nach.

[…]

- Finanzielle Situation

TN 01 (Frage 18):

Die TN empfindet Enttäuschung und kein Verständnis bezüglich des Gehaltes von Ergotherapeuten.

TN 09 (Frage 16):

Um ihre Arbeit anzuerkennen, sind ihr auch materielle Werte, wie ihr Lohn, wichtig.

TN 10 (Frage 20):

Sie kennt ihre finanzielle Situation und kann sie abwägen.

- Anerkennung

TN 01 (Frage 18), TN 08 (Frage 20):

Aufgrund ihres Fachwissens vertraut die Familie ihr und fragt sie nach Informationen.

Fortbildungen sind ihr für die eigene Anerkennung wichtig.

TN 02 (Frage 32):

Die Zufriedenheit der Klienten ist für die TN wichtig.

TN 02 (Frage 29), TN 02 (Frage 33), TN 05 (Frage 18), TN 08 (Frage 18):

Sie bekommt genug Anerkennung in ihrem Beruf und durch den Chef.

TN 03 (Frage 16):

Die TN erhielt keine Anerkennung für ihre Hausarbeit, dies wurde jedoch durch die Anerkennung für die Erwerbsarbeit ausgeglichen.

TN 04 (Frage 07), TN 10 (Frage 16):

Die TN erkennt ihre eigenen Fähigkeiten an.

TN 04 (Frage 16):

Die Anerkennung durch Patienten ist ihr sehr wichtig.

TN 04 (Frage 16), TN 06 (Frage 17), TN 02 (Frage 32):

Anerkennung hat für die TN hat einen hohen Stellenwert, deswegen benötigt sie diese.

TN 04 (Frage 16):

Es ist davon auszugehen, dass die TN durch ihre eigene Anerkennung mit sich selbst zufrieden ist.

TN 05 (Frage 18):

Sie bekommt Anerkennung von ihren Freunden durch ihre Ordnung zu Hause.

TN 06 (Frage 17):

Die erhaltene Anerkennung bei der Arbeit tut der TN gut.

TN 07 (Frage 20):

Für die Hausarbeit bekommt die TN keine Anerkennung. Hausarbeit ist für die TN kein wichtiger Bereich.

TN 07 (Frage 21), TN 10 (Frage 16):

Die TN bekommt viel Anerkennung durch die Klienten.

TN 09 (Frage 16):

Die TN ist sich ihrer Bedeutung für ihren Partner und ihrer tragenden Rolle bewusst.

[…]

- Arbeitsklima

TN 01 (Frage 10):

TN klärt Konflikte im Team, welche durch privaten Kontakt erleichtert werden.

TN 01 (Frage 14):

TN tut es gut mit der Chefin über Problematiken bei der Arbeit zu sprechen, so nimmt sie dieses nicht mit nach Hause.

TN 01 (Frage 17):

TN findet es gut mit den Freunden in der Praxis zu arbeiten.

TN 01 (Frage 21), TN 08 (Frage 12):

Über Kommunikation und Diskussionen kann man viel erreichen.

TN 03 (Frage 14):

Durch die Größe des interdisziplinären Teams treffen verschiedene Sichtweisen aufeinander. Dadurch wird das Arbeitsklima beeinflusst, welches sich auf die TN auswirkt.

TN 04 (Frage 13), TN 09 (Frage 14):

Die TN genießt das gute Arbeitsklima unter den Kollegen und mit den Vorgesetzten. Sie kann davon profitieren.

TN 05 (Frage 13):

Angespannte Stimmung im Team während der Schulanfangsphase

TN 05 (Frage 16):

Das Arbeitsklima ist wichtig um eine ausgeglichene Balance zu haben.

TN 06 (Frage 13):

Es herrscht ein vertrauensvolles Verhältnis unter den Kollegen.

TN 06 (Frage 14):

Sie benennt es als positiv im Team nur mit gleichaltrigen zu arbeiten, da sie noch keine Erfahrungen in anderen Teams hat.

TN 07 (Frage 18):

Ein schlechtes Arbeitsklima beeinflusst die OB der TN.

TN 08 (Frage 14):

Die TN kann sich die Zeit als Qualitätsmanagementbeauftragte selber einteilen. Sie ist die Vermittlung zwischen Chef und Kollegen bei Problemen.

TN 09 (Frage 14):

Teamsport ist eine Möglichkeit, um das Arbeitsklima zu verbessern.

TN 09 (Frage 17):

Durch das angenehme Arbeitsklima ist die TN bei der Arbeit motiviert.

TN 10 (Frage 11):

Ein angespanntes Arbeitsklima beeinflusst ihr OB, da die TN harmoniebedürftig ist.

- Challenge

TN 01 (Frage 20):

Jeder macht sich selber Stress und setzt sich seinen eigenen Herausforderungen

TN 05 (Frage 07):

Anfangs hatte die TN keine OB, es war sehr anstrengend und unausgeglichen. Heute schafft die TN die Planung und Organisation viel schneller und ist eingespielt in ihrem Tagesablauf.

TN 02 (Frage 23), TN 02 (Frage 30):

Veränderungen in der Arbeitsstruktur stellen eine Herausforderung für die Aufrechterhaltung der OB.

TN 03 (Frage 17):

Da die TN keinen beruflichen Stress von außen erfährt, schafft sie sich selbst Herausforderungen.

TN 04 (Frage 06):

Es ist denkbar, dass die OB der TN auch durch wechselnde Herausforderungen beeinflusst wird.

TN 04 (Frage 14):

Durch ihre Schwierigkeit, etwas abzulehnen, besteht die Gefahr, dass sie sich überlastet.

TN 04 (Frage 14):

Der Stress, der durch die Gruppendynamik entsteht, stellt für die TN eine Herausforderung dar.

TN 06 (Frage 08):

Sie hat gelernt sich Herausforderungen zeitnah anzunehmen.

TN 06 (Frage 18):

Der berufliche Stress stellt eine Herausforderung für die TN dar.

TN 08 (Frage 24):

Der Therapieerfolg ist bei älteren Klienten schwer erkennbar. Viele Klienten legen den Therapieerfolg nur in die Hände der Therapeuten.

TN 10 (Frage 17):

Es gibt Phasen, in denen die TN eine höhere Herausforderung hat.