

# Hyko

Regional. Vernetzt. Kompetent.



# Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben



# ZIEL DIESES E-LEARNINGS

- Effektive Grenzsetzung zwischen Arbeit und Privatleben und damit
  - Verbessertes Wohlbefinden
  - Mehr Konzentration im Arbeitsalltag



# NACH DEM E-LEARNING

- Haben Sie Ihr bisheriges Grenzsetzungsmanagement reflektiert
- Kennen Sie wirksame Strategien zur Grenzsetzung zwischen Arbeit und Privatleben
- Wissen Sie, wie Sie Grenzen aktiv gestalten können



# FÜR WEN IST DIESES E-LEARNING GEEIGNET?

- Arbeitnehmende mit (zeitweise) herausforderndem Arbeitsalltag, die Ihre Work-Life-Balance verbessern und Ihr Wohlbefinden fördern wollen



# THEORIEBASIS

Dieses E-Learning beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen – nämlich der Theorie der Grenzsetzungsstrategien nach Ashforth et al. (2000).

Diese beschreibt, wie Menschen **aktiv Grenzen** zwischen **Arbeit und Privatleben** gestalten, um eine **für sie passende Work-Life-Balance** zu erreichen.



# HERAUSFORDERUNGEN AN UNSERE WORK-LIFE BALANCE

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen zunehmend.

Ursache dafür sind zum Beispiel Zeit- und Ortsunabhängige Vernetzung, leichte und ständige Erreichbarkeit, sowie mehr Flexibilität und Autonomie bei der Wahl des Arbeitsorts und der Arbeitszeit.

Bei der Arbeit werden wir dadurch häufig an Privates erinnert - und umgekehrt. Dies kann es schlussendlich schwieriger machen am Ende des Tages von der Arbeit abzuschalten.

(Ashforth et. al, 2000)

# GRENZEN GESTALTEN

Die Grenzsetzungstheorie beschreibt außerdem, dass wir alle im Alltag verschiedene Rollen inne haben. So sind wir im Laufe des Tages zum Beispiel Mitarbeiterin, Mutter, Führungskraft, Partnerin, und Vereinsmitglied. Zwischen diesen wechseln wir je nach Kontext.

Alle diese Rollen beinhalten verschiedene Erwartungen, die wir entweder an uns selbst stellen oder die von Außen an uns heran getragen werden.

Grenzen gestalten = Rollen gestalten

(Ashforth et. al, 2000)

# **GRENZEN AKTIV GESTALTEN – WAS BEDEUTET DAS!**

Was meinen wir nun konkret, wenn wir davon sprechen Grenzen zu gestalten?

Menschen haben individuelle Präferenzen, wenn es darum geht, wie sehr sie Arbeits- und Privatleben verschwimmen lassen möchten.

Wichtig ist es, die Grenzen aktiv zu gestalten, damit genügend Zeit für Erholung bleibt.

# THEORIEBASIS

Hierbei gibt es individuellen Präferenzen: etwa den Wunsch nach klarer Trennung (Segmentierung) oder starker Verflechtung (Integration) der Lebensbereiche.

Man unterscheidet:

**Segmentierer:innen** ziehen dabei typischerweise eine klare Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben.

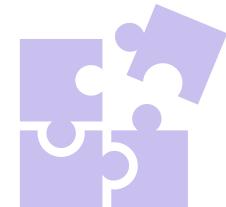
**Integrierer:innen** gestalten die Grenzen von Arbeits- und Privatleben eher durchlässig.

Um jeweils das individuell gewünschte Ausmaß an Trennung oder Verflechtung zu erreichen, verwenden Individuen Grenzziehungsstrategien.

(Kreiner, 2006)

# HANDS ON: REFLEXION

- Überlegen Sie einmal kurz: Würden Sie sich eher als Segmentierer:in oder Integrierer:in beschreiben?



# 4 ZENTRALE STRATEGIETYPEN

In einer Studie wurden 4 zentrale Strategietypen identifiziert:

**Verhaltensbezogene** Strategien

**Zeitliche** Strategien

**Räumliche** Strategien

**Kommunikative** Strategien

(Kreiner et al., 2009)

# VERHALTENSBEZOGENE TAKTIKEN

Zu Verhaltensbezogenen Strategien gehört unter anderem:

- Unterstützung aus Arbeitsbereich und Privatbereich einzuholen
- Lebensstilentscheidungen nach der Grenzsetzungsstrategie zu treffen
- Bedürfnisse zu reflektieren
- Aktivitäten zu priorisieren
- Nicht von zu Hause zu arbeiten

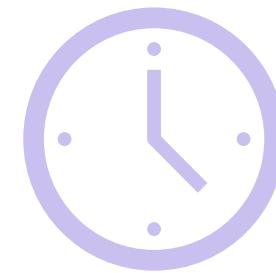


(Kreiner et al., 2009)

# ZEITLICHES TAKTIKEN

Zu Zeitlichen Strategien gehört unter anderem:

- Arbeitszeiten an Anforderungen anzupassen und zu kontrollieren
- Digitale Freizeiten zu schaffen
- Mobile Technologien effizient zu nutzen
- Regelmäßige Pausen einzuführen

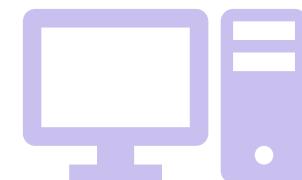


(Kreiner et al., 2009)

# RÄUMLICHE TAKTIKEN

Zu Räumlichen Strategien gehört unter anderem:

- Räumlichkeiten und Orte zur Grenzgestaltung zu nutzen
- Arbeitsmaterialien und Technologien außer Sichtweite zu lassen
- getrennte Orte für Arbeit und Privates zu haben oder aber auch ein Arbeitszimmer einzurichten

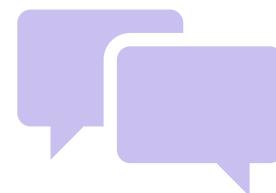


(Kreiner et al., 2009)

# KOMMUNIKATIVE TAKTIKEN

Zu Kommunikativen Strategien gehört unter anderem:

- Nichterreichbarkeit zu kommunizieren
- gemeinsame Absprachen und Regelungen zur Erreichbarkeit im Team zu treffen
- Grenzüberschreitungen anzusprechen



(Kreiner et al., 2009)

# GELEBTE GRENZGESTALTUNG

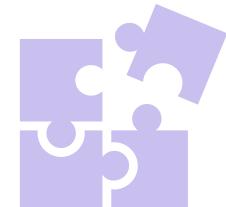
Eine gute Passung zwischen persönlicher Präferenz und gelebter Grenzgestaltung trägt laut der Theorie zu mehr Wohlbefinden und weniger Stress bei.

Auch der Arbeitgeber spielt dabei eine Rolle, indem das Verwenden solcher Strategien unterstützt oder erschwert wird.



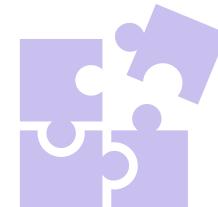
# HANDS ON: MEINE STRATEGIEN

- Gehen Sie Ihren Arbeitsalltag einmal gedanklich durch: welche Grenzziehungsstrategien verwenden Sie schon?
- Welche neue Strategie können Sie nächste Woche in Ihren (Arbeits-)Alltag integrieren?



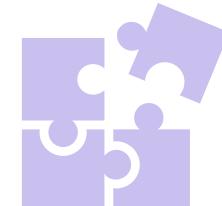
# HANDS ON: MÖGLICHE HÜRDEN

- Was könnte mir die Integration der neuen Strategien in meinen Arbeitsalltag schwer machen?
  - Wie möchte ich dann vorgehen?



# HANDS ON: TIPPS

- Sprechen Sie Ihre neuen Strategien (wie z.B. veränderte Erreichbarkeit) mit KollegInnen ab.
- Falls möglich: Suchen Sie sich eine Person im Unternehmen, die ebenfalls Ihre Work-Life-Balance verbessern will und tauschen Sie sich regelmäßig (z.B. wöchentlich bei einem Kaffee) darüber aus was gut und was weniger gut funktioniert.
- Lieber 1-2 neue Strategien langsam und nachhaltig integrieren, anstatt direkt alles perfekt machen zu wollen.



# VIELEN DANK!



E-Learning konzipiert von: Annabel Fetz und Maren Schmid  
im Rahmen des Seminars Differentielle Psychologie,  
Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik  
Foliengestaltung: Lena Hauck  
Dozentin: Anica Pilz (M. Sc.)

# Quellen:

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, 52(4), 704-730.