

## AUSWERTUNGSLEITFADEN ZUM ARBEITSBLATT "MEIN BOUNDARY VERHALTEN"

### Wissenschaftliche Hintergrundinformationen:

---

#### Boundary Theorie, Boundary-Typen und Boundary-Management

Laut Ashforth, Kreiner und Fugate (2000) fokussiert die Boundary Theorie auf die Art und Weise wie Individuen Grenzen kreieren, aufrechterhalten oder verändern, um die Welt um sie herum zu vereinfachen und zu klassifizieren. In der Regel bestimmen solche Grenzen den Umfang und den Gültigkeitsbereich einer Domäne. Dabei lassen sich diese Grenzen auf einem Kontinuum von „dünn/schwach“, was sie durchlässig und offen für Integration anderer Domänen macht, bis hin zu „dick/stark“, was sie undurchlässig macht und zur Segmentation zwischen den Domänen führt, verorten (Nippert-Eng, 1996). Segmentation und Integration stehen sich als Pole gegenüber und repräsentieren zwei sich im Grundsatz unterscheidende Denkhaltungen und Herangehensweisen an die Erzeugung der individuellen Work-Life-Balance (Nippert-Eng, 1996).

Nippert-Eng (1996) hält hierzu in ihrem Werk "Home and Work: negotiating boundaries through everyday life" fest, dass alle gesellschaftlichen Grenzen, die wir mental oder auch physisch ziehen, Sozialkonstrukte sind, die durch Klassifikationsprozesse zustande kommen, welche wiederum das essenzielle Element von Kultur an sich darstellen. Die grössten Debatten und Dilemmata unserer Zeit handeln sodann um das Ziehen von Grenzen, da diese mitunter implizieren wie wir in welchen Situationen miteinander umgehen wollen (Nippert-Eng, 1996). Sozialisation ist in diesem Zusammenhang nichts anderes als ein lebenslanger Prozess des Lernens, Anwenden, Ablehnen und Herausfordern von klassifikatorischen Grenzen und Systemen. Die Grenze zwischen Arbeit und Privat ist hierbei eine der allgegenwärtigsten und alltäglichsten Grenzziehung, wobei das Individuum stetig gefordert ist, mit Hilfe von Boundary-Taktiken Grenzen zu ziehen, sie anzupassen, allenfalls abzuschaffen oder zu verteidigen (Nippert-Eng, 1996). Diese stetige Bearbeitung von kulturellen Grenzen wird von Nippert-Eng (1996) als Boundary-Management betitelt, was alle Strategien, Prinzipien und Praktiken beinhaltet, welche wir zum Kreieren, Aufrechterhalten und Modifizieren von kulturellen Kategorien anwenden. Anhand dieses sehr individuellen Boundary-Managements kann das persönliche Ausmass an Integrationsbedürfnis resp. Segmentationsbedürfnis der Domänen Arbeit und Privatleben festgelegt werden. Es bestimmt was die beiden Domänen verbindet und worin sie sich unterscheiden (Nippert-Eng, 1996). Dabei ist zu beachten, dass das Ausmass des persönlichen Abgrenzungsbedürfnisses zwar bis zu einem gewissen Grad mit persönlichen Präferenzen zusammenhängt, insgesamt aber über die Zeit gesehen nicht stabil ist. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass wir uns immer wieder an neue Umweltbedingungen anpassen müssen und dies die persönlichen Präferenzen und somit die Verortung auf dem Grenzkontinuum beeinflussen kann. In der Regel sollten diese Anpassungsleistungen aber nur kleine Veränderungen bei der Verortung auf dem Kontinuum auslösen (Ammons, 2013).

Nippert-Eng (1996) konnte in ihrer qualitativen Studie mit Labormitarbeitenden Unterschiede in der Art und Weise feststellen, wie Individuen Kongruenz zwischen den Lebensdomänen Arbeit und Privat schaffen. Während sogenannte „Segmentierer“ (setzen von starken, undurchlässigen Grenzen) beispielsweise separate Agenden und Schlüsselbünde für die Arbeit und das Privatleben führen und nur in Ausnahmefällen die beiden Lebensdomänen durchmischen, führen die „Integrierer“ (setzen von schwachen, durchlässigen Grenzen) jeweils eine Agenda und einen Schlüsselbund für beide Domänen und durchmischen diese beiden Lebenswelten je nach Bedarf. Während sich das Segmentieren im Grad zu welchem Aspekte (z.B. Gedanken, Sorgen, physikalische Marker) der Lebensdomänen Arbeit und Privat getrennt voneinander gehalten werden zeigt, repräsentiert das Integrieren die Verschmelzung der beiden Domänen bis hin zum Grad, wo keine Unterscheidung mehr vorgenommen werden kann (vgl. Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009; Nippert-Eng, 1996).

## Auswertung des Arbeitsblatts:

Verhalten	Antwort		
	Ja	Teils/Teils	Nein
1) Ich führe verschiedene (elektronische) Agenden für private Termine und Arbeitstermine	Ja	Teils/Teils	Nein
2) Ich habe alle Schlüssel (Arbeit/Privat) an einem Schlüsselbund	Nein	Teils/Teils	Ja
3) Ich kleide mich Privat anders als wenn ich zur Arbeit gehe	Ja	Teils/Teils	Nein
4) Bei der Arbeit esse und/oder trinke ich andere Dinge wie zu Hause	Ja	Teils/Teils	Nein
5) Ich erzähle und tausche mich im Privaten gerne über die Arbeit aus	Nein	Teils/Teils	Ja
6) Mit meinen ArbeitskollegInnen spreche ich oft über persönliche Dinge	Nein	Teils/Teils	Ja
7) Ich habe ein Smartphone resp. eine Telefonnummer für private wie auch berufliche Kontakte	Nein	Teils/Teils	Ja
8) Ich habe Fotos und/oder Andenken meiner Familie, Freunde und Hobbies an meinem Arbeitsplatz	Nein	Teils/Teils	Ja
9) ArbeitskollegInnen kommen auch gerne mal zu mir nach Hause, oder ich gehe bei ihnen zu Hause vorbei	Nein	Teils/Teils	Ja
10) In meiner Freizeit unternehme ich grundsätzlich nichts mit ArbeitskollegInnen	Ja	Teils/Teils	Nein
11) Ich lese in meiner Freizeit Fachliteratur, die ich für meine Arbeit brauche	Nein	Teils/Teils	Ja
12) Bei der Arbeit erledige ich auch mal private Dinge	Nein	Teils/Teils	Ja
13) Telefonanrufe meiner Familie/Partner/Freunde bei der Arbeit empfinde ich als störend resp. unpassend	Ja	Teils/Teils	Nein
14) Mit ein paar ArbeitskollegInnen bin ich auch privat befreundet	Nein	Teils/Teils	Ja
15) Ich arbeite auch zu Unzeiten (nachts und/oder an Wochenenden) und kompensiere diese Zeit unter der Woche	Nein	Teils/Teils	Ja
16) Betriebliche Feste und Anlässe verstehe ich als Arbeitszeit (auch wenn ich diese Zeit nicht geltend machen kann)	Ja	Teils/Teils	Nein
17) Ich nehme während der Arbeit auch private Termine wahr und hole die versäumte Arbeitszeit dann entsprechend nach	Nein	Teils/Teils	Ja
<b>Auswertung (Spalten auszählen):</b>	<b>SEGMENTIERER</b>	<b>MISCHTYP</b>	<b>INTEGRIERER</b>

## TYPISIERUNG

**ANMERKUNG:** Wissenschaftlich sind nur die Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer belegt. Es werden die aufgeführten Zwischentypen (Mischtypen mit unterschiedlichen Tendenzen) zwar vermutet, wurden aber noch nicht näher untersucht. Grundsätzlich ist dieser Typen-Test noch «Work-in-Progress». Aber allemal schon eine gute Grundlage, um das Thema «Boundary Typ» zu diskutieren, und für sich persönlich zu entdecken wo man sich auf dem Kontinuum zwischen Segmentation und Integration ungefähr befindet.

Die erste Spalte steht für das Bedürfnis, Arbeit und Privates zu trennen (Typ Segmentierer), die mittlere für den Mischtypen, und die letzte Spalte für das Bedürfnis, Arbeit und Privates zu integrieren (Typ Integrierer). Hierbei kann noch differenziert werden zwischen **generelle Integration**, **Integration von Arbeit ins Privatleben** und **Integration von Privat ins Arbeitsleben**.

### **Boundary Typ «Segmentierer»**

Hat 13 bis 17 Punkte in der ersten Spalte. Personen mit einem solchen Resultat legen grossen Wert darauf, die Lebensdomänen Arbeit und Privat möglichst getrennt zu halten. Oft braucht der Segmentierer dann auch Rituale, um von einer Lebensdomäne in die andere zu wechseln (z.B. Pendelstrecke, Arbeitskleidung ablegen etc.). Technologien werden so eingesetzt, dass die gewünschte Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben unterstützt wird. Segmentierer brauchen i.d.R. viel Struktur und klare Zeiträume für die Erholung. So wird dann auch am liebsten zu den regulären Arbeitszeiten vor Ort beim Arbeitgeber die Leistung erbracht.

### **Boundary Typ «Mischtyp mit Tendenz zur Segmentation»**

Hat +/- 10 Punkte in der mittleren Spalte, die restlichen in der ersten Spalte. Personen mit einem solchen Resultat setzen keine starren Grenzen zwischen Arbeit und Privat, sondern sind für Themen und Projekte die ihnen wichtig sind (egal aus welcher Lebensdomäne, Arbeit oder Privat) in der jeweils anderen Domäne zugänglich. Sie haben aber im Zweifelsfall eine klare Tendenz Arbeit von Privatem trennen zu wollen.

### **Boundary Typ «reiner Mischtyp ohne klare Tendenz»**

Hat 13 bis 17 Punkte in der mittleren Spalte, allfällige restliche Punkte verteilen sich relativ gleichmässig auf die beiden anderen Spalten. Oder aber die Punkte sind gleichmässig über alle 3 Spalten verteilt (z.B. 6, 5, 6). Reine Mischtypen verhalten sich situativ unterschiedlich. Grundsatz: Alles Wichtige wird integriert, alles als unwichtig wahrgenommene segmentiert, und nur zu vorbestimmten Zeiten bearbeitet (zeitlich/örtliche Eingrenzung).

### **Boundary Typ «Mischtyp mit Tendenz zur Integration»**

Hat +/- 10 Punkte in der mittleren Spalte, die restlichen überwiegend in der rechten Spalte. Ohne, dass eine Tendenz ersichtlich ist, ob primär vom Privaten in die Arbeit oder umgekehrt integriert wird. Sie haben aber im Zweifelsfall eine klare Tendenz zur Integration der Lebensdomänen Arbeit und Privat.

### **Boundary Typ «Mischtyp mit Tendenz zur Integration von Arbeit ins Private»**

Hat +/- 10 Punkte in der mittleren Spalte, die restlichen zwar mehrheitlich in der rechten Spalte, aber nur jene welche indizieren, dass die Arbeit ins Private integriert wird (Item 6, 8, 12 und 14). Es wird je nachdem einmal integriert um dann wieder zu segmentieren. Wenn integriert wird, liegt aber eine klare Tendenz vor, dass eher die Arbeit ins Privatleben integriert wird und nicht umgekehrt.

### **Boundary Typ «Mischtyp mit Tendenz zur Integration von Privat in die Arbeit»**

Hat +/- 10 Punkte in der mittleren Spalte, die restlichen zwar mehrheitlich in der rechten Spalte, aber nur jene Items welche indizieren, dass das Private in die Arbeit integriert wird (Item 5, 9, 11 und 17). Es wird je nachdem einmal integriert um dann wieder zu segmentieren. Wenn integriert wird, liegt aber eine klare Tendenz vor, dass eher private Angelegenheiten in die Arbeit integriert werden.

### **Boundary Typ «Integrierer»**

Hat 13 bis 17 Punkte in der rechten Spalte. Personen mit einem solchen Resultat legen grossen Wert darauf, die Lebensdomänen Arbeit und Privat optimal und gewinnbringend ineinander zu verschachteln. Sie brauchen keine Rituale und nur wenig Struktur. Dahingegen maximale Flexibilität, sich Zeit und Ort der Arbeitserbringung selbstständig einteilen zu können. So wird oft zu Randzeiten und an Wochenenden gearbeitet, wenn es passt, dafür unter der Woche während regulären Arbeitszeiten entsprechend kompensiert.

## Charakteristiken der Boundary Typen Integrierer, Mischtyp und Segmentierer im Überblick

Tabelle 11. Vergleich der Charakteristiken der Boundary-Typen

Kriterium	Boundary-Typ		
	Segmentierer	Mischtyp	Integrierer
<b>Selbstverortung auf Grenzkontinuum</b>	kann sich klar zuordnen	Klare Zuordnung ist schwierig	kann sich klar zuordnen
<b>Haltung zur Arbeit im Home Office</b>	HO nur, wenn situativ Vorteile überwiegen	unklar	HO erleichtert Flexibilität, was sehr geschätzt wird
<b>Arbeitsenergie im Home Office</b>	Kann im HO nur dank Rituale erzeugt werden	Passt, wenn Arbeit als wichtig empfunden wird	Kommt überall in dieselbe Arbeitsenergie, ortsunabhängig
<b>Haltung zu Arbeitsort allg.</b>	Erbringt Arbeit, wann immer möglich im MO, auch wenn dies Überzeit bedeutet	Erbringt Arbeit tendenziell lieber im MO, verhält sich aber nicht immer so	Erbringt Arbeit gerade dort, wo es Sinn macht
<b>Haltung zu Arbeitszeiten allg.</b>	Erbringt Arbeit wann immer möglich zu regulären Arbeitszeiten (7. 08:00-17:00 Uhr)	Möchte die regulären Arbeitszeiten einhalten, schafft es aber nicht immer	Braucht keine regulären Arbeitszeiten, arbeitet dann wenn es Sinn macht
<b>Umgang mit Technologie allg.</b>	Technologien wo möglich getrennt halten, keine automatische Synchronisation	Geht mal segmentativ, mal integrativ mit den Technologien um	Technologien werden wo möglich integriert, permanente Synchronisation
<b>Umgang mit Strukturen</b>	Braucht viel Struktur und klare Zeiträume für die Erholung	Weiss, dass er/sie Struktur braucht, hält sich aber nicht immer daran	Braucht wenig Struktur, Strukturen sind hinderlich und ermüdend
<b>Umgang mit Erholungszeiten</b>	Gehen an Feierabenden /Wochenenden und in den Ferien offline (nur für Notfälle per SMS erreichbar). Offline gehen als Bedingung der Erholung	Sind für wichtige Projekte/Aufgaben auch an Wochenenden und in den Ferien erreichbar. Bei allem anderen ist offline gehen erholsamer	Während Erholungszeiten reduziert erreichbar. Können aber nicht komplett offline gehen, das wäre dann wieder erholungshinderlich
<b>Führungsideal</b>	Entweder ein Segmentierer oder ein Integrierer mit Verständnis für Segmentierer	Ist mit einem Segmentierer besser bedient, da dies eine schützende Wirkung hat	Muss möglichst unabhängig geführt werden. Grosse zeitliche Spielräume lassen

## Literaturverzeichnis:

---

Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 49–58.

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.

Gisin, L. (2014). *Boundary-Typen, Boundary Management und Boundary Taktiken im Home Office*. Master-Thesis. Olten: FHNW.

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.

Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.