

## Master-Thesis

# Boundary-Typen, Boundary Management und Boundary Taktiken im Home Office

Untersuchung des Einflusses der „Boundary Theorie“ auf das mobile Telearbeiten, insbesondere der Arbeit im Home Office



<b>Eingereicht an der:</b>	FHNW - Fachhochschule Nordwestschweiz
<b>Projektpartner:</b>	Microsoft Schweiz GmbH
<b>Autorin:</b>	Leila Jennifer Gisin
<b>Betreuende Person:</b>	Prof. Dr. Hartmut Schulze
<b>Ort, Datum:</b>	Olten, Juli 2014

*«Wer seine Grenzen kennt, ist schon ein halber Weiser.»*

John Galsworthy (1867-1933)

## Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei allen Personen bedanken, welche mich bei der Erarbeitung meiner Master Thesis unterstützt haben und so zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben.

Insbesondere möchte ich mich bei Prof. Dr. Hartmut Schulze für die hochstehende Betreuung und Begeisterung für mein Forschungsthema bedanken. Diese haben mich gerade in schwierigen Zeiten immer wieder aufs Neue motiviert.

Weiter möchte ich ein grosses Dankeschön an Barbara Josef von Microsoft Schweiz GmbH richten, welche mein Forschungsvorhaben von Beginn weg auf inspirierende Weise unterstützt hat.

Ein weiterer grosser Dank geht an meine Mitstudentin Jasmin Zimmermann, welche mir mit viel Geduld und moralischer Unterstützung in statistischen Fragen zur Seite stand.

Abschliessend danke ich ebenfalls allen Interviewteilnehmern, dass sie sich die Zeit für mein Anliegen genommen haben und so offen und bereitwillig von ihren Erfahrungen erzählt haben.

## Anmerkung

Zugunsten der Lesbarkeit wie auch aus Platzgründen wird auf die zusätzliche Verwendung der weiblichen Form in dieser Arbeit verzichtet. Das Geschlecht der jeweiligen Interviewkandidaten wird hingegen erkenntlich gemacht, wo diese explizit erwähnt werden. Ansonsten sind mit dem maskulinen Generikum beide Geschlechter gemeint.

## Abstract

Currently the industrialized society of the west undergoes a cultural change from being an industrialized society to being a knowledge society. The herewith associated knowledge work, as well as the latest technologies allow for flexible working in terms of time and space. This phenomenon leads to a merging of the life domains work and home, which have been held rather separately since the age of industrialization. Within this context the question arises, how henceforth healthy boundaries can be created between these two domains.

The present paper will link the boundary-theory by Ashforth, Kreiner and Fugate (2000) and the hereunto developed categorical system of Boundary-Tactics by Kreiner, Hollensbe and Sheep (2009) with mobile teleworking. In order to answer the questions on existing Boundary-Types within mobile teleworking, their difficulties therewith, and the Boundary-Tactics with which they encounter these difficulties, a mixed-method approach has been chosen. On one hand the data of the Swiss Home Office Survey 2013 (N = 438) have been analyzed. Alternatively 9 explorative interviews with experienced Home Office users have been conducted. Subsequently the results of both methods have been triangulated.

The results confirm the existence of diverging Boundary-Types within mobile Teleworking. Thereupon phenomenological profiles are drawn for each identified type, their individual difficulties with Boundary-Management are disclosed, and the Boundary-Tactics revealed, by which they face these individual difficulties. Finally, based on the results, guidance and recommendations for action are provided for the professional practice of mobile teleworking.

**Key Words:** *Mobile teleworking, Home Office, Boundary-Theory, Boundary-Management, Boundary-Tactics, Boundary-Type, Segmenters, Mix-Type, Integrators*

## Zusammenfassung

Die industrialisierte Gesellschaft des Westens befindet sich aktuell in einem Kulturwandel von der bisherigen Industriegesellschaft hin zu einer Wissensgesellschaft. Die damit verbundene Wissensarbeit wie auch neuste Technologien ermöglichen es heute, dass zeitlich wie örtlich flexibel gearbeitet werden kann. Diese Phänomene führen dazu, dass die zuvor stark getrennt gehaltenen Lebensdomänen Arbeit und Privat ineinander verfließen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie künftig gesunde Grenzen zwischen Arbeit und Privat gezogen werden sollen.

Mit vorliegender Arbeit werden die Boundary-Theorie von Ashforth, Kreiner und Fugate (2000) und das hierzu entwickelte Kategoriensystem an Boundary-Taktiken von Kreiner, Hollensbe und Sheep (2009) mit der mobilen Telearbeit verknüpft. Zur Beantwortung der Fragestellungen zu Existenz von Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit, deren Schwierigkeiten damit und mit welchen Boundary-Taktiken sie ihnen begegnen, wurden in einem Mixed-Method-Ansatz die Daten der Schweizerischen Home Office Day Befragung 2013 (N = 438) analysiert, 9 explorative Interviews mit erfahrenen Home Office Nutzern geführt und die Ergebnisse der beiden Methoden trianguliert.

Die Resultate bestätigen das Vorhandensein verschiedener Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit. Darauf aufbauend werden phänomenologische Profile der identifizierten Typen geliefert, deren individuellen Schwierigkeiten mit Boundary-Management aufgezeigt und festgehalten, mit welchen Boundary-Taktiken diesen Schwierigkeiten begegnet wird. Es werden abschliessend ergebnisgeleitet Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die Praxis des mobilen Telearbeitens zur Verfügung gestellt.

**Schlüsselwörter:** *Mobile Telearbeit, Home Office, Boundary Theorie, Boundary-Management, Boundary-Taktiken, Boundary-Typ, Segmentierer, Mischtyp, Integrierer*

**Zeichen im Bericht:** 188'527 (inkl. Leerzeichen, exklusive Anhang)

## Abkürzungsverzeichnis

$\alpha$	Alpha-Fehler
APS	Hochschule für Angewandte Psychologie
ERI	Efford-Reward-Imbalance
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
HO	Home Office
HOD12	Home Office Day Befragung 2012
HOD13	Home Office Day Befragung 2013
HR	Human Resources
ICT	Information and Communication Technology
ifk	Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung
MAXQDA	Softwaretool zur qualitativen Datenanalyse (QDA)
MO	Main Office
$M$	Mittelwert
$SD$	Standardabweichung
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
VPN	Virtual Private Network
WLAN	Wireless Local Area Network
WLB	Work-Life-Balance
$\chi^2$	Chi-Quadrat

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN .....</b>	<b>5</b>
2.1    Telearbeit als neue Arbeitsform	5
2.2    Boundary Theorie, Boundary-Typen, Boundary-Management und Boundary-Work-Tactics	5
2.3    Aktueller Forschungsstand zu Boundary-Management in Bezug auf die mobile Telearbeit, insbesondere der Arbeit im Home Office	11
2.4    Forschungsansatz	13
<b>3. FRAGESTELLUNGEN UND HYPOTHESEN.....</b>	<b>14</b>
<b>4. METHODIK .....</b>	<b>18</b>
4.1    Untersuchungsdesign und Ablauf	18
4.2    Home Office Day Befragung 2013 (zu Fragestellungen 1 bis 3)	20
4.2.1    Aufbau des Fragebogens	20
4.2.2    Verwendete Instrumente	21
4.2.3    Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe	22
4.2.4    Beschreibung der Stichprobe	23
4.2.5    Datenaufbereitung	25
4.3    Halbstandardisierte Interviews (Fragestellungen 1 bis 3)	26
4.3.1    Interviewleitfaden	26
4.3.2    Bestimmung der Stichprobe	27
4.3.3    Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe	29
4.3.4    Beschreibung der Stichprobe	30
4.3.5    Transkription der halbstandardisierten Interviews	31
4.4    Datenauswertung	31
4.4.1    Exploration von Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit (Fragestellung 1)	31
4.4.2    Mobile Arbeit und Gesundheit im Home Office im Hinblick auf Boundary-Typen (Fragestellung 2)	33
4.4.3    Boundary-Taktiken verschiedener Boundary-Typen (Fragestellung 3)	34
<b>5. ERGEBNISSE.....</b>	<b>35</b>
5.1    Identifizierung und Ausprägungen der Boundary-Typen (Fragestellung 1)	35
5.1.1    Unterschiede zwischen Boundary-Typen im Hinblick auf Arbeitstage und -zeiten	35
5.1.2    Phänomenologie der Boundary-Typen	37
5.1.2.1    Tabellarische Gegenüberstellung der Befunde zu den Boundary-Typen	38
5.1.2.2    Das Profil des Segmentierers	39
5.1.2.3    Das Profil des Mischtyps	42
5.1.2.4    Das Profil des Integrierers	45
5.1.3    Methodentriangulation zu Fragestellung 1 (Between-Method)	49
5.2    Mobile Arbeit und Gesundheit im Home Office im Hinblick auf die Boundary-Typen (Fragestellung 2)	49
5.2.1    Unterschiede zwischen Boundary-Typen im Hinblick auf Produktivitäts- und Gesundheitsvariablen im Home Office	49

5.2.2	Typenspezifische Schwierigkeiten in der mobilen Telearbeit, resp. bei der Arbeit im Home Office in Bezug auf das Boundary-Management	52
5.2.2.1	Überblickstabelle zu Schwierigkeiten der Boundary-Typen	53
5.2.2.2	Schwierigkeiten des Segmentierers	53
5.2.2.3	Schwierigkeiten des Mischtypen	56
5.2.2.4	Schwierigkeiten des Integrierers	57
5.2.3	Methodentriangulation zu Fragestellungen 2 (Between-Method)	59
5.3	Boundary-Taktiken verschiedener Boundary-Typen (Fragestellung 3)	60
5.3.1	Boundary-Taktiken aus der Home Office Day Befragung 2013	60
5.3.2	Boundary-Taktiken aus den qualitativen Interviews	67
5.3.3	Methodentriangulation zu Fragestellungen 3 (Between-Method)	69
<b>6.</b>	<b>DISKUSSION.....</b>	<b>70</b>
6.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	70
6.2	Theoretische Implikationen	72
6.3	Praktische Implikationen	73
6.4	Methodenreflexion und Limitationen	77
6.5	Ausblick, weiterführende Forschung	80
	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>83</b>
	<b>EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG .....</b>	<b>87</b>
	<b>ANHANG.....</b>	<b>88</b>
A.	Pressemitteilung zu Home Office Day 2014 vom 13. Mai 2014	88
B.	Protokoll Literaturrecherche	92
C.	Interviewleitfaden	101
D.	Erweitertes Kategoriensystem Boundary Taktiken (Kodierstruktur)	105
E.	Inhaltsanalysen angelehnt an Mayring (2010) der Interviewdaten zu Fragestellungen 1- 3	108
F.	Boundary Taktiken aus offener Frage HOD13 nach Typ geordnet	165



## Abbildungs- und Tabellen- und Formelverzeichnis

### Abbildungen:

Abb. 1	A Model of Work-Home Boundary Work (Kreiner et al., 2009, S. 711).....	8
Abb. 2	Untersuchungsdesign und Ablauf des vorliegenden Forschungsvorhabens.....	19
Abb. 3	Grenzkontinuum zur Selbstverortung in den Interviews.....	27
Abb. 4	Verteilung der Taktiken je Typ und Art (Nennungshäufigkeiten) HOD13.....	65
Abb. 5	Verteilung der Taktiken über alle Typen nach Überkategorie geordnet (Nennungshäufigkeiten) HOD13.....	66
Abb. 6	Gegenüberstellung Anzahl Segmentationstaktiken vs. Anzahl Integrationsstaktiken (Variationen) HOD13.....	66
Abb. 7	Verteilung der Taktiken je Typ und Art (Nennungshäufigkeiten) Interviewdaten.....	68

### Tabellen:

Tab. 1	Verhaltensbasierte Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009).....	9
Tab. 2	Zeitliche Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009).....	9
Tab. 3	Physische Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009).....	10
Tab. 4	Kommunikative Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009).....	10
Tab. 5	In der Untersuchung verwendete Skalen aus HOD13-Befragung.....	21
Tab. 6	In der Untersuchung verwendete Items aus HOD13-Befragung.....	22
Tab. 7	Stichprobe HOD13-Befragung (HO-Routiniers).....	23/24
Tab. 8	Bestimmung der Stichprobe (Interviews).....	28
Tab. 9	Chi-Quadrat Test zum Vergleich der Häufigkeitsverteilung zu Wochenend- und Nachtarbeit.....	36
Tab. 10	Exakter Test nach Fisher und Yates zum paarweisen Vergleich der Boundary-Typen im Hinblick auf Arbeitstage und -zeiten.....	37
Tab. 11	Vergleich der Charakteristiken der Boundary-Typen.....	38
Tab. 12	H-Test nach Kruskal und Wallis zum Vergleich der Tendenzen zwischen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer hinsichtlich verschiedener Variablen.....	51

Tab. 13	Paarweise Vergleich der Variable "Verbesserte Arbeitsleistung" .....	52
Tab. 14	Schwierigkeiten der Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit.....	53
Tab. 15	Anzahl Nennungen verhaltensbasierte Boundary-Taktiken HOD13.....	61
Tab. 16	Anzahl Nennungen zeitliche Boundary-Taktiken HOD13 .....	62
Tab. 17	Anzahl Nennungen physischer Boundary-Taktiken HOD13.....	63
Tab. 18	Anzahl Nennungen kommunikativer Boundary-Taktiken HOD 13 .....	64
Tab. 19	Verteilung der Boundary-Taktiken nach Typ und Art der Taktiken aufgeschlüsselt (Interviews).....	67

### **Formeln:**

Formel 1	ERI-Quotient (Siegrist et al., 2004).....	25
Formel 2	Bonferroni Korrektur (Field, 2009).....	32
Formel 3	Effektgrösse Cramer's V (Rubin, 2013).....	32
Formel 4	Effektgrösse r (Rosenthal, 1991, zitiert nach Field, 2009).....	33

## 1. EINLEITUNG

Der industrialisierte Westen hat sich spätestens seit der Jahrtausendwende immer mehr von einer Industriegesellschaft zu einer Wissensgesellschaft gewandelt (Karmaker & Apte, 2007). Während die Ära der Industrialisierung die Arbeitszeiten und Arbeitsorte in vielen Fällen starr vorgegeben hat, führt der Wandel zur Wissensgesellschaft zu einer zunehmenden Flexibilisierung von Zeit und Raum der Arbeitserbringung, da diese im Grundsatz weder zeitlich noch örtlich gebunden ist (vgl. Karmaker & Apte, 2007; Vartiainen & Hyrkkänen, 2010). Dank neuester Technologien kann heute Wissensarbeit an unterschiedlichsten Orten wie zu Hause im Home Office (HO), unterwegs im Zug, an Bahnhöfen und Flughäfen, bei Kunden, bei Geschäftspartnern oder klassisch vor Ort beim Arbeitgeber im Main Office (MO) erbracht werden (Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2013). Zeitlich steht es den Wissensarbeitenden dabei oftmals frei wann sie die Arbeit erbringen, solange die vereinbarten "Deadlines" für die entsprechenden Arbeitspakete eingehalten werden. Durch die zunehmende Globalisierung vieler Grossunternehmen wird eine zeitliche Flexibilisierung der Arbeitsleistung zudem nicht selten unabdingbar. Der aktuellsten und repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office SwissFlexWork 2014 ist zu entnehmen, dass heute rund 53% aller Erwerbstätigen in der Schweiz aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben mobil arbeiten könnten, wovon nur 23% angeben mindestens mehrmals im Monat mobil zu arbeiten (Weichbrodt, 2014).

Dieser langsame, aber stetige Wandel der westlichen Arbeitskultur stellt Arbeitskräfte wie auch Organisationen vor grosse Herausforderungen. Auf der Bewältigung dieser Herausforderungen begründet sich die Praxisrelevanz des vorliegenden Forschungsvorhabens. Auf Ebene des Individuums werden die bisherig kulturell erlernten Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben durch die neue Arbeitsform des mobilen Telearbeitens aufgeweicht. Zwei der grössten Spannungsfelder stellen hierbei die permanente Erreichbarkeit und das Arbeiten in der Freizeit dar, welche mitunter dazu führen können, dass ständig an die Arbeit gedacht wird (nicht mehr abschalten können), Überforderungsgefühle aufkommen und Schlafprobleme, Vernachlässigung des sozialen Umfeldes, gesundheitliche Probleme sowie Konflikte mit Partner/Familie übermässig zunehmen (vgl. Paridon & Heise, 2012; Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2010). Mobile Telearbeitende sind in diesem Zusammenhang gefordert ein stringentes Boundary-Management zu entwickeln. Boundary-Management meint hierbei die stetige Bearbeitung von kulturellen Grenzen, was alle Strategien, Prinzipien und Praktiken beinhaltet, welche zum Kreieren, Aufrechterhalten, Abschaffen und Modifizieren von kulturellen Kategorien resp. Grenzen angewendet werden (Nippert-Eng, 1996). Im Kontext der mobilen Arbeit, insbesondere dem

Arbeiten im Home Office, meint Boundary-Management zudem die stetige Forderung an Telearbeitende, ihr persönliches Abgrenzungsbedürfnis und jenes ihres Umfelds (z.B. Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen) zu kennen und entsprechend zu handeln, damit Grenzkongruenz zwischen Person und Umwelt entstehen kann. Grenzkongruenz entsteht dann, wenn das individuelle Grenzbedürfnis mit jenem des Umfelds eine gute Passung erzeugt. Vorhandene Grenzkongruenz steht in Verbindung mit Berufserfolg und persönlicher Work-Life-Balance, fehlende Grenzkongruenz hingegen mit Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben (Work-Home-Conflicts) was das Ausmass des Konfliktpotentials und Stresserlebens bei der Arbeit wie auch im Privatleben mitbestimmt (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009).

Auf Ebene von Organisationen, die mobile Telearbeit anbieten oder den Schritt in die mobile Telearbeit wagen wollen, existieren viele Unklarheiten und Umgangsschwierigkeiten mit dieser neuen Arbeitsform. Laut Schwarb und Vollmer (2002) begründen Schweizer Unternehmen das Ablehnen von mobiler Telearbeit u.a. mit Kommunikationsproblemen, fehlenden Kenntnissen, juristischen Problemen und Führungsproblemen. Die vorherrschende Ablehnungshaltung der Organisationen gegenüber der mobilen Telearbeit wird von Schwarb und Vollmer (2002) als reaktive Haltung verstanden, wo mobile Telearbeit nicht als Instrument der proaktiven Zielerreichung eingesetzt wird, sondern vielmehr dann eingesetzt wird "wenn es sein muss", aus Optimierungüberlegungen betrachtet. In der aktuellen und für die Schweiz repräsentativen Umfrage der FHNW bei dienstleistungs- und wissensorientierten Unternehmen und Verwaltungen wurde aufgezeigt, dass lediglich 16% der befragten Unternehmen mobile Telearbeit als festen Bestandteil des Arbeitsalltages erleben. Weiter geben 35% der Unternehmen an, sich diesbezüglich in einer Veränderungsphase zu befinden. Bei einem Viertel der Unternehmen (25%) ist das mobile Telearbeiten eine Ausnahmeerscheinung. Bei rund 20% der Unternehmen ist das mobile Telearbeiten nach wie vor nicht erlaubt, was die künftige Positionierung als attraktive Arbeitgeber erschweren könnte (siehe Pressemitteilung zum Home Office Day 2014 vom 13. Mai 2014, Anhang A, S. 88 ff.). Ein grosses Potential liegt brach, welches bei richtiger Umsetzung der mobilen Telearbeit für alle Beteiligten (Arbeitskräfte wie Organisationen) eine bessere Passung an die globalisierten Arbeitsanforderungen und Lebensbedingungen generieren würde.

Kreiner et al. (2009) konnten in ihrer Arbeit „Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics“, begründet auf der „Boundary Theorie“ von Ashforth, Kreiner, & Fugate (2000) unterschiedliche Boundary-Typen (Nippert-Eng, 1996) sowie vier übergeordnete Kategorien an sogenannten „Boundary Work Tactics“ bei Gemeindepfarrern identifizieren, welche ihnen im Arbeitsalltag dabei helfen, die individuell erwünschten

Grenzen zu ziehen, zu verteidigen und aufrecht zu erhalten. Welche „Boundary Work Tactic“ dabei von wem in welcher Situation angewandt wird, hängt mitunter vom persönlichen „Boundary-Typ“ ab, welcher auf einem Grenzkontinuum von „Integrierer“ (Integrationsprozesse, durchlässige Grenzen) zu „Segmentierer“ (Segmentierungsprozesse, undurchlässige Grenzen) verortet werden kann.

Bisherige Arbeiten zum Thema mobile Telearbeit und der damit verbundenen Arbeit im Home Office sind nur am Rande auf das Thema Boundary-Typ, Boundary-Management und Boundary-Taktiken eingegangen. Insbesondere wurde bisher noch nicht untersucht, wie sich die unterschiedlichen Boundary-Typen (vgl. Kreiner et al., 2009; Nippert-Eng, 1996) in der Home Office Situation verhalten und welche Strategien sie nutzen, um ihren Bedürfnissen entsprechend Grenzkongruenz herzustellen. Denn bestehende Grenzkongruenz führt mitunter zu Berufserfolg und einer gesunden Work-Life-Balance in der mobilen Telearbeit, insbesondere der Arbeit im Home Office, wo die Grenzen zwischen Beruf und Privat besonders diffus werden. Bezüglich der Boundary-Typen hat sich die bisherige Forschung ausschliesslich auf die entgegengesetzten Pole Segmentierer und Integrierer fokussiert. Auf den in der Literatur nur am Rande erwähnten Mischtypen, welchem ein nicht zu vernachlässigender Anteil der Grundgesamtheit angehört, wird in der bisherigen Forschung nicht näher eingegangen. In der Erschliessung dieser Forschungslücke des Mischtypens wird die wissenschaftliche Relevanz des vorliegenden Forschungsvorhabens verortet.

Vor diesem Hintergrund ist das Vorhaben der vorliegenden Masterarbeit das Vorhandensein der Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer in der mobilen Telearbeit aufzuzeigen und zugehörig eine phänomenologische Beschreibung dieser drei Typen zu liefern. Weiter sollen die Schwierigkeiten der einzelnen Typen hinsichtlich der mobilen Telearbeit resp. der Arbeit im Home Office besprochen werden und die dabei individuell verwendeten Boundary-Taktiken analysiert und mit der Kategorisierung von Kreiner et al. (2009) in Verbindung gebracht werden. Abschliessend werden, beruhend auf den Ergebnissen, Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die mobile Telearbeit der Praxis zur Verfügung gestellt.

Um dieses Vorhaben umzusetzen, werden in einem ersten Schritt in Kapitel 2 die für diese Arbeit zentralen Theorien vorgestellt und der aktuelle Forschungsstand thematisch aufgearbeitet. Darauf aufbauend werden die quantitativen Daten der Home Office Day Befragung 2013 hinsichtlich Vorhandenseins der Boundary-Typen und deren Unterschiede bei der erlebten Work-Life-Balance, Effort-Reward-Imbalance (ERI), Gesundheit, Schlafqualität, Produktivität und

Zufriedenheit mit der Arbeit im Home Office analysiert. Mittels qualitativer Interviews sollen dann die Befunde aus der Home Office Day Befragung 2013 expliziert und untermauert werden.

Nach Vorstellung der Fragestellungen und Hypothesen in Kapitel 3 wird in Kapitel 4 das Vorgehen in der quantitativen wie qualitativen Datenerhebung und -auswertung eingehend beschrieben. Die Ergebnisse folgen dann in Kapitel 4 geordnet nach den drei Hauptfragestellungen zu Boundary-Typen, den Schwierigkeiten der jeweiligen Boundary-Typen in Bezug auf mobile Telearbeit und den verwendeten Boundary-Taktiken dargestellt, und in Sinne eines Mixed-Method-Ansatzes je Fragestellung trianguliert. Abschliessend werden in Kapitel 6 die Befunde diskutiert, Implikationen für die Theorie und entsprechende Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die Praxis des mobilen Telearbeitens abgeleitet. Ebenso in Kapitel 6 wird die Arbeit kritisch gewürdigt und ein Ausblick für weiterführende Forschung geliefert.

Bei der vorliegenden Untersuchung interessiert bei der mobilen Telearbeit insbesondere die mobile Arbeit im Home Office im Hinblick auf Boundary Typen und Boundary-Management. Die mobile Telearbeit wie auch die Boundary Theorie mit all ihren Facetten sind nicht Thema dieser Arbeit. Fragen hierzu stehen nicht im Zentrum dieser Studie und werden allenfalls nur ergänzend am Rande behandelt.

## 2. THEORETISCHE GRUNDLAGEN

Nachstehend wird als erstes die Telearbeit als neue Arbeitsform erörtert (Kap. 2.1), die für diese Arbeit zentralen Theorien und Konstrukte zu Boundary Theorie, Boundary-Typen, Boundary-Management und Boundary-Taktiken unter Kapitel 2.2 im Detail vorgestellt und der aktuelle Forschungsstand dieser Theorien und Konstrukte in Bezug auf die neue Arbeitsform des mobilen Telearbeitens aufgezeigt (Kap. 2.3). Abschliessend wird ein Fazit mit Bezug auf die Themenstellung gezogen indem aufgezeigt wird, wo diese Arbeit einen Beitrag leisten möchte (Kap. 2.4).

### 2.1 Telearbeit als neue Arbeitsform

Der Begriff der Telearbeit taucht gemäss Rey (2002) erstmalig 1983 in einer breitenwirksamen Publikation des populären Zukunftsforschers Alvin Toffler auf, wobei die Thematik bereits in den 1970er Jahren, ausgelöst durch neue Technologien und dem damaligen Ölschock, von Nilles, Carlson, Gray und Hannemann (1976) in ersten Diskussionen aufgekommen ist. Es dauerte dann aber rund weitere 20 Jahre bis die Telearbeit, nicht zuletzt dank ökonomisch sinnvollen Marktpreisen neuer Technologien, Einzug in die Unternehmen der Praxis gefunden hat (Schierbaum, 2003). Obwohl heute laut repräsentativer Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office (Weichbrodt, 2014) 53% der 4.3 Millionen Beschäftigten in der Schweiz aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben mobil arbeiten könnten, tun dies nur ein knappes Viertel (23%) der Beschäftigten zumindest mehrmals im Monat. Das Potential ist bis dato heute unternehmensseitig sowie arbeitnehmerseitig nicht ausgeschöpft. Dies könnte mitunter daran liegen, dass diese partielle Rückführung des Arbeitsplatzes in die heimische Umgebung (Privatleben) einem Kulturwandel gleichkommt, welcher sich langsam aber stetig entwickelt. Ganz im Gegensatz zu den sich rasch entwickelnden Technologien, die uns diesen Wandel erst ermöglicht haben (Schwarb & Vollmer, 2002).

### 2.2 Boundary Theorie, Boundary-Typen, Boundary-Management und Boundary-Work-Tactics

Laut Ashforth et al. (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 Gültig-

keitsbereich 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 diesem sehr individuellen Boundary-Managements kann das persönliche Ausmass an Integrationsbedürfnis resp. Segmentationsbedürfnis der Domänen Arbeit und Privat determiniert 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 Lebensdomäne und Arbeitsdomäne schaffen. Während sogenannte „Segmentierer“ (setzen von starken, undurchlässigen



Grenzen) beispielsweise separate Agenden und Schlüsselbunde für die Arbeits- und Lebensdomäne führen und nur in Ausnahmefällen die beiden Domänen 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 Domänen 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 et al, 2009; Nippert-Eng, 1996).

Im von Kreiner et al. (2009) hierzu entwickelten Modell (Siehe Abb. 1) wird ersichtlich, dass das individuelle Abgrenzungs- resp. Integrationsbedürfnis auf die wiederum individuellen Abgrenzungs- und Integrationsbedürfnisse des Umfelds (z.B. Familienmitglieder, Vorgesetzte, allfällige Angestellte, Arbeitsgruppen, Beruf, Organisationskultur etc.) trifft. Je mehr sich diese Abgrenzungs- und Integrationsbedürfnisse des Umfelds von den eigenen unterscheiden, umso grösser ist die Grenzkongruenz zwischen persönlichem Bedürfnis und demjenigen der entsprechenden Anspruchsgruppe. Diese Grenzkongruenz führt dann bei Missachtung der Unterschiede, durch Grenzüberschreitungen oder dem Errichten von als unnötig wahrgenommener Grenzen zu sogenannten Work-Home-Conflicts (in der Literatur auch Work-Family-Conflicts genannt). Diese Work-Home-Conflicts können laut Kreiner et al. (2009) mithilfe von sogenannten Boundary-Work-Tactics beigelegt werden, um eine ideale Passung und somit Grenzkongruenz zwischen Individuum und seinen Lebensumwelten herzustellen.

### A Model of Work-Home Boundary Work

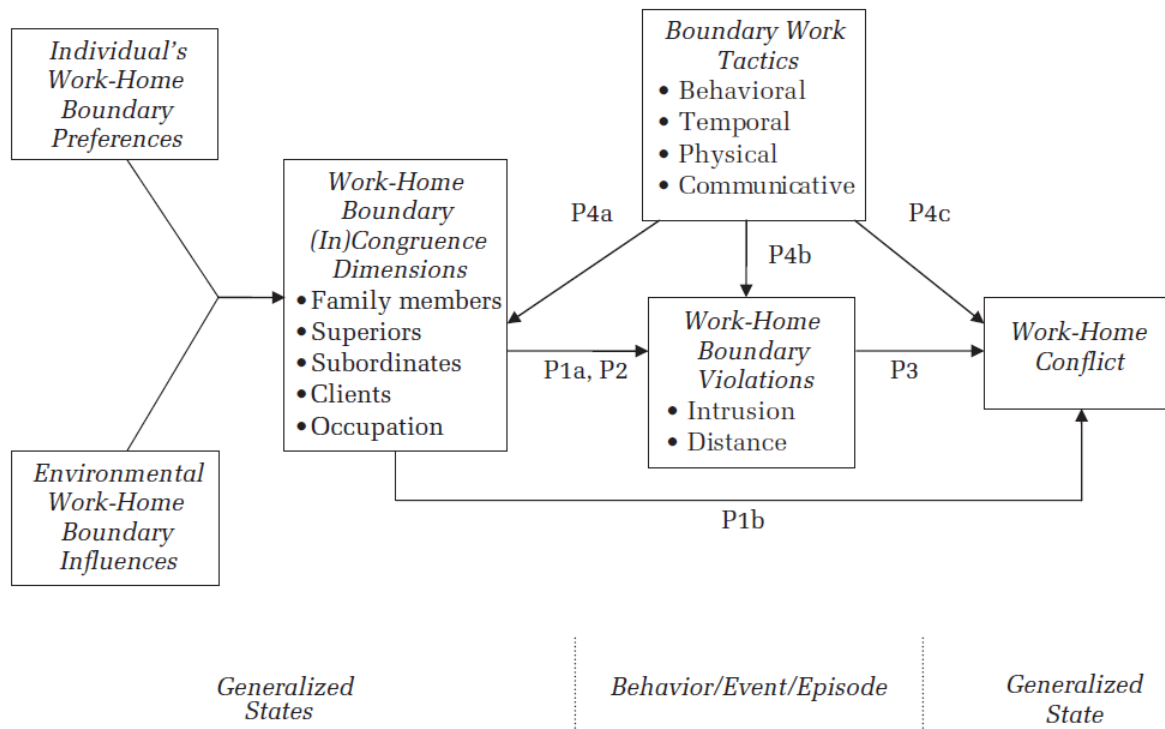


Abb. 1: A Model of Work-Home Boundary Work (Kreiner et al., 2009, S. 711)

Kreiner et al. (2009) haben diese Boundary-Work-Tactics mittels zwei qualitativer Studien mit Gemeindefarrern ausgearbeitet und in die Kategorien „behavioral“ (verhaltensbasiert), „temporal“ (zeitlich), „physical“ (physisch) und „communicative“ (kommunikativ) unterteilt. Kreiner et al. (2009) halten fest, dass sie diese Studie gezielt mit Gemeindefarrern durchgeführt haben, weil diese durch die Eigenheiten ihrer Arbeit besonders gefordert sind, ihr Grenzbedürfnis zu kennen und umzusetzen, und sich solche Extreme besonders anbieten, um neue Theorien zu konstruieren, da hier die Dynamiken durch eben diesem Extrem sichtbar werden. Nachstehend werden alle von Kreiner et al. (2009) identifizierten Taktiken nach Kategorien geordnet aufgeführt.

**Verhaltensbasierte Boundary-Taktiken:** Mit verhaltensbasierten Taktiken sind alle Abgrenzungs- resp. Integrationsstrategien gemeint, welche durch bewusstem und bestimmtem Verhalten zur Vermeidung von Work-Home-Conflicts und in Folge zur Erzeugung von Grenzkongruenz angewendet werden. Sämtliche hierzu von Kreiner et al. (2009) identifizierten Taktiken werden nachstehend in Tabelle 1 anhand konkreter Beispiele aus den von ihnen geführten Interviews mit Gemeindefarrern aufgeführt.

Tabelle 1: Verhaltensbasierte Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009)

Bezeichnung	Beschreibung	Beispiel
Andere Menschen einspannen	Die Kompetenzen und Verfügbarkeiten anderer nutzen	„Meine Frau ist sehr gut. Sie nimmt alle Telefonanrufe entgegen und hilft mir zu unterscheiden, ob es ein Notfall ist oder nicht ... „
Einsatz von Technologien	Technologien einsetzen um Grenzen zu kreieren oder abzubauen	„Caller ID ist eine grosse Hilfe bei Telefonanrufen“
Priorisierung	Priorisierung von wichtigen und dringenden arbeitsbezogenen und privaten Anforderungen	„Ich versuche zu ordnen was ich tun muss, was ich tun sollte und was ich gerne tun würde. ... So kann ich mich zu den Dingen durcharbeiten, die ich gerne tun würde ...“

**Zeitliche Boundary-Taktiken:** Mit zeitlichen Taktiken sind all jene Abgrenzungs- bzw. Integrationsstrategien gemeint, welche mithilfe strategischem Umgang mit der Zeit zur Reduktion von Grenzkongruenzen und somit Work-Home-Conflicts führen. Sämtliche hierzu von Kreiner et al. (2009) identifizierten Taktiken werden nachstehend in Tabelle 2 anhand konkreter Beispiele aus den von ihnen geführten Interviews mit Gemeindepfarrern aufgeführt.

Tabelle 2: Zeitliche Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009)

Bezeichnung	Beschreibung	Beispiel
Arbeitszeitkontrolle	Blockzeiten definieren. Definieren, wo zeitliche Flexibilität zugelassen wird und wo nicht. Arbeitszeitkompensation und vorholen von Arbeitszeit	„Wir rufen immer zurück. Aber nicht immer dann wenn es die Personen wollen. Wenn es die Personen brauchen, dann ja. Es gibt einen grossen Unterschied zwischen was eine Person will und was eine Person tatsächlich braucht.“
Pausen einplanen	Sich regelmässig von Work-Home Anforderungen frei machen, befreien	„Wenn ich in der Blockhütte bin, bin ich weg von allem und die Grenze ist da.“

**Physische Boundary-Taktiken:** Mit physischen Taktiken sind gegenständliche Abgrenzungs- bzw. Integrationsstrategien gemeint. Hier wird durch das physische Aufbauen oder Abbauen von Grenzen Grenzkongruenz erzeugt. Sämtliche hierzu von Kreiner et al. (2009) identifizierten Taktiken werden nachstehend in Tabelle 3 anhand konkreter Beispiele aus den von ihnen geführten Interviews mit Gemeindepfarrern aufgeführt.

*Tabelle 3: Physische Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009)*

<b>Bezeichnung</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Beispiel</b>
Physische Grenzen adaptieren	Errichten oder Abbauen von physisch vorhandenen Grenzen	„Ich wollte einen Platz der Privat ist. ... Es wird jetzt ein Zaun um den Garten gezogen“
Räumliche Manipulation	Physische Distanz schaffen oder abbauen	„Als wir herzogen hätten wir ein Haus direkt neben der Kirche beziehen können. Wir haben uns bewusst dagegen entschieden ...“

**Kommunikative Boundary-Taktiken:** Mit kommunikativen Taktiken ist vordergründig das Kommunizieren von Abgrenzungs- resp. Integrationsbedürfnissen gemeint. Sei dies durch kommunizieren von eigenen Präferenzen und Erwartungen (präventiv) oder das direkte Ansprechen von Grenzüberschreitungen (korrektiv). Sämtliche hierzu von Kreiner et al. (2009) identifizierten Taktiken werden nachstehend in Tabelle 4 anhand konkreter Beispiele aus den von ihnen geführten Interviews mit Gemeindepfarrern aufgeführt.

*Tabelle 4: Kommunikative Boundary-Taktiken (Kreiner et al., 2009)*

<b>Bezeichnung</b>	<b>Beschreibung</b>	<b>Beispiel</b>
Erwartungen setzen	Erwartungsmanagement im Voraus (bevor z.B. eine Grenzüberschreitung überhaupt stattfindet)	„Der Donnerstag ist mir heilig. Das weiss jeder in dieser Kirchgemeinde. Da bin ich absolut nicht verfügbar ...“
Eindringlinge konfrontieren	Eindringlinge während oder nach einer Episode der Grenzüberschreitung stellen.	„Manchen Gemeindemitgliedern muss man Grenzen setzen. ... Sagen, dass ein Termin ausgemacht werden muss, wo dann darüber gesprochen werden kann.“

Dieses Klassifikationssystem der Boundary-Taktiken wurde von Kreiner et al. (2009) nebst der eingehenden Analyse der in den erwähnten qualitativen Studien erhobenen Daten und der intensiven vergleichenden und kontrastierenden Diskussion dieser Daten innerhalb der Forschungsgruppe ergänzend mit Evidenz aus bestehender Literatur konstruiert. Sie halten in ihrer Studie fest, dass dieser Bezugsrahmen resp. diese Typologie nicht überinterpretiert werden soll, da es in der Realität konzeptuelle Überlappungen gibt und Taktiken beliebig kombiniert werden können. So kann es im Extremfall auch vorkommen, dass die Umsetzung des persönlichen Grenzbedürfnisses eine Kombination von einer integrativen sowie einer segmentierenden Boundary-Taktik erfordert. Konkret führen Kreiner et al. (2009) das Beispiels eines Gemeindepfarrers auf, welcher einerseits sein Mobiltelefon mit in den Urlaub nimmt (integrative verhaltensbasierte Taktik), um für Notfälle seiner Gemeindeglieder jederzeit erreichbar zu sein, das Telefon aber von seiner Ehefrau bedienen lässt, welche ihm die Entscheidung abnimmt ob es ein Notfall ist oder nicht (segmentierende, verhaltensbasierte Taktik).

Kreiner et al. (2009) schliessen in den Propositionen, dass (a) die Nutzung von Boundary-Taktiken Grenzinkongruenzen, Grenzüberschreitungen sowie Work-Home-Conflicts reduzieren, und (b) die Implementation multipler Boundary-Taktiken (innerhalb und zwischen den Kategorien) einen Synergieeffekt haben, welche die Reduktion von Grenzinkongruenz, Grenzüberschreitungen und Konflikten für das individuelle Grenzbedürfnis intensivieren.

### **2.3 Aktueller Forschungsstand zu Boundary-Management in Bezug auf die mobile Telearbeit, insbesondere der Arbeit im Home Office**

Die Themenfelder „Mobile Telearbeit“, insbesondere „Home Office“, und „Boundary-Management“ haben, nicht zuletzt durch die zunehmende Verbreitung der verteilten Arbeit das Interesse der Forschungswelt geweckt. Eine Vielzahl an wissenschaftlichen Arbeiten sind hierzu in den letzten Jahren erschienen, wobei keine im Besonderen die mobile Arbeit resp. das partielle Arbeiten im Home Office in Verbindung mit den von Kreiner et al.(2009) entwickelten Boundary-Typen und Taktiken untersuchen.

Konkret existiert eine Studie, welche das Boundary-Management von Telearbeitenden untersucht, welche ausschliesslich im Home Office arbeiten. Ammons und Markham (2004) haben in ihrer Studie anhand 14 Interviews unter anderem untersucht, wie Telearbeitende Grenzen zwischen Privatdomäne und Arbeitsdomäne kreieren und aufrechterhalten. Dabei haben sie festge-

stellt, dass die Betroffenen eine breite Palette an segmentativen wie integrativen Strategien anwenden, um ihr persönliches Boundary Bedürfnis umsetzen zu können. Auf die einzelnen Strategien wird aber weder im Detail eingegangen, noch werden diese klassifiziert und in einem Modell integriert, wie es dann Kreiner et al (2009) fünf Jahre später in ihrer Studie an Gemeindepfarrern umgesetzt haben. Weiter haben Fonner und Stache (2012) basierend auf der Boundary Theorie mobile Telearbeitende hinsichtlich deren individuell verwendeter Rituale und "Cues" in Bezug auf die Rollenübergänge zwischen Privat- und Arbeitsdomäne untersucht. Diese qualitative Studie wurde mittels  $N = 142$  mobilen Telearbeitenden durchgeführt, welche eine Reihe an offenen Fragen beantwortet haben. Die Forschungsgruppe hat dabei festgestellt, dass Telearbeitende Zeit, Raum, Technologien und Kommunikation heranziehen, um die Rollenübergänge zwischen den beiden Domänen zu erleichtern, was von der Kategorisierung her mit den von Kreiner et al. (2009) entwickelten Boundary-Taktiken eine grosse Übereinstimmung aufweist. Hinsichtlich Geschlechterunterschiede konnte in dieser Studie festgehalten werden, dass Frauen tendenziell mehr segmentative Strategien anwenden als es die Männer tun. Dieser Effekt wurde auch bei Telearbeitenden gefunden, welche Kinder im Haushalt haben. Es bleibt offen, inwiefern diese beiden Effekte zusammenhängen oder sich gegenseitig beeinflussen, da es laut Fonner und Stache (2012) oftmals die Frauen sind, welche mit der Kinderbetreuung und der Arbeit im Haushalt betraut sind. Weiter haben Rexroth und Sonntag (2014) anhand eines Quasiexperiments ein typenunspezifisches Boundary-Management Training mit den Modulen "Reflexion der Lebensbereiche", "Strategien zum Umgang mit Konflikten", "Reflexion eigener Werte und Einstellungen" und "Erarbeitung konkreter Veränderungsziele" in einem grossen deutschen Unternehmen durchgeführt. Anhand einer Experimentalgruppe von  $n = 37$  Probanden und einer Kontrollgruppe bestehend aus  $n = 27$  konnten sie aufzeigen, dass Boundary-Management erlernbar ist und durch gezielte Interventionen beeinflusst werden kann. Unklar bleibt, wie sich das Training bei den jeweiligen Boundary-Typen auswirkt, da keine Typenunterscheidung vorgenommen wurde. Dann haben Kossek, Ruderman, Braddy und Hannum (2012) in einer personenzentrierten Herangehensweise individuelle Boundary-Management Stile anhand drei Hauptcharakteristiken (1. Boundary Typ, 2. zentrale Identität in Arbeit oder Privat und 3. wahrgenommene Kontrolle über die Boundaries) untersucht und festgehalten, dass insbesondere die Kontrollüberzeugung (3.) Einfluss auf das Ausmass an erlebten Work-Home-Conflicts nimmt.

Alle weiteren Studien, die sich grob thematisch mit Boundary-Management auseinandersetzen fokussieren insbesondere auf die Themen Rollen- resp. Domänenwechsel/-übergänge (vgl. Campbell Clark, 2000; Matthews, Barnes-Farrell & Bulger, 2010), Technologieeinsatz und Boundary-

Management (Vgl. Berkowsky, 2013; Park, Fritz & Jex, 2011; Park & Jex, 2011; Sayah, 2013; Towers, Duxbury, Higgins & Thomas, 2006) und Forschung zum Grenzkontinuum in Bezug auf Boundary-Management (Vgl., Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Kreiner, 2006; Michel & Clark 2012).

Das detaillierte Protokoll zur Literaturrecherche ist unter Anhang B (S. 92 ff.) zu finden. Hier sind sämtliche Arbeiten aufgeführt, welche für die Erarbeitung des aktuellen Forschungsstandes zu Boundary-Theorie und Boundary-Management im Hinblick auf die mobile Telearbeit gesichtet wurden.

## **2.4 Forschungsansatz**

Die vorliegende Arbeit setzt bei der bisher groben Typenunterteilung in Segmentierer und Integrierer (vgl. Kreiner et al., 2009; Nippert-Eng, 1996) an und möchte diese ergebnisgeleitet um den dazwischenliegenden Mischtypen erweitern. Dieser soll hier erstmalig anhand mobiler Telearbeitenden beschrieben werden. Weiter wird am Boundary-Taktiken Kategoriensystem von Kreiner et al. (2009) angesetzt. Es soll überprüft werden, ob es auf die mobile Telearbeit anwendbar und allenfalls erweiterbar ist oder modifiziert werden muss.

Die hierzu entwickelten und zu beantwortenden Fragestellungen werden im nachfolgenden Kapitel 3 vorgestellt.

### 3. FRAGESTELLUNGEN UND HYPOTHESEN

Auf Basis des aktuellen Forschungsstandes zu Boundary Theorie, Boundary-Typen, Boundary-Management und Boundary-Taktiken in Bezug auf mobile Telearbeit und Home Office beschäftigt sich Fragestellung 1 mit dem Vorhandensein der Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit, insbesondere der Arbeit im Home Office, sowie deren individuell unterscheidbaren Charakteristiken. Dabei ergeben sich die folgenden Haupt- und Teilfragestellungen, welche mithilfe des HOD13-Befragungsdatensatzes und der qualitativen Interviews beantwortet werden sollen:

**Fragestellung 1: Lassen sich Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit unterscheiden?**

**Fragestellung 1a:** *Können die Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer in der schweizerischen Home Office Studie 2013 empirisch nachgewiesen werden?*

Gemäss der Boundary Theorie (vgl. Ashforth et al., 2000; Kreiner et al., 2009; Nippert-Eng, 1996) sind es die Segmentierer, die eher während regulären Arbeitszeiten (zwischen 8:00 und 17:00 Uhr) arbeiten. Demgegenüber arbeiten Integrierer durch das verstärkte Verweben des Arbeits- mit dem Privatleben auch eher einmal samstags und sonntags sowie zu Randzeiten, sprich früh morgens und spät abends. Daraus ergeben sich die folgenden Hypothesen:

Hypothese 1a: H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten am *Samstag* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten am *Samstag* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

Hypothese 1b: H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten am *Sonntag* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten am *Sonntag* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

Hypothese 1c: H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 20:00 und 21:59 Uhr* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 20:00 und 21:59 Uhr* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen



- Hypothese 1d: H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 22:00 und 05:59 Uhr* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen  
H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 22:00 und 05:59 Uhr* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

**Fragestellung 1b:** *Wodurch zeichnen sich die Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer charakteristisch aus?*

Die Ergebnisse der Fragestellungen 1a und 1b sowie der Hypothesen 1a bis 1d werden anschließend im Rahmen der Methoden-, beziehungsweise Datentriangulation aufeinander bezogen. Die Triangulation der verschiedenen Daten hat das Ziel zu eruieren, inwiefern die Evidenz aus Fragestellung 1a und 1b sowie der Hypothesen 1a und 1d in dieselbe Richtung deuten. Zusätzlich soll damit die Validität der Forschungsergebnisse erhöht werden.

Nach der Herleitung und phänomenologischen Beschreibung der unterschiedlichen Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit im Rahmen der Fragestellung 1, werden in Fragestellung 2 Unterschiede zwischen Boundary-Typen im Hinblick auf Produktivitäts- und Gesundheitsvariablen sowie Schwierigkeiten bei der mobilen Telearbeit, insbesondere der Arbeit im Home Office untersucht. Es ergeben sich die folgenden Fragestellungen:

**Fragestellung 2:** **Wie wirkt sich die mobile Telearbeit auf die einzelnen Boundary-Typen aus?**

**Fragestellung 2a:** *Wie und wo unterscheiden sich die Boundary-Typen bezüglich WLB, Gesundheit, psychischem Wohlbefinden, Schlafqualität, ERI, Produktivität und der allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit im HO?*

Die nachstehenden Hypothesen zu Fragestellung 2a wurden explorativ hergeleitet und ungerichtet formuliert, da in der Literatur keine richtungsgebenden Hinweise dazu gefunden werden konnten. Es werden aber Unterschiede zwischen den zu vergleichenden Kennwerten vermutet.

- Hypothese 2a:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *WLB* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *WLB* signifikant voneinander

- Hypothese 2b:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Gesundheit* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Gesundheit* signifikant voneinander
- Hypothese 2c:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrem durchschnittlichen *psychischen Wohlbefinden* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrem durchschnittlichen *psychischen Wohlbefinden* signifikant voneinander
- Hypothese 2d:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Schlafqualität* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Schlafqualität* signifikant voneinander
- Hypothese 2e:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Efford-Reward-Balance (ERI)* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Efford-Reward-Balance (ERI)* signifikant voneinander
- Hypothese 2f:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Arbeitsleistung* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Arbeitsleistung* signifikant voneinander
- Hypothese 2g:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Strukturiertheit* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Strukturiertheit* signifikant voneinander
- Hypothese 2h:** H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit im HO* nicht voneinander

H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit im HO* signifikant voneinander

**Fragestellung 2b:** *Was sind die typenspezifischen Schwierigkeiten in Bezug auf die mobile Telearbeit, insbesondere dem Arbeiten im Home Office?*

Auch die Ergebnisse der Fragestellungen 2a und 2b sowie der Hypothesen 2a bis 2g werden im Rahmen der Methoden-, beziehungsweise Datentriangulation aufeinander bezogen.

Wie Kreiner et al. (2009) in ihrer Studie aufgezeigt haben, verwenden die Boundary-Typen unterschiedliche Boundary-Taktiken, um Grenzkongruenz zwischen der eigenen Bedürfnislage und jener der Umwelt herzustellen. Studie 3 befasst sich mit eben diesen Boundary-Taktiken und den folgenden Fragestellungen:

**Fragestellung 3:** **Welche Boundary-Taktiken werden in der mobilen Telearbeit, insbesondere bei der Arbeit im Home Office eingesetzt?**

**Fragestellung 3a:** *Welche von Kreiner et al. (2009) identifizierten Boundary-Taktiken und welche neuen Subkategorien an Boundary-Taktiken sind in welcher Häufigkeit bei den identifizierten Boundary-Typen aus der Home Office Day Befragung 2013 zu finden?*

**Fragestellung 3b:** *Welche von Kreiner et al. (2009) identifizierten Boundary-Taktiken und welche neuen Subkategorien an Boundary-Taktiken sind bei den identifizierten Boundary-Typen der Interviews zu finden?*

Schlussendlich werden die Ergebnisse der Fragestellungen 3a und 3b wie bereits in den Studien 1 und 2 trianguliert.

Die Fragestellungen bauen aufeinander auf, indem anhand Fragestellung 1 das Vorhandensein der Boundary-Typen aufgezeigt wird, mit Fragestellung 2 die Schwierigkeiten der identifizierten Boundary-Typen in Zusammenhang mit der mobilen Telearbeit erörtert wird und mit Fragestellung 3 aufgezeigt wird, wie diese Schwierigkeiten mithilfe geeigneter Boundary-Taktiken reduziert werden können.

## 4. METHODIK

Zunächst werden das Untersuchungsdesign und der Ablauf der Studie aufgezeigt (Kap. 4.1). Danach folgt die Beschreibung des Aufbaus, der verwendeten Instrumente, der Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe sowie die Beschreibung der Stichprobe und Datenaufbereitung der HOD13-Befragung (Kap. 4.2). Anschliessend wird die methodische Vorgehensweise bei der qualitativen Datenerhebung im Hinblick auf Interviewleitfaden, Stichprobe und Transkription beschrieben (Kap. 4.3). Die Vorgehensweise bei der Datenauswertung wird abschliessend geordnet nach den einzelnen Fragestellungen 1 bis 3 (vgl. Kap. 3) aufgeführt.

### 4.1 Untersuchungsdesign und Ablauf

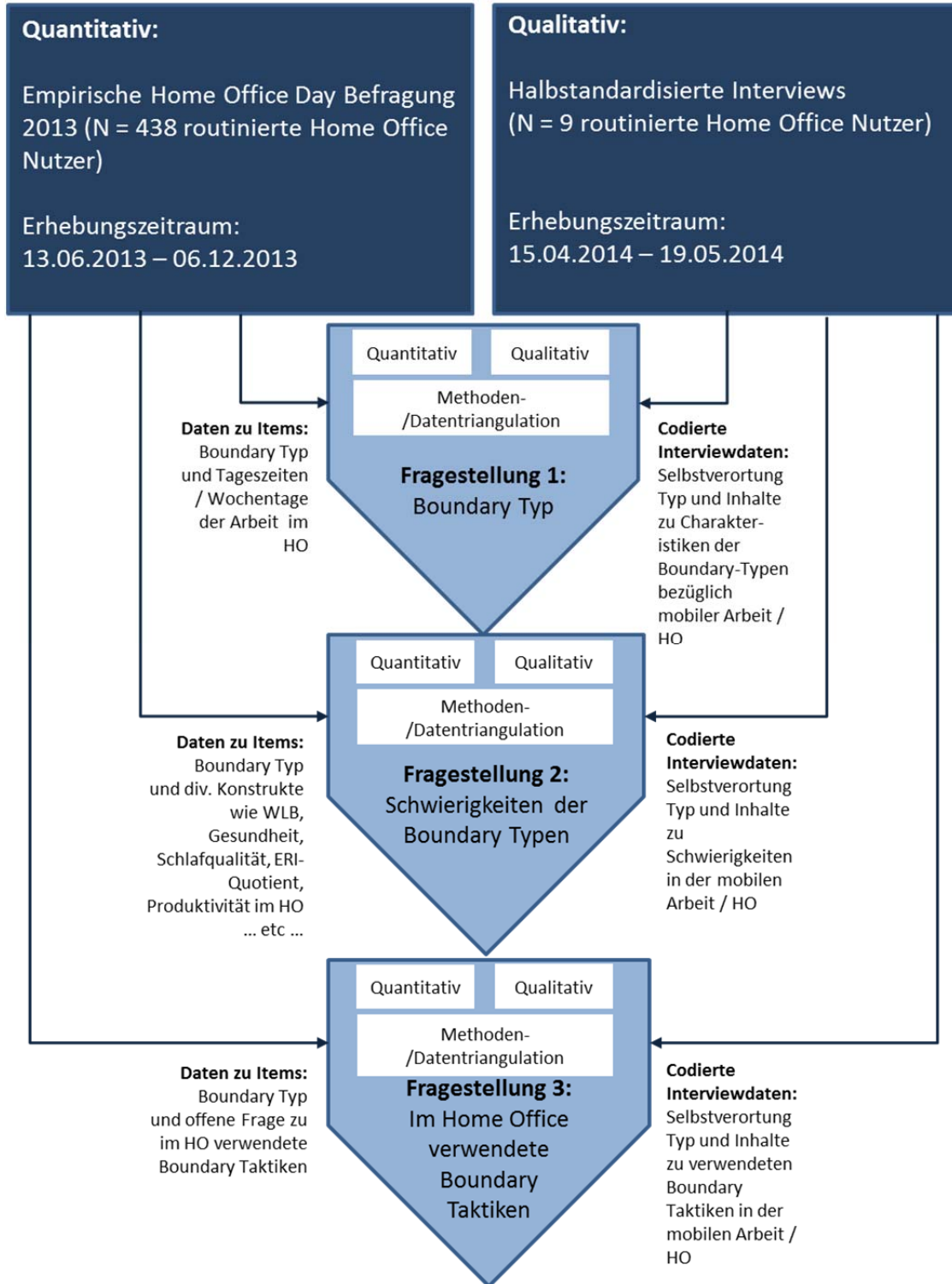
Die Untersuchung gliedert sich in drei zentrale Forschungsschritte. Das Untersuchungsdesign wird in Abbildung 2 dargestellt. Darin sind die im Folgenden beschriebenen, zentralen Forschungsschritte mit ihren jeweils spezifischen methodischen Herangehensweisen ersichtlich.

In **Forschungsschritt 1** wurden die Daten der Schweizerischen Home Office Day Befragung 2013 hinsichtlich Verteilung der verschiedenen Boundary-Typen (Segmentierer, Mischtyp, Integrierer) auf dem Grenzkontinuum betrachtet und untersucht, inwiefern sich diese im Hinblick auf Arbeitstage und -zeiten im HO unterscheiden. In einem zweiten Schritt wurden diese Typenausprägungen anhand von Interviewdaten phänomenologisch untersucht.

Im Rahmen des **Forschungsschrittes 2** wurde anhand der Home Office Day Daten 2013 untersucht, inwiefern sich die einzelnen Typen in Bezug auf verschiedene, im Hinblick auf die mobile Telearbeit erlebte Gesundheits- und Produktivitätsvariablen (WLB, Gesundheit, psychisches Wohlbefinden, Schlafqualität, ERI-Quotient, Arbeitsleistung, Strukturierungsprobleme und allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit im HO) voneinander unterscheiden. Darauf aufbauend wurden die typenspezifischen Schwierigkeiten bei der mobilen Telearbeit beruhend auf den qualitativen Interviewdaten untersucht.

Im **Forschungsschritt 3** wurden einerseits die offenen Angaben zu persönlichen Boundary-Taktiken aus der Home Office Day Befragung 2013 ausgezählt und analysiert, andererseits wurden Boundary-Taktiken aus den halbstandardisierten Interviews identifiziert. Beide Analyseergebnisse wurden mit den von Kreiner et al. (2009) aufgeführten Boundary-Taktiken (vgl. Kap. 2.2) verglichen und den entsprechenden Kategorien zugeordnet. Mit Hilfe beider Datenquellen

(HOD13-Datensatz und Interviews) wurde das an Kreiner et al. (2009) angelehnte Kategoriensystem induktiv mit zusätzlichen Kategorien an Boundary-Taktiken erweitert.



**Abb. 2:** Untersuchungsdesign und Ablauf des vorliegenden Forschungsvorhabens

## 4.2 Home Office Day Befragung 2013 (zu Fragestellungen 1 bis 3)

Die Daten der HOD13-Befragung wurden im Rahmen aller Fragestellungen (1 bis 3) verwendet. Dies zum einen für die quantitative Datenanalyse der Fragestellung 1a und 2a, beziehungsweise der Hypothesen 1a bis 1d sowie 2a bis 2g und zum anderen für die qualitative Datenanalyse im Rahmen der Fragestellungen 3a.<sup>1</sup>

Die HOD13-Befragung wurde im Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung (ifk) der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), im Auftrag von Microsoft Schweiz GmbH entwickelt.

### 4.2.1 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen wurde zur Untersuchung der aktuellen Bedingungen sowie der Vor- und Nachteile der Arbeit im Home Office der Schweizer Bevölkerung entwickelt. Er basiert grösstenteils auf in der Forschung etablierten und validierten Instrumenten. Inhaltlich war der Fragebogen in die folgenden Frageblöcke unterteilt (in Klammer sind jeweils die in der Analyse verwendeten Variablen aufgeführt):

- Frageblock 1: Firmenprofil und Job-Rahmenbedingungen  
(*Zufriedenheit HO*)
- Frageblock 2: Arbeitsbelastungen  
(*Effort-Reward-Imbalance (ERI)*)
- Frageblock 3: Profil Arbeiten im Home Office, Rahmenbedingungen, ICT-Nutzung  
(*Arbeit samstags, Arbeit sonntags, Arbeit zwischen 20:00 und 21:59 Uhr, Arbeit zwischen 22:00 und 05:59 Uhr*)
- Frageblock 4: Home Office und Führung
- Frageblock 5: Life-Domain-Balance  
(*WLB, Boundary-Typ, offene Frage zu Boundary-Taktiken*)
- Frageblock 6: Vor- und Nachteile Arbeiten im Home Office  
(*Arbeitsleistung, Strukturierungsprobleme im HO*)

<sup>1</sup> Die (hier nicht aufgeführten) Fragestellungen 2a und 3a basieren auf den qualitativen Interviews. Die methodische Vorgehensweise dieser wird in Kapitel 4.3 beschrieben.

Frageblock 7: Psychische und körperliche Gesundheit  
*(Allgemeine Gesundheit, Schlafqualität, psychisches Wohlbefinden)*

Frageblock 8: Soziodemographische Merkmale und Wohnsituation der Teilnehmenden

Die detaillierten Ergebnisse wie auch eine komplette Variablenliste zur HOD13-Befragung erscheinen demnächst in Berichtsform (Degenhardt, Gisin & Schulze, in Vorbereitung).

#### 4.2.2 Verwendete Instrumente

Grundlage für den Fragebogen waren wissenschaftlich elabourierte und validierte Skalen und Items sowie vom ifk selbst entwickelte Items. Für die vorliegende Arbeit wurden die in den nachstehenden Tabelle 5 und Tabelle 6 aufgeführten Skalen und Items verwendet.

**Tabelle 5.** In der Untersuchung verwendete Skalen aus HOD13-Befragung

Skala	Herkunft / Quelle	Anz. Items	Antwortformat	Beschreibung ( <i>Beispielitem</i> )
ERI-Kurzskala	„Modell beruflicher Gratifikationskrisen“ (Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M., 2009)	10	4-stufig Stimme gar nicht zu - stimme voll zu	Das Messinstrument, welches zum Modell der beruflichen Gratifikationskrisen entwickelt wurde, dient der Erfassung von psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz. Die Verausgabungen (geleistete Arbeit) werden den dafür erhaltenen Belohnungen (Anerkennung, Bezahlung/Aufstieg und Arbeitsplatzsicherheit) gegenüber gestellt. <i>(„Ich erhalte von meinem Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.“)</i>
Skala „Psychisches Wohlbefinden“, bestehend aus 4 Items	SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand (Bullinger und Kirchberger, 1998)		6-stufig nie - immer	Die Befragten geben an, wie oft sie in den vergangenen 4 Wochen 1. Sehr nervös, 2. niedergeschlagen, 3. ruhig und gelassen, 4. entmutigt und traurig und 5. glücklich waren. <i>(„Wie oft waren sie in den vergangenen 4 Wochen glücklich?“)</i>



**Tabelle 6.** In der Untersuchung verwendete Items aus HOD13-Befragung

Item	Herkunft / Quelle	Antwortformat
„Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeiten im Home Office?“	Eigenentwicklung HOD13 (ifk) in Anlehnung an Zufriedenheitsskalen HR-Barometer (Grote & Staffelbach, 2011)	10-stufig vollkommen unzufrieden - vollkommen zufrieden
„Im Allgemeinen, sind Ihre Arbeitszeiten mit Ihren familiären und sozialen Verpflichtungen ausserhalb der Arbeit vereinbar?“	„Fourth European Working Conditions Survey“ (Parent-Thirion, Macías, Hurley & Vermeulen, 2005)	4-stufig überhaupt nicht - sehr gut
„Wenn ich im Home Office arbeite kann ich Arbeits- und Privatleben besser in Einklang bringen“	Eigenentwicklung HOD12 (ifk)	4-stufig stimme nicht zu - stimme völlig zu
„Durch das Arbeiten im Home Office hat sich meine Arbeitsleistung verbessert“	Eigenentwicklung HOD12 (ifk)	4-stufig stimme nicht zu - stimme völlig zu
„Durch das Arbeiten im Home Office fällt es mir schwer, meine Aufgaben zu strukturieren“	Eigenentwicklung HOD12 (ifk)	4-stufig stimme nicht zu - stimme völlig zu
„Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?“	SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand (Bullinger & Kirchberger, 1998)	5-stufig schlecht - ausgezeichnet
„Hatten Sie in den letzten beiden Wochen schlafbezogene Probleme? (Einschlaf-, Durchschlafprobleme, Früherwachen)“	SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand (Bullinger und Kirchberger, 1998)	5-stufig sehr schwer - gar nicht
„In welchem Ausmass integrieren oder segmentieren Sie zwischen Arbeits- und Privatleben?“	Eigenentwicklung HOD13 (ifk)	11-stufig 100% Seg./ 0% Inegr. - 0% Seg. / 100% Integr.
„Was sind Ihre persönlichen Strategien zum Segmentieren bzw. Integrieren?“	Eigenentwicklung HOD13 (ifk)	Offen

### 4.2.3 Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe

Im Anschluss an den Home Office Day vom 13. Juni 2013 wurde im Zeitraum vom 13. Juni 2013 bis 06. Dezember 2013 die Online-Befragung, aufbauend auf der vorjährigen Befragung und mithilfe der Software Questback, durch das ifk der Fachhochschule Nordwestschweiz



durchgeführt. Die Umfrage richtete sich an alle Schweizer Organisationen und deren Mitarbeitenden, welche Erfahrung mit der Arbeit im Home Office haben oder durch den Home Office Day 2013 erstmalig Home Office angeboten, beziehungsweise im Home Office gearbeitet haben (Erstnutzer).

Die Datenerhebung erfolgte in nicht personalisierter Form, d.h. anonym. Nebst der Publikation des Befragungslinks auf der Home Office Day 2013 Homepage ([www.homeofficeday.ch](http://www.homeofficeday.ch)) wurde dieser vom Home Office Day Konsortium in diversen Kanälen per E-Mail versendet. Im Oktober 2013 wurde ein Reminder an das Home Office Day Konsortium versendet.

#### 4.2.4 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt haben  $N = 562$  Personen an der Umfrage teilgenommen, davon sind  $n = 438$  als routinierte Home Office Nutzer identifiziert worden, welche für die Beantwortung der Fragestellungen 1a, 2a und 3a analysiert wurden. Ausgeschlossen wurden Erstnutzer, welche am Home Office Day 2013 zum ersten Mal im Home Office gearbeitet haben und Nie-Nutzer, welche angegeben haben, dass sie nie im Home Office arbeiten.

Rund 49% der befragten (routinierten) HO-Nutzer sind weiblich, 51% männlich. Ein Grossteil dieser Routiniers (85%) ist zwischen 26 und 45 Jahren ( $M = 42.62$ ,  $SD = 10.74$ ) und geht einer angestellten Erwerbstätigkeit (89%) nach (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7.** Stichprobe HOD13-Befragung (HO-Routiniers)

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	in %
Geschlecht ( $n = 395$ )	weiblich	195	49.4
	männlich	200	50.6
Alter ( $n = 390$ )	16 – 25 Jahre	16	4.1
	26 – 35 Jahre	99	25.4
	36 – 45 Jahre	115	29.5
	46 – 55 Jahre	119	30.5
	56 Jahre und älter	41	10.5
Erwerbsgruppe ( $n = 438$ )	angestellte Erwerbstätigkeit	391	89.3
	selbständige Erwerbstätigkeit	32	7.3
	In Aus- / Weiterbildung	13	3.0
	arbeitslos / auf Stellensuche	1	0.2
	In Rente / Pensioniert	1	0.2

(Fortsetzung nächste Seite)

**Tabelle 7 (Fortsetzung).** Stichprobe HOD13-Befragung (HO-Routiniers)

Hierarchische Position (n = 438)	Mitarbeiter(in) ohne Führungsfunktion	170	38.8
	Mitarbeiter(in) mit anteiliger Führungsfunktion (mittleres Kader)	167	38.1
	Mitarbeiter(in) mit reiner Führungsfunktion (oberes Ka- der)	32	7.3
	Mitglied der Geschäftsleitung	69	15.8
Branche (n = 438)	Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	6	1.4
	Industrie, Herstellung von Waren	30	6.8
	Erzeugung oder Versorgung Strom/Gas	2	0.5
	Wasserversorgung, Abfallentsorgung	2	0.5
	Baugewerbe, Ausbaugewerbe	8	1.8
	Handel, Reparaturen, Verkehr, Lagerei, Post	21	4.8
	Gastgewerbe, Gastronomie	3	0.7
	Information und Kommunikation	81	18.5
	Banken, Versicherungen, Immobilien	39	8.9
	Rechtswissenschaften, Wirtschaftsprüfung, Werbung, Ingenieurwesen, Architektur, Reisebüro	30	6.8
	Öffentliche Verwaltung, Botschaften, Arbeitskräftever- mittlung, Sicherheit	49	11.2
	Hochschule, Uni, PH, Wissenschaft, Forschung & Entwicklung	79	18.0
	Unterrichtswesen allgemein	8	1.8
	Gesundheits- und Sozialwesen	19	4.3
	Kunst, Unterhaltung, Sport, Museen, Bibliotheken, Casinos	6	1.4
	Private Haushalte	1	0.2
andere	54	12.3	

Zur Repräsentativität der Stichprobe kann im Vergleich zum HR-Barometer 2011 (Grote & Stafelbach, 2011), der die Schweizerische Arbeiterschaft repräsentiert, festgehalten werden, dass die Teilnehmenden der HOD13-Befragung im Durchschnitt älter sind und eine höhere Frauenquote aufweisen (49% vs. 39.9%). Weiter beinhaltet die HOD13-Stichprobe der Routiniers mehr Personen mit Führungsverantwortung als dies im schweizerischen Durchschnitt der Fall ist (60% vs. 40%). In der Branchenverteilung sind die primären und sekundären Wirtschaftssektoren leicht untervertreten (16% HOD13-Befragung vs. 22% HR-Barometer 2011 Umfrage).

#### 4.2.5 Datenaufbereitung

Die Datenanalyse wurde mit Hilfe von SPSS Statistics 21 und Microsoft Excel durchgeführt. Zunächst wurden im Rahmen der Skalenbildung invers gepolte Items rekodiert. Der Skalenwert wurde als Durchschnittswert der zur Skala gehörenden Items berechnet. Dadurch, dass die Befragten alle Items einer Skala beantworten mussten, um den Frageblock zu beenden, mussten für fehlende Items keine Durchschnittswerte von anderen Items berechnet werden. Bei der Effort-Reward-Imbalance wurde kein Durchschnittswert aller Items berechnet, sondern ein Effort-Reward-Quotient (ERI-Quotient). Die Berechnungsformel ist in Formel 1 ersichtlich.

*Formel 1: ERI-Quotient (Siegrist et al., 2004)*

$$\text{ERI-Quotient} = \frac{\text{Summenscore Effort}}{\text{Summenscore Reward} * 3/7}$$

Werte grösser 1 weisen auf eine Gratifikationskrise und somit auf ein Gesundheitsrisiko hin. Die Werte wurden so beschriftet, dass ein Wert von 0 für ein geringes und ein Wert von 1 oder höher für eine hohe Gratifikationskrise, beziehungsweise ein hohes Gesundheitsrisiko stehen. Die interne Konsistenz der Skalen wurde mittels Cronbach's Alpha überprüft, wobei Werte  $\geq .70$  gefordert wurden (Nunnally, 1978). Die Normalverteilung der Daten wurde anhand des Kolmogorov-Smirnov-Tests überprüft und mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% evaluiert.

Wie in Tabelle 6 ersichtlich war, wurde für die Erfassung der Boundary-Typen in Anlehnung an das von Nippert-Eng (1996) beschriebene Grenzkontinuum ein Auswahlkatalog zur Verortung des individuellen Grenzbedürfnisses verwendet. Dabei konnten sich die Befragungsteilnehmer von "100% Segmentation, 0% Integration" bis "0% Segmentation, 100% Integration" in 10%-Schritten verorten. Für die Datenanalyse in der vorliegenden Arbeit wurden alle Verortungen zwischen "100%-70% Segmentation" dem Typen Segmentierer zugeordnet. Analog dazu wurden "100%-70% Integration" dem Typen Integrierer zugeteilt. Die Kategorien 60% Segmentation, 50/50 und 60% Integration bilden schlussendlich den Mischtypen ab.

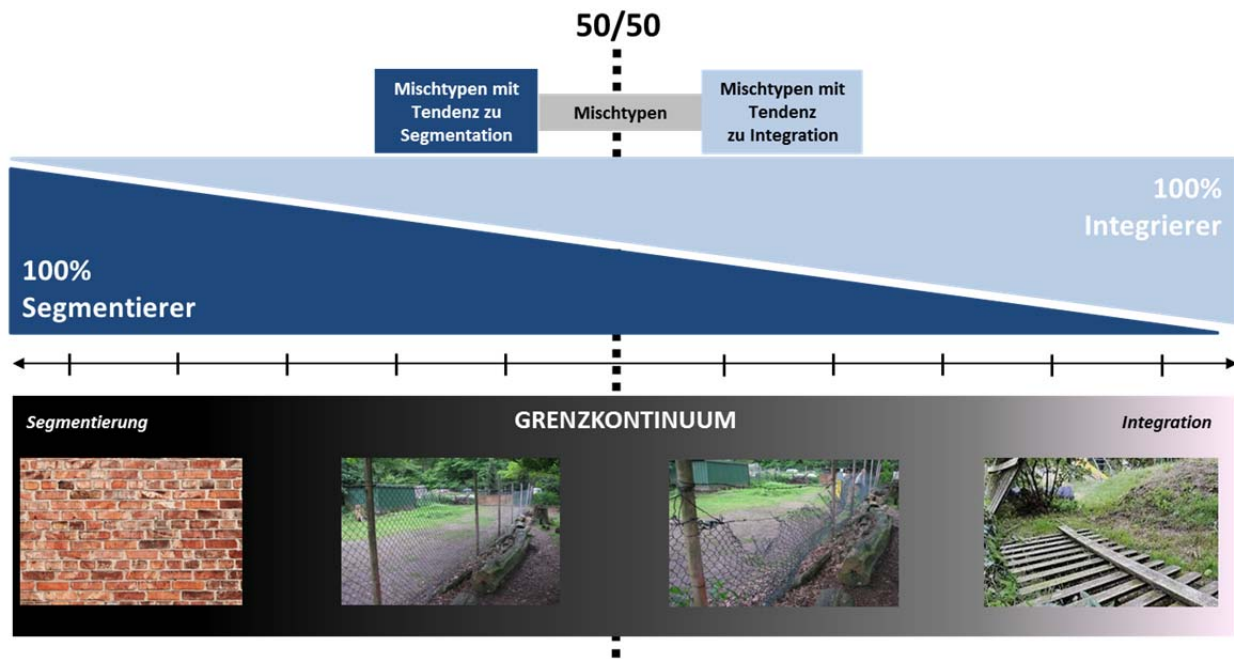
### 4.3 Halbstandardisierte Interviews (Fragestellungen 1 bis 3)

Gemäss Bortz und Döring (2006) eignen sich qualitative Studien im Besonderen für Explorationszwecke. Dabei zeichnet sich die Qualitative Forschung durch „*die Gegenstandsangemessenheit von Methoden und Theorien, die Berücksichtigung und Analyse unterschiedlicher Perspektiven und der Reflexion des Forschers über die Forschung als Teil der Erkenntnis*“ (Flick, 2007, Seite 26) aus. Das Ziel dieser Art Forschung ist laut Flick (2007), Neues zu entdecken und daraus heraus empirisch begründete Theorien zu entwickeln. In der vorliegenden Arbeit sollen in diesem Sinne Boundary-Typen mit ihren typenspezifischen Schwierigkeiten in der mobilen Telearbeit sowie deren hierzu entwickelten Boundary-Taktiken identifiziert werden und eine auf qualitative Daten gestützte Theorie zur Anwendung dieser gefundenen Taktiken entwickelt werden.

Zur Beantwortung der Fragestellungen 1b, 2b und 3b wurden halbstandardisierte Interviews durchgeführt. Mit halbstandardisiert ist an dieser Stelle gemeint, dass ein Interview-Leitfaden mit offenen Fragen entwickelt wird, welcher situativ, während den Interviews, mit zusätzlichen Fragen resp. Nachfragen ergänzt werden kann (vgl. Flick, 2007; Bortz und Döring, 2006). Die Daten der Interviews werden nicht zuletzt dank dieser Vorstrukturierung für die spätere Datenanalyse vergleichbar (Bortz und Döring, 2006).

#### 4.3.1 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden wurde an das Wirkmodell von Kreiner et al. (2009) angelehnt und entlang der Fragestellungen 1 bis 3 (vgl. Kap. 3) entwickelt. Der Interviewleitfaden beginnt mit einer kurzen Einführung zur Boundary-Theorie. Nach der theoretischen Einleitung wird eine eigens angefertigte Grafik (vgl. Abb. 3) des Grenzkontinuums von Segmentation und Integration präsentiert, wo sich die Interviewpartner zum Einstieg verorten sollten.



**Abb. 3.** Grenzkontinuum zur Selbstverortung in den Interviews

Für das anschliessend folgende Interview wurden fünf offene und problemzentrierte Fragen zu den folgenden Themen entwickelt:

- Merkmale des spezifischen (zuvor gewählten) Boundary-Typen
- persönliche Boundary-Taktiken
- Erfahrung mit Boundary-Taktiken,
- Boundary-Typ und sein Umfeld, sowie
- Wünsche/Bedürfnisse für die Zukunft

Der vollständige Interviewleitfaden kann im Anhang C (S. 101 ff.) eingesehen werden. Die Funktionalität des entwickelten Leitfadens wurde vor der Datenerhebung an einer Mitstudentin auf Verständlichkeit getestet und anschliessend überarbeitet.

### 4.3.2 Bestimmung der Stichprobe

Für die Rekrutierung der Stichprobe für die Interviews wurde in einem ersten Schritt, angelehnt an das von Glaser & Strauss (1967) entwickelten „theoretical sampling“ (theoretische Stichprobenziehung), eine Art geschichtete Stichprobenbestimmung vorgenommen (vgl. Tab. 8). Während beim „theoretical sampling“ die Fallauswahl idealerweise dann abgebrochen wird, wenn das Einbeziehen weiterer Fälle keine zusätzliche Modifikation der zu konstruierenden Theorie mehr erfordert (Schreier, 2010), wurde in der vorliegenden Arbeit die maximale Fallzahl bei 12

Fällen gesetzt. Die stringente Umsetzung des „theoretical samplings“ würde die Vorgaben zu Umfang und Zeitbedarf einer Master Thesis bei weitem überschreiten. Schreier (2010) erwähnt hierzu ebenfalls, dass ein vollständiges, ergebnisoffenes Verfahren der Minimierung und Maximierung von Kontrasten aus Zeit- und Kostengründen in der Praxis oft nur schwer zu realisieren ist.

Innerhalb der vordefinierten 12 Zielpersonen wurde ein „theoretical sampling“ vorgenommen, indem die konkrete Fallauswahl sukzessive im Untersuchungsverlauf bestimmt und so ausgewählt wurde, dass die Fälle einander hinsichtlich potenziell relevanten Faktoren teils ähnlich sind, sich aber teils auch unterscheiden. So entstanden im konkreten Fall zwei Gruppen an sich ähnelnden Typen (einerseits die Gruppe mit Segmentationstendenz, andererseits die Gruppe mit Integrationstendenz), die sich aber innerhalb der Gruppe bezüglich der potenziell relevanten Faktoren Geschlecht und Alter unterscheiden. Weitere potenziell relevante Faktoren, wie es beispielsweise die regelmässige resp. unregelmässige HO-Nutzung oder die hierarchische Position innerhalb der Organisation darstellen, können durch die Festlegung der kleinen Fallzahl nicht mit einbezogen werden.

**Tabelle 8:** Bestimmung der Stichprobe (Interviews)

Merkmale der Stichprobe	Tendenz	
	Segmentation (55% - 100% - Segmentation)	Integration (55% - 100% Integration)
<b>weiblich</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Bis 29 Jahre alt	1	1
30 – 45 Jahre alt	1	1
46 Jahre und älter	1 <sup>a</sup>	1
<b>männlich</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Bis 29 Jahre alt	1 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>
30 – 45 Jahre alt	1	1
46 Jahre und älter	1	1

<sup>a</sup> = Interview nicht zustande gekommen

Das Geschlecht wurde als potentiell wichtiges Merkmal der Stichprobe gewählt, da Gendereffekte vermutet werden können (vgl. Bulger et al., 2007; Fonner & Stache, 2012; McElwain, Korabik, & Rosin, 2005). Das Alter wurde als weiterer potentiell relevanter Faktor herangezogen, da altersabhängig Unterschiede in der Sozialisation mit Home Office und modernen Technologien

angenommen werden können (vgl. Mollenkopf, Mix, Gäng & Kwon, 2001), und durch zunehmende Berufserfahrung in vielen Fällen die Verantwortlichkeiten aber auch Handlungsspielräume „on the job“ zunehmen (vgl. Fischer, 2007). Letzteres wirkt sich wiederum potenziell auf die angewandten Boundary-Taktiken aus.

### **4.3.3 Datenerhebung und Rekrutierung der Stichprobe**

Die Rekrutierung der Interviewpartner erfolgte über unterschiedliche Kanäle. Seitens Projektpartner wurden zwei Interviewpartner zur Verfügung gestellt, resp. wurde gewünscht, dass diese beiden Personen mit in die Stichprobe aufgenommen werden. Im Weiteren wurden einzelne Personen aus der quantitativen Onlinebefragung HOD2013 ausgewählt. Dabei wurde darauf geachtet, dass die jeweiligen Personen den Kriterien Geschlecht, Alter und Boundary-Typ gemäss der Stichprobenbestimmung (vgl. Kap. 3.3.3) entsprechen. Bei der Variable "Boundary-Typ" war es eine besondere Herausforderung möglichst unterschiedliche Positionen auf dem Grenzkontinuum abzudecken.

Im Zeitraum vom 15.04.2014 bis 19.05.2014 wurden schliesslich 9 Interviews mit sogenannten „Home Office Routiniers“ durchgeführt. Die Interviews wurden mit dem in Kapitel 4.3.1 beschriebenen und in Anhang C (S. 101 ff.) aufgeführten Interviewleitfaden durchgeführt. Die Interviews wurden halbstandardisiert durchgeführt. Nach der Begrüssung erfolgte zunächst jeweils eine kurze Einführung in die Thematik, gefolgt von der Bitte an die Interviewteilnehmenden, sich auf dem Grenzkontinuum Segmentation/Integration (vgl. Abb. 3) zu verorten. Erst nach dieser Selbstverortung wurden die Fragen aus dem Leitfaden gestellt und je nach geliefertem Input variiert resp. verdichtet.

Von den geplanten 12 Interviews konnten drei nicht durchgeführt werden. Bei zwei Personen (1x Integrationstendenz, 1x Segmentationstendenz) konnte trotz mehrmaliger Anfrage kein geeigneter Termin innerhalb des Erhebungszeitraums vereinbart werden. In einem Fall (Segmentationstendenz) hat die Erfahrung mit mobiler Telearbeit sowie Home Office gefehlt, um ein entsprechendes Interview durchführen zu können. Es hat sich herausgestellt, dass eine Angabe in der HOD13-Befragung, auf dessen Grundlage die Person für das Interview ausgewählt wurde, irreführend war.



#### 4.3.4 Beschreibung der Stichprobe

Das halbstrukturierte Interview wurde mit  $N = 9$  erfahrenen HO-Nutzern durchgeführt, wovon fünf Personen weiblich und vier Personen männlich waren. Das Alter der Interviewten variierte zwischen 26 und 55 Jahren ( $M = 39.89$ ,  $SD = 9.28$ ).

Die interviewten Personen stammten aus den Branchen „Industrie, Produktion“, „Hochschule, Wissenschaft und Forschung“, „Handel“, „Information und Kommunikation“ sowie „öffentliche Verwaltung“. Namentlich haben Personen aus den Unternehmen Auto Schweiz, eBay, Fachhochschule Nordwestschweiz, Hoffmann-La Roche AG, Microsoft Schweiz GmbH, Partei FDP sowie SWICO teilgenommen. Im Weiteren beinhaltet die Stichprobe eine Person, welche im Bereich Kommunikationsberatung selbständig erwerbend ist. Der Name des Unternehmens wird nicht bekannt gegeben, da sonst die Anonymität der interviewten Person nicht mehr gewährleistet werden kann.

Die Funktionen innerhalb der jeweiligen Unternehmen erstrecken sich von Assistenzstellen (2x), Angestellte ohne Führungsfunktion (2x), fachliche Leitungsfunktion (1x), Geschäftsleitung (3x) bis hin zu Geschäftsinhaber (1x).

Der Anstellungsgrad der vorliegenden Stichprobe variiert von 50% bis 100% ( $M = 86.67\%$ ,  $SD = 21.80$ ). Die Erfahrung mit der mobilen Telearbeit resp. der Arbeit im Home Office beträgt zwischen 3 bis 10 Jahre ( $M = 5.56$  Jahre,  $SD = 2.19$  Jahre). Bezüglich der HO-Nutzung haben vier der insgesamt neun Interviewteilnehmenden angegeben, dass sie regelmässig im Home Office arbeiten. Die restlichen fünf haben keine festen HO-Tage oder Zeiten angegeben, sondern nutzen das Home Office dann, wenn es im individuellen Fall als sinnvoll empfunden wird.

In Bezug auf die im Kapitel 2.2 vorgestellte Boundary-Theorie deckt die Stichprobe unterschiedliche Typen entlang des Grenzkontinuums ab. Die Stichprobe enthält folgende Typen (dem Kontinuum entlang geordnet):

- |                     |                                    |
|---------------------|------------------------------------|
| 1. Segmentiererin 1 | 80% Segmentation / 20% Integration |
| 2. Segmentiererin 2 | 70% Segmentation / 30% Integration |
| 3. Segmentierer 3   | 65% Segmentation / 35% Integration |
| 4. Mischtyp 1       | 50% Segmentation / 50% Integration |
| 5. Mischtyp 2       | 45% Segmentation / 55% Integration |
| 6. Integrierer 1    | 35% Segmentation / 65% Integration |
| 7. Integrierer 2    | 30% Segmentation / 70% Integration |



- |                    |                                    |
|--------------------|------------------------------------|
| 8. Integriererin 3 | 25% Segmentation / 75% Integration |
| 9. Integriererin 4 | 5% Segmentation / 95% Integration  |

Die Angaben entstammen aus der dem Interview vorgelagerten Selbstverortung der Interviewteilnehmenden auf einem grafisch aufbereiteten Grenzkontinuum (vgl. Abb. 3).

#### 4.3.5 Transkription der halbstandardisierten Interviews

Bei der Transkription der halbstandardisierten Interviews wurde bewusst darauf verzichtet, Sprechpausen oder parasprachliche Ausprägungen miteinzubeziehen, da diese als nicht relevant für die Zielsetzung dieser Arbeit und für die geplante qualitative Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2010) erachtet wurden. Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch geführt und transkribiert. Strukturierend sind innerhalb der Transkriptionen die jeweils sprechende Person, die Zeitangabe der Sprechensätze sowie die Zeilenzahlen festgehalten worden.

Nachdem die methodische Vorgehensweise beschrieben wurde, die alle 3 Fragestellungen, respektive Forschungsschritte betreffen, wird im Folgenden die jeweils spezifische methodische Vorgehensweise, besonders im Hinblick auf die *Datenauswertung* für jede Fragestellung gesondert beschrieben.

### 4.4 Datenauswertung

#### 4.4.1 Exploration von Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit (Fragestellung 1)

Zur Beantwortung der *Fragestellung 1a*, beziehungsweise der *Hypothesen 1a* bis *1d* (vgl. Kap. 3) wurden die dichotomen (quoted, not quoted) Variablen "Arbeiten Samstag", "Arbeiten Sonntag", "Arbeiten zwischen 22:00-05:59 Uhr" und "Arbeit zwischen 20:00-21:59 Uhr" im Hinblick auf die unterschiedlichen Boundary-Typen mittels Kreuztabellen mit Chi-Quadrat-Test miteinander verglichen.

Die Ergebnisse wurden mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% evaluiert. Bei signifikanten Ergebnissen wurden paarweise Vergleiche mit dem exakten Test nach Fisher und Yates berechnet. Für die Zahl der Paarvergleiche wurde der Alpha-Fehler anhand der Bonferroni-Korrektur adjustiert. Die Berechnungsformel ist in Formel 2 ersichtlich.

**Formel 2: Bonferroni Korrektur (Field, 2009)**

$$\alpha_k = \frac{\alpha}{k}$$

k = Anzahl der Paarvergleiche

Field (2009) folgend wurden für die paarweisen Vergleiche jeweils die Effektstärken berechnet. Der Phi-Koeffizient wird als Effektstärke in Bezug auf Wahrscheinlichkeiten berechnet und üblicherweise bei 2 X 2 Kontingenztafeln, beziehungsweise zwei nominal-dichotomen Variablen verwendet (Kotrlík, Williams & Khata Jabor, 2011). Der Phi-Koeffizient wurde als Effektstärke nach signifikanten Ergebnissen aus dem exakten Test nach Fisher und Yates berechnet (vgl. Formel 3).

**Formel 3: Effektgrösse Cramer's V (Rubin, 2013)**

$$\text{Cramer's } V = \sqrt{\frac{\chi^2}{N}}$$

$\chi^2$  = berechneter Chi-Quadrat-Wert

N = Anzahl Beobachtungen

Ein Wert zwischen .10 und .20 bezeichnet einen kleinen Effekt, ein Wert zwischen .20 und .40 einen moderaten Effekt und ein Wert zwischen .40 und .60 einen relativ grossen Effekt, Werte ab .60 einen sehr grossen Effekt (Rea & Parker, 1992, zitiert nach Kotrlík, Williams & Katha Jabor, 2011).

Zur Beantwortung der *Fragestellung 1b* (vgl. Kap. 3) wurden die transkribierten Interviews in das Analyseprogramm MAXQDA importiert und (im Hinblick auf die Fragestellung 1b) grob vorcodiert. Anschliessend wurde die Grobkodierung vom MAXQDA ins Excel exportiert. In Excel wurden die Daten schlussendlich angelehnt an die Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Das Ziel war es, die Daten mittels Codierung zu strukturieren und die Inhalte anschliessend zusammenfassend auf ihre wesentlichen Bestandteile zu reduzieren. Dazu wurde nach der von Mayring (2010) entwickelten Vorgehensweisen der *inhaltlichen Strukturierung* und *Zusammenfassung* vorgegangen. Hierbei werden im Sinne der inhaltlichen Strukturierung zunächst Kategorien gebildet und die Interviewdaten kodiert. Im Sinne der Zusammenfassung wurden die vorab kategorisierten Paraphrasen systematisch gekürzt und auf die wesentlichen Sinngehalte reduziert.

#### 4.4.2 Mobile Arbeit und Gesundheit im Home Office im Hinblick auf Boundary-Typen (Fragestellung 2)

Zur Beantwortung der *Fragestellung 2a* und der *Hypothesen 2a bis 2h* (vgl. Kap. 3) wurden die drei Teilgruppen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer im Hinblick auf unterschiedliche Variablen miteinander verglichen. Zum Vergleich der Teilgruppen im Hinblick auf die ordinal skalierten Variablen "Zufriedenheit im HO", "Einklang Arbeits- und Privatleben", "Vereinbarkeit von familiären und sozialen Verpflichtungen", "Schwierigkeit Aufgabenstrukturierung", "Verbesserte Arbeitsleistung", "Gesundheit", "Schlafqualität", "Psychisches Wohlbefinden" und "Effort-Reward-Quotient" wurden H-Tests nach Kruskal und für den Vergleich der zentralen Tendenzen berechnet. Die Ergebnisse wurden mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% evaluiert. Bei signifikanten Ergebnissen wurden zusätzlich die paarweisen Vergleiche betrachtet, um Auskunft darüber zu erhalten, welche Gruppen sich genau signifikant voneinander unterscheiden. Diese werden beim H-Test automatisch von SPSS berechnet und können mittels Doppelklick auf die Tabelle "Hypothesis Test Summary" im Output eingesehen werden. Die Adjustierung des Alpha-Fehlers erfolgte ebenfalls automatisch durch SPSS. Für paarweise Vergleiche auf der Grundlage des H-Tests nach Kruskal und Wallis empfiehlt Field (2009) die Berechnung der Effektgrösse  $r$  (vgl. Formel 4).

**Formel 4:** Effektgrösse  $r$  (Rosenthal, 1991, zitiert nach Field, 2009)

$$r = \sqrt{\frac{Z}{N}}$$

$Z$  = ausgewiesener-Wert

$N$  = Totale Gruppengrösse eines Vergleichs (Werden beispielsweise zwei Gruppen mit einem  $N$  von jeweils 20 miteinander verglichen, ergibt sich eine totale Gruppengrösse (totales  $N$ ) von 40).

Ein Wert von .10 steht für einen kleinen, ein Wert von .30 für einen mittleren und ein Wert von .50 für einen grossen Effekt (Field, 2009).

Zur Beantwortung der *Fragestellung 2b* wurden die transkribierten Interviews in das Analyseprogramm MAXQDA importiert und (im Hinblick auf die Fragestellung 2b) grob vorcodiert. Anschliessend wurden die Daten aus dem MAXQDA ins Excel importiert und wiederum angelehnt an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet (vgl. Kap. 4.4.1).

#### 4.4.3 Boundary-Taktiken verschiedener Boundary-Typen (Fragestellung 3)

Zur Beantwortung der *Fragestellung 3a* (vgl. Kap. 3) wurden die Angaben der offenen Fragen aus dem Datensatz des Home Office Day 2013 mit Hilfe des Analyseprogramms MAXQDA kodiert. Dazu wurden in einem ersten Schritt die offenen Angaben zu den verwendeten Boundary-Taktiken aus dem SPSS exportiert und ins MAXQDA importiert. Angelehnt an die von Kreiner et al. (2009) entwickelten Boundary-Taktiken wurde vorab eine dementsprechende Kodierstruktur hinterlegt. Die Aussagen wurden dann in einem dritten Schritt in die jeweiligen Einzeltaktiken unterteilt den entsprechenden Codes zugeteilt. Aussagen, welche keiner der von Kreiner et al. (2009) vorgeschlagenen Subkategorien zugeordnet werden konnten, wurden vorerst den entsprechenden Überkategorie (verhaltensbasiert, zeitlich, physisch, kommunikativ) zugeteilt. Anschliessend wurden in-vivo zusätzliche Subkategorien entwickelt. In einem zweiten Codierungsvorgang wurden die neu entwickelten Subkategorien in die Codestruktur integriert und die entsprechenden Textstellen aus der Überkategorie den neuen Subkategorien zugeordnet. Die vorgenommene Kodierung wurde am Ende auf ihre inhaltliche Logik hin überprüft und teilweise Änderungen (z.B. Zusammenfassungen, Umbenennungen) vorgenommen. Eine Übersicht über das erweiterte Kategoriensystem der Boundary-Taktiken ist in Anhang D (S. 105 ff.) zu finden.

Nach erfolgter Kodierung wurden die Daten der drei Boundary-Typen aus dem MAXQDA für die weitere Bearbeitung in Excel Files exportiert. Hier wurden zum einen die einzelnen Aussagen der Subkategorien in die verschiedenen Ausprägungen der jeweiligen Subkategorie unterteilt und ausgezählt. Zum anderen wurde zur Veranschaulichung der Ergebnisse Grafiken für Häufigkeitsverteilungen erstellt.

Zur Beantwortung der *Fragestellung 3b* (vgl. Kap. 3) wurden die Interviewtranskripte in das Analyseprogramm MAXQDA importiert und (im Hinblick auf die Fragestellung 3b) kodiert. Anschliessend wurden die Daten aus dem MAXQDA ins Excel exportiert und analog der Datenauswertung, beziehungsweise der Kodierstruktur (siehe Anhang D, S. 105 ff.) der offenen Frage zu Boundary-Taktiken aus der HOD13 Studie ausgewertet.

## 5. ERGEBNISSE

### 5.1 Identifizierung und Ausprägungen der Boundary-Typen (Fragestellung 1)

#### 5.1.1 Unterschiede zwischen Boundary-Typen im Hinblick auf Arbeitstage und -zeiten

Zur Beantwortung der Fragestellung 1a ("Können die Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer in der Schweizerischen Home Office Studie 2013 empirisch nachgewiesen werden?"), beziehungsweise der im Folgenden nochmals aufgelisteten Hypothesen 1a bis 1d (vgl. Kap. 3), wurden Kreuztabellen mit Chi-Quadrat Test berechnet und mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% evaluiert .

**Hypothese 1a:** H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten am *Samstag* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten am *Samstag* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

**Hypothese 1b:** H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten am *Sonntag* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten am *Sonntag* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

**Hypothese 1c:** H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 20:00 und 21:59 Uhr* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 20:00 und 21:59 Uhr* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

**Hypothese 1d:** H<sub>0</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 22:00 und 05:59 Uhr* gleich häufig wie Segmentierer und Mischtypen

H<sub>1</sub>: Integrierer arbeiten *zwischen 22:00 und 05:59 Uhr* signifikant häufiger als Segmentierer und Mischtypen

In Tabelle 9 sind die Ergebnisse des Chi-Quadrat-Tests aufgeführt. Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass der Boundary-Typ (Segmentierer, Mischtyp, Integrierer) einen signifikanten Einfluss darauf hat, ob am Samstag ( $\chi^2(2) = 21.94$ ,  $V = .24$ ), am Sonntag ( $\chi^2(2) = 18.49$ ,  $V = .22$ ), zwischen 22:00-05:59 Uhr ( $\chi^2(2) = 21.71$ ,  $V = .23$ ) sowie zwischen 20:00-21:59 Uhr ( $\chi^2(2) = 20.73$ ,

$V = .23$ ) gearbeitet wird oder nicht. Die ausgewiesenen Effektstärken weisen auf mittlere Effekte hin.

Tabelle 9. Chi-Quadrat Test zum Vergleich der Häufigkeitsverteilung zu Wochenend- und Nachtarbeit

Variable	Boundary-Typ			$\chi^2$	<i>p</i>	Cramer's <i>V</i>
	Segmentierer (N = 243)	Mischtyp (N = 96)	Integrierer (N = 56)			
<b>Arbeiten Samstag</b>				21.94	.000***	.24
Ja	51 (21%) <sup>1</sup>	28 (29.2%)	29 (51.8%)			
Nein	192 (79%)	68 (70.8%)	27 (48.2%)			
<b>Arbeiten Sonntag</b>				18.49	.000***	.22
Ja	42 (17.3%)	33 (34.4%)	22 (39.3%)			
Nein	201 (82.7%)	63 (65.6%)	34 (60.7%)			
<b>Arbeiten zwischen 22:00 - 05:59 Uhr</b>				21.71	.000***	.23
Ja	21 (8.6%)	15 (15.6%)	18 (32.1%)			
Nein	222 (91.4%)	81 (84.4%)	38 (67.9%)			
<b>Arbeiten zwischen 20:00 - 21:59 Uhr</b>				20.73	.000***	.23
Ja	77 (31.7%)	45 (46.9%)	35 (62.5%)			
Nein	166 (68.3%)	51 (53.1%)	21 (37.5%)			

Anmerkung. N = 395;  $df = 2$ ; \* $p \leq .05$  \*\* $p \leq .01$  \*\*\* $p \leq .001$  (zweiteilig); <sup>1</sup>In Klammer ist der prozentuale Anteil Nennungen innerhalb der Teilgruppen (Boundary-Typ) angegeben (Spaltenprozente)

Um Auskunft darüber zu erhalten, welche Teilgruppen sich signifikant voneinander unterscheiden, wurden paarweise Vergleiche mit dem exakten Test nach Fisher und Yates durchgeführt (vgl. Tabelle 10). Für die paarweisen Vergleiche wurde der Alpha-Fehler für die Anzahl der Paarvergleiche adjustiert. Bei 12 Paarvergleichen ergibt sich ein korrigiertes Signifikanzniveau

$$\text{von: } \frac{0.05}{12} = 0.004$$

**Tabelle 10.** Exakter Test nach Fisher und Yates zum paarweisen Vergleich der Boundary-Typen Im Hinblick auf Arbeitstage und-zeiten

Variable	Segmentierer vs. Integrierer		Segmentierer vs. Mischtyp		Integrierer vs. Mischtyp	
	<i>p</i>	Cramer's <i>V</i>	<i>p</i>	Cramer's <i>V</i>	<i>p</i>	Cramer's <i>V</i>
Arbeiten Samstag	.000***	.27	.118	.09	.009	.23
Arbeiten Sonntag	.001***	.21	.001**	.19	.601	.05
Arbeiten zw. 22:00 - 05.59 Uhr	.000***	.27	.077	.10	.024	.19
Arbeiten zw. 20:00 - 21:59 Uhr	.000***	.25	.012	.14	.067	.06

Anmerkung. \* $p \leq .004$ ; \*\* $p \leq .001$

Die Ergebnisse zeigen, dass signifikante Unterschiede hauptsächlich zwischen Personen, die sich als Segmentierer einschätzen und Personen, die sich als Integrierer einschätzen, bestehen (Arbeiten Samstag,  $p \leq .001$ ,  $V = .27$ ; Arbeiten Sonntag,  $p \leq .001$ ,  $V = .21$ ; Arbeiten zwischen 22:00-05:59 Uhr,  $p \leq .001$ ,  $V = .27$ ; Arbeiten zwischen 20:00-21:59 Uhr,  $p \leq .001$ ,  $V = .25$ ). Werden die Spaltenprozentage in der Tabelle 9 betrachtet, wird deutlich, dass Personen, die sich als Integrierer einstufen, signifikant häufiger samstags und sonntags arbeiten sowie abends zwischen 20:00-21:59 Uhr und 22:00-05:59 Uhr (die Richtung der Unterschiede wird mit Blick auf die Spaltenprozentage in Tabelle 9 deutlich). Dementsprechend werden die Nullhypothesen der Hypothesen 1a, 1b, 1c und 1d abgelehnt, beziehungsweise die jeweiligen Alternativhypothesen angenommen.

Aus Tabelle 10 wird zusätzlich ersichtlich, dass auch ein signifikanter Unterschied zwischen Segmentierern und Mischtypen im Hinblick auf die Arbeit am Sonntag besteht ( $p \leq .001$ ,  $V = .19$ ). Die Richtung der Unterschiede wird mit Betrachtung der Spaltenprozentage in Tabelle 9 deutlich. Demgemäss arbeiten Personen, die sich als Mischtyp kategorisieren, signifikant häufiger sonntags als Personen, die sich als Segmentierer kategorisieren. Alle Effektstärken in Tabelle 10 weisen auf kleine bis mittlere Effekte hin.

### 5.1.2 Phänomenologie der Boundary-Typen

Zur Beantwortung der Fragestellung 1b ("Wodurch zeichnen sich die Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer charakteristisch aus?") wurde eine vergleichende Übersichtstabelle über alle Boundary-Typen (vgl. Tab. XY) sowie ein Profil für jeden Boundary-Typ erstellt. Die präsentierten Ergebnisse wurden anhand der hierzu erstellten qualitativen Inhaltsanalyse

nach Mayring (2010) und der Interviewtranskriptionen erarbeitet. Die tabellarische Übersicht der Inhaltsanalyse ist in Anhang E (S. 108 ff.) zu finden.

### 5.1.2.1 Tabellarische Gegenüberstellung der Befunde zu den Boundary-Typen

Bevor in den nachfolgenden Kapiteln auf die Merkmale der Boundary-Typen eingegangen wird, soll die nachstehende Vergleichstabelle 11 einleitend einen Überblick über die Interviewergebnisse zu den Charakteristiken der verschiedenen Boundary-Typen bieten.

*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



### 5.1.2.2 Das Profil des Segmentierers

Über alle drei als Segmentierer identifizierten Interviewpartnern hat sich ergeben, dass sich diese im allgemeinen dann im Home Office erfolgreich und produktiv fühlen, wenn generell ein hoher Arbeitsdruck besteht und/oder der HO-Tag vorgängig bewusst organisiert wird. Bei dieser Organisation ist den Segmentierern wichtig, dass Tagesziele gesetzt werden und zum Home Office passende Arbeiten, wie zum Beispiel Konzentrationsaufgaben, vorbereitet werden. Hierzu wird nachstehend Segmentiererin 1 und Segmentierer 3 zitiert<sup>2</sup>.

**Segmentiererin 1, ab Zeile 88:** *"... ich habe immer nur Home Office gemacht ... wenn ich ganz fest unter Druck war und nicht anders konnte ... dann war's mir egal, wo ich gerade gewesen bin ..."*

**Segmentierer 3, ab Zeile 148:** *"... was ich brauche ist ein Plan, was ich an dem Tag [HO-Tag] machen will ... so Wissensarbeiten nehme ich mit ins Home Office ... wäre nur stressend, wenn ich kein Ziel hätte ... ich bereite mich vorgängig auf diesen Tag vor ... und so habe ich immer ein Ziel, wenn ich das erreicht habe ist wie gut. ..."*

Fehlen diese Aspekte, kommen insbesondere Segmentiererin 1 (**80% S/20% I**) und 2 (**70% S/30% I**) im Home Office nicht in dieselbe Arbeitsenergie wie sie diese im Main Office erzeugen können. Hierzu wird Segmentiererin 2 zitiert:

**Segmentiererin 2, ab Zeile 179:** *"... dann fällt es mir manchmal doch auch schwer, zu Hause mich wirklich auf die Arbeit zu konzentrieren, oder so richtig in eine Arbeitsstimmung, in eine Energie hineinzukommen ..."*

Allen drei Segmentierern ist gemein, dass sie das Home Office eher aus praktischen Gründen machen. Wann immer möglich erbringen sie die Arbeit aber lieber vor Ort beim Arbeitgeber, weil für sie in dieser Konstellation die Vorzüge überwiegen. Segmentiererin 2 beschreibt die praktischen Vorteile des Home Offices wie folgt:

**Segmentiererin 2, ab Zeile 173:** *"... Beispielsweise habe ich dann den Arbeitsweg nicht, an diesem Tag habe ich dann auch noch Zeit für Privates, weil ich dann früher Feierabend habe ... So Dinge finde ich dann eigentlich schon sehr angenehm ..."*

<sup>2</sup> Sämtliche Zitate wurden für die Verständlichkeit aus dem Schweizerdeutschen übersetzt.

Wie das nachstehende Zitat versinnbildlicht, löst die Arbeit im Home Office bei allen drei Segmentierern gemischte Gefühle aus, was auf das Überlappen der beiden Domänen Arbeit und Privat zurückzuführen ist, welche die Segmentierer wann immer möglich getrennt halten möchten.

**Segmentiererin 2, ab Zeile 213:** *"... Ich habe gemischte Gefühle gegenüber dem Home Office. Einerseits schätze ich es ... und andererseits, wenn ich jetzt einen Arbeitsplatz hier in XY hätte ... würde ich vielleicht eher direkt am Arbeitsplatz arbeiten ..."*

Das Home Office wird, wie durch die Erhebung der demografischen Daten im Anschluss an das Interview deutlich wurde, von allen Segmentierern regelmässig und geplant genutzt. Meist ist es dann auch ein ganzer Arbeitstag, welcher so organisiert wird. Eher selten ist, dass während des Arbeitstages an beiden Orten gearbeitet wird.

Weiter räumen alle 3 Segmentierer ein, dass sie ihr Segmentationsbedürfnis nur so gut umsetzen können, weil sie punktuell, bei Bedarf auch Ausnahmen machen, wenn das kurzzeitige integrieren der Domänen Arbeit und Privat das Aufrechterhalten der ansonsten starken Abgrenzung gewährleistet. Dieses Ausnahmeverhalten wurde von allen dann auch als Grund angegeben, warum sie sich auf dem Grenzkontinuum nicht bei 100% Segmentation verortet haben. Hierzu ein Zitat von Segmentiererin 2:

**Segmentiererin 2, ab Zeile 222:** *"... woran man erkennt, dass ich auch integriere, es kommt also schon auch mal vor, dass ich vielleicht an einem Tag, wo es nicht geplant war, dann doch auch was arbeite, oder sehr selten, habe ich auch schon an Sonntagen gearbeitet, wenn es jetzt wirklich vom Arbeitsvolumen her nicht anders ging ..."*

Segmentierer 3 (65% S/35% I), welcher den grössten Integrationsanteil unter den Segmentierern aufweist (35% I) hat hierzu angemerkt, dass er ein 100%iges Segmentieren als unpraktikabel hält, da es zu starr und künstlich ist, um den heutigen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden (siehe nachstehendes Zitat).

**Segmentierer 3, ab Zeile 293:** *"... Aber wenn ich einfach die Rolle des Segmentierers spiele und sage, hier ist die Wand und weiter geht es nicht, da wird es ganz schwierig ... Segmentationsstrategien haben Limitationen, und diese können belastend sein ..."*

Im Umgang mit technischen Geräten, insbesondere dem Smartphone, ist es allen Segmentierern wichtig, dass sie die Gerätschaften in der Freizeit ausschalten oder zumindest die automatische Synchronisation vom Geschäfts-E-mail unterdrücken können. Müssten sie permanent erreichbar sein, wäre das erholungshinderlich (siehe Zitat nach Absatz). Im Gegenzug wird während der Arbeitszeit das Private ausgeblendet und wenn möglich zu Randzeiten erledigt.

**Segmentiererin 2, ab Zeile 42:** *"... ich kann zwar auf meinem Handy die Geschäftsmails anschauen ... je nach dem ist das praktisch ... aber dann irgendwann am Abend gehe ich dann rein und schalte es aus ... weil ich will dann wirklich abschalten können am Abend ..."*

Alle drei Segmentierer sind der Meinung, dass es wichtig ist, dass die Führungsperson zumindest ein Verständnis und Wissen um Unterschiede in den Abgrenzungsbedürfnissen ihrer Mitarbeitenden mitbringen. Segmentiererin 1 hält diese Tatsache wie folgt fest:

**Segmentiererin 1, ab Zeile 228:** *"... Ich hatte natürlich mit XY eine Chefin, welche das toleriert hat und ein Stück weit auch ein Bewusstsein dafür hatte, dass andere Leute anders sind ... sie wusste das ich meine Arbeit mache und ob ich meine Arbeit gut mache ... daher hatte ich nicht den Druck dauerhafte Präsenz beweisen zu müssen ..."*

Obwohl Segmentiererin 1 (80% S/20% I) auch in der aktuellen Einstellung wieder einen Vorgesetzten hat, welcher eher zur Integration tendiert, nimmt sie doch wahr, dass dieser ähnlich wie die letzte Vorgesetzte um die Existenz von Segmentierer weiss, und diese Bedürfnislage auch respektieren kann. Dadurch finden sie in der Zusammenarbeit einen guten Mittelweg. Segmentiererin 2 (70% S/30% I) hingegen, hat einen sehr starken Integrierer als Vorgesetzten und fühlt sich von diesem zeitweise nicht wertgeschätzt. Insbesondere wenn Sie entgegen ihrem Segmentationsbedürfnis der Arbeit zuliebe Ausnahmen macht, wünscht sie sich, dass diese Bemühung wahrgenommen und anerkannt wird (siehe nachstehendes Zitat der Segmentiererin 1). Segmentierer 3 (65% S/35% I) äussert sich zum Thema Führung insofern, dass er die Überzeugung hat, dass sich ähnliche Boundary-Typen in der Zusammenarbeit besser finden, als dies der Fall ist wenn die Unterschiede zu gross sind (siehe nachstehendes Zitat des Segmentierers 3).

**Segmentiererin 2, ab Zeile 368:** *"... Mein Chef, wenn er so Wünsche hat von wegen am Abend noch arbeiten ... es wäre wirklich schön wenn er auch mal zurückfragen würde, ob das okay ist so. Ein Bewusstsein, das nicht alle gleich sind."*

*Und das es nicht einfach normal ist. ... Das ist so was ich mir wünsche, Anerkennung für die Ausnahmen, welche ich ja doch auch mache ..."*

**Segmentierer 3, ab Zeile 200:** *"... Ich glaube, wenn man wählen kann, sollte man sich halt einen Chefaussuchen der etwas ähnlich tickt wie man selber ..."*

### 5.1.2.3 Das Profil des Mischtyps

Bei der Selbstverortung auf dem Grenzkontinuum ist bei beiden Mischtypen aufgefallen, dass sie Schwierigkeiten hatten, sich klar zuzuordnen. Sie haben sich in beiden Verhaltensweisen wiedergefunden und festgestellt, dass sie keinem der beiden Archetypen wirklich Gewicht geben können. Hierzu ein Zitat des Mischtypen 1:

**Mischtyp 1, ab Zeile 9:** *"... Das ist noch schwierig ... im Moment, weil ich es nicht so sagen kann, würde ich mich im ersten Gefühl in der Mitte einstufen ..."*

Bei Mischtyp 2 (45% S/55% I) fällt zudem auf, dass er sich in der HOD Befragung 2013 entgegengesetzt zu seiner Verortung im Interview (leichte Tendenz zu Integration) für eine minimale Tendenz Richtung Segmentation entschieden hat.

Die Mischtypen 1 (50% S/50% I) und 2 (45% S/55% I) zeichnen sich beide dadurch aus, dass sie dann gerne integrieren, wenn es in Eigenregie und freiwillig geschieht, aber grosse Mühe haben, wenn das Integrieren von aussen als Anforderung an sie herangetragen wird. Wenn die Arbeit Spass macht, interessiert und/oder als wichtig empfunden wird, steigen der Hang und die Bereitschaft zum Integrieren. Im Gegenzug wächst der Hang zum Segmentieren, wenn die Arbeiten als mühselig, uninteressant und/oder unwichtig empfunden werden.

**Mischtyp 1, ab Zeile 38:** *"... Wenn ich von mir aus, aus meinem Bedürfnis heraus, und das habe ich manchmal, möchte kurz hineinschauen ins Mail ... aber das mach ich von mir aus, und es ist nicht etwas das extern als Anforderung an mich herangetragen wird ..."*

**Mischtyp 2, ab Zeile 70:** *"... Ferien ... da bin ich auch sehr unterschiedlich, es kommt darauf an ... ob ich gerade irgendein wichtiges Projekt am Laufen habe ... dann bin ich erreichbar ... sonst ist quasi das Telefon umgeleitet auf die Combox ..."*

Mischtyp 1 (50% S/50% I) empfindet ihr eigenes Arbeitsverhalten, insbesondere in der Home Office Situation als sehr unstrukturiert.

**Mischtyp 1, ab Zeile 195:** *"... oder mache mal schnell einen halben Tag [privat] so, und gehe dann wieder zurück [Home Office], teilweise sehr unstrukturiert ..."*

Im Weiteren zeichnen sich die beiden Mischtypen dadurch aus, dass sie immer wieder versuchen, gewisse Segmentations- oder Integrationsstrategien anzuwenden, diese aber dann nicht konsequent durchziehen. Oft erleben die Mischtypen dann auch eine gewisse Unzufriedenheit mit den jeweiligen Strategien, weil insbesondere bei den Segmentationsstrategien der andere Teil der Bedürfnislage verloren geht (ob Arbeit oder Privat). Damit ist gemeint, dass sie sich einerseits bei Segmentationsbemühungen plötzlich abgeschnitten fühlen, andererseits bei Integrationsbemühungen Angst haben, den Überblick zu verlieren. Hierzu ein Zitat von Mischtyp 2:

**Mischtyp 2, ab Zeile 29:** *"... Die Synchronisation der E-Mails auf dem Handy, im Moment habe ich wieder beide Kanäle, die ich synchronisiere, aber es hat es auch schon gegeben, dass ich gesagt habe, jetzt stelle ich mal das Geschäft ab, aber dann habe ich nachher so ... es fehlt mir dann manchmal fast ein Bisschen ... da bin ich nicht ganz klar ... bin nicht so sicher was das richtige ist ..."*

Beide Mischtypen geben an, dass sie bei sich selber einen leichten Hang zum Integrieren feststellen, was zu Unstrukturiertheit und Verzettelung führt, wo sich beide gute und griffige Segmentationsstrategien wünschen, um ihre Work-Life-Balance zu optimieren (siehe nachstehendes Zitat).

**Mischtyp 1, ab Zeile 30:** *"... Diese Störungen nerven mich in dem Moment. Ich habe also irgendwie ein Segmentationsbedürfnis, verhalte mich aber wie ein Integrierer, was Stress erzeugt ... Also ein Hang zum Integrieren was aber sehr stressig werden kann, wo ich wie gute Segmentationsstrategien lernen muss um mich zu schützen ..."*

In der Zusammenarbeit mit seinem Umfeld fällt besonders bei Mischtyp 2 auf, dass er sich einerseits sehr nervt, wenn andere von aussen etwas als wichtig postulieren und ihn dann unbeachtet der Uhrzeit versuchen zu erreichen und dies dann oft auch mehrmals hintereinander tun, was bei Mischtyp 2 zu einer Trotzreaktion führt. Andererseits erzählt er auch von seiner stark segmentierenden Arbeitskollegin, was ihn dann auch nervt, wenn diese nicht erreichbar ist für von ihm als wichtig wahrgenommene Themen und Aufgaben. Auch Mischtyp 1 hat Aussagen in diese Rich-

tung gemacht, wobei sie mit Segmentierern besser klar kommt als mit stark integrativen Personen.

**Mischtyp 2 zum nervigen Integrieren, ab Zeile 154:** *"... Was mich auch relativ nervt ... wenn Leute anrufen, eine Nachricht hinterlassen, dann nach zwei Stunden wieder anrufen ... Da muss ich einfach sagen, ja, ich kann diese Combox abhören und zurück rufen, oder eben nicht ... meistens ist es eben wirklich nichts so dringendes ..."*

**Mischtyp 2 zum nervigen Segmentieren, ab Zeile 172:** *"... Andererseits ... meine Mitarbeiterin ... dort stelle ich manchmal fest, sie ist dort eher die Segmentiererin ... da bin ich manchmal dann auch fast wie verzweifelt, wenn ich sie nicht per Handy erreiche, zum Beispiel am Freitagnachmittag, denn da haben wir eigentlich immer das Büro zu ..."*

Zum Thema Führung hat sich vor allem Mischtyp 1 geäußert. Mischtyp 2 ist als Geschäftsführer relativ unabhängig und hat wenig Berührungspunkte mit ihm übergeordneten Personen. Mischtyp 1 (50% S/50% I) arbeitet für eine Segmentiererin und für einen Integrierer und stellt dabei fest, dass sie mit der segmentierenden Vorgesetzten besser klar kommt als mit dem anderen Vorgesetzten, welcher sehr stark integriert. Von ihm fühlt sie sich oft überfahren und kann sich nicht recht abgrenzen. Darum wäre es hilfreich, wenn die Organisation selber klar Stellung dazu nehmen würde, dass Segmentierungsverhalten nicht als faul, leistungsunwillig oder als nicht committed abgestempelt wird. Das würde den Mischtypen mit stark integrativen Vorgesetzten helfen sich abzugrenzen (siehe folgendes Zitat).

**Mischtyp 1, ab Zeile 158:** *"... Je nachdem, ob die Vorgesetzten Integrierer oder Segmentierer sind, respektieren sie das Bedürfnis nach Integrieren oder Segmentieren anders ... ich habe zwei Vorgesetzte, die eine ist eher Segmentiererin, und ich habe einen Integrierer als Vorgesetzten, der irgendwie nicht so ganz akzeptieren kann ... wenn man jetzt nicht bereit ist zu komischen Unzeiten ... zu arbeiten, und ich fände es halt schon gut, wenn eine Organisation klar Stellung dazu nimmt ... dann wird es mir erleichtert mich auch mehr abzugrenzen..."*

#### 5.1.2.4 Das Profil des Integrierers

Sehr augenfällig ist, dass drei von vier Integrierern (Integrierer 2 - 30% S/70% I, Integriererin 3 - 25% S/75% I, und Integriererin 4 - 10% S/90% I) anmerken, dass sie teilweise Mühe haben, die Arbeit und das Private auseinander zu halten. Die Grenzen werden als fließend beschrieben und das Ziehen einer klaren Grenze zwischen den beiden Domänen scheint unmöglich. Nur Integrierer 1 (35% S/65% I), welcher den geringsten Integrationsanteil unter den Integrierern aufweist, macht keine spezifische Aussage in diese Richtung. Nachstehend wird sinnbildlich Integrierer 2 zitiert:

**Integrierer 2, ab Zeile 17:** *"... Ist eine Sonntagszeitung kaufen gehen ... und so politische Statements lesen ... das ist dann am Sonntag halt schon tendenziell Beruf. Und wie letzten Donnerstag, abends an eine Kunstausstellung gehen wo XY gesponsert hat ... Ja ist das jetzt Beruf oder ist das Freizeit? Das verfließt halt. Und es ist ja dann auch Interesse dabei, ich schaue das dann nicht als arbeiten an ..."*

Je mehr integriert wird, desto wichtiger wird es, dass sich die Integrierer besonders für private Angelegenheiten ausgleichend Zeiträume herausnehmen. Eine längere einseitige Integration des Beruflichen ins Private kann laut Integriererin 3 (25% S/75% I) zu einem Burnout führen. Dies bedingt eine hohe zeitliche Flexibilisierung, insofern, dass die Integrierer auch während der regulären Arbeitszeiten sich Zeit für Privates nehmen können, als Ausgleich zu den geleisteten Arbeitsstunden an Randzeiten, Freizeiten und Wochenenden. Nachstehend zwei Zitate zur Verdeutlichung:

**Integriererin 3, ab Zeile 110:** *"... Damals bei der Firma XY hat sich meine Work-Life-Balance massiv verschlechtert ... das Geschäftliche ist zu sehr ins Private hinüber geschwappt, und ich konnte mir auf der Gegenseite nichts herausholen für mich privat ... ich war dann in der Burnout Abklärung ... und dort hat die Abklärung gezeigt, dass ich ganz nahe dran bin ..."*

**Integriererin 4, ab Zeile 72:** *"... Ich erlebe Leute, die irgendwie Stress haben mit der Situation, wenn sie einfach geben und sich nichts herausholen ... Es ist so ein Bisschen mein Erfolgsrezept. Es klingt so nach Aufopferung für die Firma, aber ich glaube, ich verhalte mich in dem Ganzen auch sehr egoistisch. Ich mache es*



*möglich wenn's geht, aber ich weiss auch was mir wichtig ist, und das nehme ich mir raus ..."*

Alle interviewten Integrierer sind besonders dann erfreut und fühlen sich erfolgreich mit ihrer Integrationshaltung, wenn sie berufliches mit privaten verbinden können. Es gibt ihnen das Gefühl, mehr in den Tag packen zu können. Teilweise hat es auch den Aspekt, dass die Arbeit mit etwas angenehmem verbunden werden kann. Diese Ausprägung ist vor allem bei den starken Integriererinnen 3 (25% S/75% I) und 4 (10% S/90% I) deutlich vorhanden:

**Integriererin 3, ab Zeile 307:** *"... Ich versuche, die sozialen Kontakte über geschäftliche Termine zu erzeugen, habe gerade morgen für ein Businesslunch abgemacht ... und ich mag diesen Typ ... ich gehe nicht gerne mit Leuten essen, die ich nicht mag. Aber den mag ich, und dann nehme ich das gleich als Break, das ist dann mein Goodie, dass ich vorher und nachher gut arbeiten kann ..."*

**Integriererin 4, ab Zeile 176:** *"... Ich habe einfach Spass, wenn ich die Dinge ineinander hinein kombinieren kann. Ein kleines Beispiel: wenn ich einen Call habe, wo ich weiss, ich muss keinen grossen Beitrag leisten, wenn ich den im Auto nehme. Das ist für mich sowieso verlorene Zeit ... Dann komme ich zu Hause an und habe das gleichzeitig erledigt, war ja dabei, das finde ich zum Beispiel lässig ... was mich auch fasziniert, die Relativitätstheorie der Zeit auf einer neuen Ebene. Aus einer Stunde zwei machen ..."*

Fast alle Integrierer, namentlich Integrierer 1, 3 und 4 erleben Stress oder fühlen sich unwohl ohne WLAN oder Mobiltelefon. Abgeschnitten zu sein, ist ein wesentlich höherer Stressfaktor als die permanente Erreichbarkeit, welche sodann auch nicht als belastend wahrgenommen wird. Integrierer 1 formuliert es wie folgt:

**Integrierer 1, ab Zeile 25:** *"... Eher stressig ist für mich, wenn ich das Gefühl habe, ich muss was machen und ich kann nicht. Also wenn mir jemand zum Beispiel das Telefon wegnehmen würde, das wäre der grössere Stress als ab und zu ein Bisschen zu arbeiten in den Ferien ..."*

In Bezug auf die Arbeit im Home Office fällt auf, dass die Integrierer das Home Office nicht regelmässig, sondern eher punktuell nach Bedarf und wo es Sinn macht einsetzen. Auch hier will sich der Integrierer maximale Flexibilität schaffen und nicht stur nach einem Schema vorgehen (siehe nachstehendes Zitat des Integrierers 2). Nur Integriererin 3 (25% S/75% I) fällt aus dem



Rahmen, da sie durch ihre Selbstständigkeit primär aus dem Home Office heraus operiert und kein Main Office hat, wo sie sich örtlich aufhalten könnte.

**Integrierer 2, ab Zeile 81:** *"... Ich bin nie den ganzen Tag zu Hause. Wenn ich irgendwie nach Zürich muss, um 11 Uhr in Zürich sein muss, dann komme ich vorher nicht hier hin [Main Office] ... wenn es keinen Sinn macht ins Büro zurück zu gehen, arbeite ich dann von zu Hause aus ..."*

Bezüglich Führung wird insbesondere bei der sehr starken Integrierern 4 (10% S/90% I) deutlich (siehe nachstehendes Zitat), dass es wichtig ist, dass zeitlich und räumlich möglichst unabhängig voneinander gearbeitet werden kann. Ideal ist, wenn die Integrationstypen maximale Flexibilität in ihrer Arbeitserbringung haben und diese dann und dort erbringen können, wo es für sie gerade am meisten Sinn macht. Auch Integrierer 2 hält fest, dass er nur so gut integrieren kann, weil er von seinen diversen Vorgesetzten relativ freie Hand hat.

**Integriererin 4, ab Zeile 207:** *"... Ich habe jetzt da eine Beziehung, wo ich keine Ahnung habe, was sie [Chefin] macht und sie hat keine Ahnung was ich mache, und dann haben wir so Synk-Punkte, die dann sehr intensiv sind ... und das reicht dann auch wieder zum weiter machen ... also so gesehen, es ist so das Vertrauensverhältnis, und zwar nicht nur Vertrauen, dass ich arbeite, sondern auch Vertrauen dass ich so arbeite, dass es mir gut geht. So dass ich nicht an meine Leistungsgrenze komme ..."*

Integriererin 3 (25% S/75% I), welche selbstständig erwerbend ist und keinen Arbeitgeber hat wie zuvor, der ihr gewisse Strukturen vorgibt, hat bei der Home Office Arbeit festgestellt, dass sie trotz Integrationsbedürfnis doch auch Struktur braucht. Diese schafft sie sich dann mithilfe passender Segmentationsstrategien:

**Integriererin 3, ab Zeile 363:** *"... Ich habe den Radiowecker von Montag bis Freitag so programmiert, dass er um 6.15 Uhr klingelt ... ich halte mir da einen gewissen Rhythmus bei und Struktur halt. Das ist sehr wichtig ... ich habe auch immer wieder Probleme gehabt mit Strukturen ... wenn Du jetzt nicht musst, was machst Du dann? Da kommt es dann auch sehr darauf an wie motiviert Du an eine Arbeit heran gehst ..."*

Bei der auffallend stark integrierenden Integriererin 4 (10% S/90% I) werden die Eigenheiten des Integrationsgedanken besonders deutlich. Die Grenzen der Domänen Privat und Beruf sind bei

ihr praktisch nicht existent, der Beruf ist zugleich Berufung. Viele Aspekte ihrer Arbeit empfindet sie als spassig und energetisierend. Für sie ist ein perfekter Tag dann, wenn sie das Private wie auch das Berufliche zeiteffizient unter einen Hut bringen konnte. Dies bedingt aber für sie, dass sie maximal integrieren kann und zeitlich maximal flexibel ist. Weiter ist für das starke Integrieren wichtig, dass dieses selbstverantwortlich geschieht und der jeweilige Integrierer einen Radar dafür hat, wann das Integrieren doch zu viel wird und es wichtig ist für kurze Zeit auch mal komplett offline zu gehen. Ab einem gewissen Integrationsgrad scheint zudem der Umgang mit stark segmentierenden Personen schwierig zu werden. Integriererin 4 gibt an, dass sie sich in ihrem Umfeld primär mit ihr ähnlichen Menschen umgibt. Der Umgang mit starken Segmentierern fällt ihr eher schwer und das gegenseitige Verständnis fehlt. Nachstehend 4 passende Zitate zur Abrundung des Integriererprofils:

**Integriererin 4 zum Thema Grenzempfinden, ab Zeile 81:** *"... Wenn ich zum Beispiel abends im Ausgang bin, dann verkaufe ich vielen unbewusst noch das Thema XY und YZ, das ist aber weil das meine Leidenschaft ist, da habe ich dann nicht das Gefühl, ich habe mich jetzt für das Geschäft eingesetzt ..."*

**Integriererin 4 zum Thema Berufung, ab Zeile 97:** *"... Ich kann meinen Traumjob wahrnehmen ... Ich bin völlig happy, ich habe eigentlich noch nie so viel gearbeitet, und habe gleichzeitig auch so viel für mich selber tun können ... so gut konnte ich noch nie integrieren. Und wenn alles mitmacht, hat man unter dem Strich mehr gemacht ... also ich glaube immer, ich werde nie auf Segmentieren umstellen können, das bin einfach ich ..."*

**Integriererin 4 zum Thema punktueller Rückzug, ab Zeile 157:** *"... Aber wenn ich die Energie nicht habe, blocke ich auch mehr ab, und das hilft mir dann wieder zum fit werden ... es gibt wirklich Phasen, wo ich gezielt sage, so, okay, heute Abend ist jetzt wirklich Badewanne angesagt dann früh ins Bett, dann bin ich morgen wieder fit. Und da kenne ich mich mittlerweile so gut, dass ich das selber einschätzen kann ..."*

**Integriererin 4 zum Thema soziales Umfeld, ab Zeile 248:** *"... Wenn ich jetzt in einem Umfeld wäre, wo ich immer so der Exot wäre und mich erklären müsste, das wäre nichts für mich. Aber ich habe da jetzt lauter Leute, die wie ich ticken ... Ich bewege mich wie in einer Bubble, mit Leuten die sich sehr ähnlich sind, und das läuft eigentlich sehr, sehr gut so. ..."*

### 5.1.3 Methodentriangulation zu Fragestellung 1 (Between-Method)

Das Gegenüberstellen der Ergebnisse zu Fragestellung 1a (quantitativ) und 1b (qualitativ) lässt darauf schließen, dass die Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer in der mobilen Arbeit identifizierbar sind und sich in wesentlichen arbeitsrelevanten Charakteristiken unterscheiden.

Die als Integrierer identifizierten HO-Routiniers aus der HOD13 Befragung arbeiten signifikant häufiger zu Randzeiten und an Wochenenden als dies die Segmentierer tun, was auch in der Literatur zu Boundary-Typen so beschrieben wird (vgl. Nippert-Eng, 1996). Die Ergebnisse der Interviews untermauern diese Evidenz zur Existenz der Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit, indem sie Unterschiede in arbeitsrelevanten Charakteristiken der Boundary-Typen aufzeigen können.

Die Hinweise aus beiden Datenquellen konvergieren in der Typenbestimmung, wobei die Interviewdaten die Ergebnisse aus Fragestellung 1a komplementär verdichten.

## 5.2 Mobile Arbeit und Gesundheit im Home Office im Hinblick auf die Boundary-Typen (Fragestellung 2)

### 5.2.1 Unterschiede zwischen Boundary-Typen im Hinblick auf Produktivitäts- und Gesundheitsvariablen im Home Office

Zur Beantwortung der Fragestellung 2a ("*Wie und wo unterscheiden sich die Boundary-Typen bezüglich WLB, Gesundheit, psychischem Wohlbefinden, Schlafqualität, ERI, Produktivität und der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit im HO?*"), beziehungsweise der im Folgenden nochmals aufgeführten Hypothesen 2a bis 2g (vgl. Kapitel 3) H-Tests nach Kruskal und Wallis berechnet und mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% evaluiert.

Hypothese 2a: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *WLB* nicht voneinander

H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *WLB* signifikant voneinander

Hypothese 2b: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Gesundheit* nicht voneinander

- H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Gesundheit* signifikant voneinander
- Hypothese 2c: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrem durchschnittlichen *psychischen Wohlbefinden* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrem durchschnittlichen *psychischen Wohlbefinden* signifikant voneinander
- Hypothese 2d: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Schlafqualität* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Schlafqualität* signifikant voneinander
- Hypothese 2e: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Efford-Reward-Imbalance (ERI)* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen *Efford-Reward-Imbalance (ERI)* signifikant voneinander
- Hypothese 2f: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Arbeitsleistung* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Arbeitsleistung* signifikant voneinander
- Hypothese 2g: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Strukturiertheit* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlich *wahrgenommenen Strukturiertheit* signifikant voneinander
- Hypothese 2h: H<sub>0</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit im HO* nicht voneinander  
H<sub>1</sub>: Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich in ihrer durchschnittlichen, *allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeit im HO* signifikant voneinander

In Tabelle 12 sind die Ergebnisse des H-Test aufgeführt. Der H-Tests nach Kruskal und Wallis zeigt, dass ein statistisch signifikanter Unterschied in der Variable "Verbesserte Arbeitsleistung"

zwischen den drei Teilgruppen besteht ( $\chi^2(2) = 12.65, p \leq .01$ ). Der mittlere Rang für Segmentierter beträgt dabei 201.90, für Mischtypen 167.38 und für Integrierer 227.16. Dies weist darauf hin, dass Integrierer die höchsten Messwerte in der Variable "Verbesserte Arbeitsleistung" aufweisen. Damit kann die Nullhypothese der Hypothese 2f verworfen, beziehungsweise die Alternativhypothese angenommen werden.

Bei den Hypothesen 2a bis 2e sowie 2g und 2h wird aufgrund der Ergebnisse in Tabelle 12 die Nullhypothese angenommen, beziehungsweise die Alternativhypothese verworfen. Die verschiedenen Boundary-Typen unterscheiden sich demnach in ihrer durchschnittlichen WLB, allgemeinen Gesundheit, Schlafqualität, Schwierigkeit Aufgabenstrukturierung, Effort-Reward-Imbalance (ERI), allgemeinen Zufriedenheit im Home Office sowie in ihrem psychischen Wohlbefinden nicht signifikant voneinander. Bei der Betrachtung der mittleren Ränge (siehe Tab. 12) fällt aber auf, dass die Mischtypen bei fast allen überprüften Variablen den niedrigsten Rang einnehmen.

**Tabelle 12.** H-Test nach Kruskal und Wallis zum Vergleich der Tendenzen zwischen Segmentier, Mischtyp und Integrierer hinsichtlich verschiedener Variablen

Variable	Mittlerer Rang			$\chi^2$	p
	Segmentierer (N = 242-243)	Mischtyp (N = 94-96)	Integrierer (N = 55-56)		
Zufriedenheit im HO	198.05	190.22	211.13	1.23	.540
Einklang Arbeits- und Privatleben	197.14	185.52	216.43	2.92	.233
Vereinbarkeit von familiären und sozialen Verpflichtungen	199.74	193.17	198.71	.29	.864
Schwierigkeit Aufgabenstrukturierung	191.79	213.48	191.17	3.17	.205
Verbesserte Arbeitsleistung	201.90	167.38	227.16	12.65	.002**
Gesundheit	196.36	206.06	184.38	1.51	.469
Schlafqualität	200.31	189.96	191.04	.80	.671
Psychisches Wohlbefinden	195.82	198.25	192.92	.08	.961
Effort-Reward-Imbalance	203.36	183.13	193.23	2.25	.324

Anmerkung. N = 391-395;  $df = 2$ ; \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$  (zweiteilig)

Um Auskunft darüber zu erhalten, welche Teilgruppen sich in Bezug auf die Variable "verbesserte Arbeitsleistung" signifikant voneinander unterscheiden, sind in Tabelle 13 die paarweisen Vergleiche aufgeführt. Diese wurden bei signifikanten Ergebnissen zusammen mit der adjustierten Signifikanz automatisch von SPSS ausgewiesen.

**Tabelle 13.** Paarweise Vergleiche der Variable "Verbesserte Arbeitsleistung"

Variable	Segmentierer vs. Integrierer			Segmentierer vs. Mischtyp			Integrierer vs. Mischtyp		
	$\chi^2$	Adj. <i>p</i>	<i>r</i>	$\chi^2$	Adj. <i>p</i>	<i>r</i>	$\chi^2$	Adj. <i>p</i>	<i>r</i>
Verbesserte Arbeitsleistung	-1.61	.651	-	2.72	.040*	.22	-3.36	.005**	.18

Anmerkung. N = 395-399; \* $p \leq .05$  \*\* $p \leq .01$  \*\*\* $p \leq .001$  (zweiteilig)

Wie aus Tabelle 13 ersichtlich ist, besteht ein signifikanter Unterschied zwischen Segmentierer und Mischtyp ( $\chi^2(2) = 34.66, p \leq .05, r = .22$ ) sowie Integrierer und Mischtyp ( $\chi^2(2) = -60.03, p \leq .01, r = .18$ ). Personen, die sich als Mischtyp eingeschätzt haben, schätzen ihre Arbeitsleistung im Home Office somit signifikant schlechter ein als Personen, die sich entweder als Segmentierer oder Integrierer eingeschätzt haben. Die berechneten Effektstärken (*r*) weisen auf kleine Effekte hin.

### 5.2.2 Typenspezifische Schwierigkeiten in der mobilen Telearbeit, resp. bei der Arbeit im Home Office in Bezug auf das Boundary-Management

Zur Beantwortung der Fragestellung 2b ("Was sind die typenspezifischen Schwierigkeiten in Bezug auf die mobile Telearbeit, insbesondere dem Arbeiten im Home Office?") wird unter 5.3.2.1 ein tabellarischer Überblick über die zentralen Schwierigkeiten der einzelnen Boundary-Typen mit der mobilen Telearbeit, insbesondere der Arbeit im Home Office präsentiert. Im Anschluss an die Übersichtstabelle werden die Schwierigkeiten der jeweiligen Boundary-Typen anhand repräsentativer Zitate aufgezeigt (5.3.2.2 - 5.3.2.4).

Die präsentierten Ergebnisse wurden anhand der hierzu erstellten qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) und der Interviewtranskriptionen erarbeitet. Die tabellarische Übersicht der Inhaltsanalyse ist in Anhang E (S. 108 ff.) zu finden.

### 5.2.2.1 Überblickstabelle zu Schwierigkeiten der Boundary-Typen

*Tabelle 14. Schwierigkeiten der Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit*

Kriterium	Boundary-Typ		
	Segmentierer	Mischttyp	Integrierer
<b>Persönliche Schwierigkeiten</b>	Die HO Situation erfordert viel Abgrenzungs-bemühungen und Rituale für die Rollenübergänge Die Arbeit im HO bedingt eine Anpassungsleistung	Mühe, eigene Bedürfnislage zu erkennen und entsprechend zu handeln Mühe im stringenten Durchsetzen von Boundary-Taktiken	Mühe, Überblick über geleistete Arbeitszeit zu halten Sehr gefordert sich Freiräume zu schaffen und zu nutzen
<b>Schwierigkeiten mit dem Umfeld</b>	Hat Mühe im Umgang mit starken integrativen Organisationskulturen / Personen Braucht Wertschätzung für die punktuellen Ausnahmen die der Sache zuliebe gemacht werden	Das Umfeld kann den Mischtypen nur schwer einordnen Wird durch unklare Haltung stark vom Umfeld beeinflusst Segmentations-bemühungen werden nicht ernst genommen	Hat Mühe im Umgang mit starken segmentativen Organisationskulturen / Personen Zeitlich synchrone Zusammenarbeit ist schwierig, da sich Integrierer nicht an reguläre Arbeitszeiten halten

Wie die nachfolgenden Ausführungen zu jedem Boundary-Typen verdeutlichen werden, können die in der Tabelle aufgeführten typenspezifischen Schwierigkeiten zum Teil mit entsprechenden Boundary-Taktiken, welche in Fragestellung 3 (5.4) behandelt werden, überwunden werden.

#### 5.2.2.2 Schwierigkeiten des Segmentierers

Die eher starken Segmentiererinnen 1 (80% S/20% I) und 2 (70% S/30% I) geben beide an, dass sie anfänglich Mühe mit der mobilen Telearbeit hatten, insbesondere mit dem Arbeiten im Home Office. Hierzu wird ein Zitat der Segmentiererin 1 aufgeführt:

**Segmentiererin 1 über erste Home Office Erfahrung, ab Zeile 103:** *"... Ich habe lange kein Home Office gemacht, oder fast kein, weil ich es total etwas Mühsames gefunden habe ... mir ist aufgefallen, dass ich gar nicht so richtig damit umgehen konnte ..."*

Segmentiererin 1 (80% S/20% I), welche von allen das höchste Segmentationsbedürfnis aufweist, ist zu Beginn mit der Home Office Situation überhaupt nicht klar gekommen. Sie fühlte



sich gezwungen, den Arbeitstag zu Hause wie im Büro zu gestalten, was es ihr untersagt hat, während des Arbeitstages auch private Dinge zu erledigen. Erst als sie gemerkt hat, das punktuelle Integrieren, wie es beispielsweise das Ausräumen des Geschirrspülers oder die Kaffeepause mit einer guten Freundin ist, Vorteile gegenüber einem Arbeitstag im Main Office darstellt, konnte sie sich mit dem Arbeiten im Home Office anfreunden (siehe nachstehendes Zitat).

**Segmentiererin 1, ab Zeile 106:** *"... Ich hatte wie das Gefühl, ich muss vor dem PC sitzen ... wie ich dann realisiert habe, dass ich so Sachen eben machen kann, wie zwischendurch mal waschen, da war dann dieser Druck vom ständig vor dem Computer sitzen zu müssen wie weg, und dann ist es entspannter geworden ..."*

Interessanterweise verortet Segmentiererin 1 sogar Ausbildungen, welche sie privat tätig, in der Arbeitsdomäne. Wenn möglich erbringt sie ausbildungsspezifische Aufgaben auch im Main Office an Randzeiten oder am Wochenende. Sie begründet es damit, dass das zu Hause eher Erholungsort ist und sie in der Arbeitsumgebung des Main Offices produktiver sei.

Im Weiteren merkt Segmentiererin 1 an, dass sie zuvor in einer sehr integrativen Organisationskultur gearbeitet habe, was für sie als starke Segmentiererin anfänglich mit grossen Schwierigkeiten verbunden war. Das konsequente Anwenden der Segmentationsstrategien, welche sie sich insbesondere in diesem letzten Anstellungsverhältnis angeeignet hat, und ein gutes Einvernehmen mit der direkten Vorgesetzten Person haben es ihr dann aber ermöglicht, trotz gegensätzlicher Organisationskultur ihre Work-Life-Balance im Gleichgewicht zu halten.

**Segmentiererin 1, ab Zeile 206:** *"... Bei XY gab es Leute, gibt es Leute, die Tag und Nacht arbeiten, 24/7 ... dort habe ich unterschwellig zu spüren bekommen, das ich nicht genug arbeite ... und ich musste wirklich merken, dass ich mich abgrenzen muss, dann ging es. Aber wenn Du die Tendenz hast dazu gehören zu wollen, dann ist es sehr schwierig für Leute die sich abgrenzen möchten ..."*

Segmentiererin 2 (70% S/30% I) hat zuvor in einem Spitalbetrieb gearbeitet, welcher ihr das starke Segmentieren durch die Eigenstrukturierung der Organisation abgenommen hat. Erst wie sie die aktuelle Anstellung in einer sehr integrativen Organisationskultur angenommen hat, ist ihr aufgefallen, dass sie ein starkes Segmentationsbedürfnis hat (siehe Zitat nach Ende des Abschnitts). Hier war sie dann angehalten, sich geeignete Segmentationsstrategien anzueignen um die eigene Erholung und Gesundheit sicherzustellen. Sich der Arbeitsweise der Organisation



anzupassen würde ihr Erholungserleben stark mindern und infolgedessen zu einer Verschlechterung der Gesundheit führen.

**Segmentiererin 2, ab Zeile 73:** *"... Es ist so, dass ich früher einen Arbeitsplatz in einer Klinik hatte, wo das ganz anders geregelt war mit Arbeitsort und Arbeitszeit ... Von den Rahmenbedingungen her wurde wie quasi für mich segmentiert ... die Anforderung Segmentationsstrategien zu entwickeln war nicht da ... und wie ich dann angefangen habe hier zu arbeiten ... hat es sich mit der Zeit so ergeben, dass ich mir so Strategien überlegt habe ..."*

Obwohl Segmentiererin 2 im allgemeinen von Ihren Segmentationsstrategien sehr überzeugt ist und diese auch relativ konsequent durchsetzt, kommt punktuell Unwohlsein auf, wenn sie es mit starken Integrieren zu tun hat, welche in ihrer Wahrnehmung pausenlos am Arbeiten sind (siehe nachstehendes Zitat).

**Segmentiererin 2, ab Zeile 256:** *"... Natürlich kann es mal sein ... Letzten Freitag habe ich den Abwesenheitsassistenten geschaltet und war auch wirklich nicht zu Hause ... Dann habe ich am Montag gesehen, dass am Freitag vom Projektpartner eine dringende Mailanfrage reingekommen ist ... und in dem Moment war mir dann nicht wohl ..."*

Segmentierer 3 (65% S/35% I) hat am wenigsten Mühe mit integrativen Organisationskulturen. Er führt es darauf zurück, dass er gegenüber seinem Arbeitsumfeld sehr distanziert und reserviert auftritt, was die Erwartungshaltung beim Gegenüber senkt, dass er in seiner Freizeit für die Arbeit verfügbar ist. Er hat es wie folgt festgehalten:

**Segmentierer 3, ab Zeile 238:** *"... Ich glaube vom Typ her bin ich sowieso nicht jemand der Nähe sucht ... Ein Grossteil empfindet das natürlich als eine gewisse Distanziertheit, Reserviertheit, und durch das kommt dann auch nie die Erwartungshaltung auf, man könne noch abends um 23 Uhr anrufen oder so ..."*

Segmentiererin 1 (80% S/20% I) und 2 (70% S/30% I) geben weiter an, dass sie im Home Office morgens und abends Rituale brauchen um den Arbeitstag zu initiieren oder aber dann abzuschliessen. Segmentiererin 1 beschreibt dieses Verhalten wie folgt:

**Segmentiererin 1, ab Zeile 111:** *"... Ich habe gemerkt, ich brauche auch zu Hause Anlaufzeit. Ich habe das manchmal gemacht, gleich losgelegt, aber dann hat*

*irgendwie etwas gefehlt ... am Anfang habe ich oft den Laptop bis in den Abend hinein laufen lassen, und habe E-Mails angeschaut, und da habe ich dann auch gemerkt, ich muss den abstellen, damit ich mich von der Arbeit zurückziehen kann ... "*

Segmentierer 3 (65% S/35% I), welcher den höchsten Integrationsanteil innerhalb der Segmentierer aufweist, gibt an, dass er keinerlei Rituale benötigt, um einen erfolgreichen Home Office Tag zu erleben.

### 5.2.2.3 Schwierigkeiten des Mischtypen

Dadurch dass die Mischtypen 1 (50% S/50% I) und 2 (45% S/55% I) je nach Gesamtsituation mal eher segmentieren, dann wieder eher integrieren, ist es für das Umfeld nicht immer einfach einzuordnen, inwiefern der Mischtyp an Randzeiten, Freizeiten, Wochenenden und zu Ferienzeiten für Arbeitsthemen erreichbar und verfügbar ist. Probleme entstehen dort insbesondere dann, wenn die Wahrnehmung der Aufgabenwichtigkeit und -dringlichkeit unterschiedlich wahrgenommen wird. Als Beispiel wird Mischtyp 1 wie folgt zitiert:

**Mischtyp 1, ab Zeile 95:** *"... Also wenn ich im Outlook eintrage, das ist reserviert für eine bestimmte Aufgabe, dass trotzdem Termine angefragt werden in dieser Zeit. Weil man sagt sich, letztes Mal ist sie auch nach XY gekommen ans Meeting ... vielleicht kommt sie ja trotzdem ich versuch es mal. Und dann kann ich fast nicht nein sagen, und das ist dann schon mühsam oder ..."*

Bei beiden Mischtypen, aber im Besonderen bei Mischtyp 1 (50% S/50% I) fällt auf, dass sie immer wieder versuchen diverse Boundary-Taktiken anzuwenden, diese dann aber oftmals nicht stringent durchziehen können. Dies führt dann dazu, dass vor allem Segmentationsbemühungen vom Umfeld nicht ernst genommen werden. Beide Mischtypen erleben so immer wieder Boundary Violations durch Grenzüberschreitungen aus dem Umfeld, was von beiden als nervig und stressend wahrgenommen wird (siehe nachstehendes Zitat).

**Mischtyp 1, ab Zeile 93:** *"... Also was ich schon merke, durch das, dass ich ein Mischtyp bin, oder so, da merke ich schon gewisse Dinge, dass wenn ich mich dann mal versuche abzugrenzen, so wie nicht ernst genommen werde ... ich schaffe es da nicht eine Grenze zu ziehen ..."*

Auffällig war auch, dass beide Mischtypen Mühe hatten über ihre Boundary-Taktiken zu reflektieren und auch beide davon gesprochen haben, dass sie sich solche wünschen, um sich besser abgrenzen zu können.

Dadurch dass die Mischtypen beide Bedürfnisse (segmentieren und integrieren) bei sich spüren und diesbezüglich keine klare Haltung nach aussen einnehmen, sind beide Mischtypen, insbesondere Mischtyp 1, ihrer jeweiligen Lebenssituation bis zu einem gewissen Grad ausgeliefert. Dabei gilt in der Tendenz, dass ein segmentatives Umfeld dem Mischtypen hilft, sich besser abzugrenzen, ein integratives Umfeld hingegen ihn zu mehr Integration zwingt als ihm lieb ist (siehe diverse Zitate unter 5.1.2.3, Das Profil des Mischtypen).

#### 5.2.2.4 Schwierigkeiten des Integrierers

Für Personen mit einem starken Integrationsbedürfnis wird es besonders dann schwierig, wenn sie dieses Integrationsbedürfnis nur einseitig umsetzen können. Insbesondere wenn ausschliesslich die Arbeit in das Private hinein integriert wird, aber auf der Gegenseite das Private nicht in das Berufliche fließen kann/darf. Wie vorgängig bei der Typisierung schon vermerkt wurde, birgt diese einseitige Integration eine grosse Burnout Gefahr (siehe diverse Zitate unter 5.1.2.4, das Profil des Integrierers). Integrierer brauchen mit zunehmendem Integrationsgrad auch mehr Flexibilität in Zeit und Raum (siehe diverse Zitate unter 5.1.2.4, das Profil des Integrierers). Ohne diese Flexibilität wird ein gesundes Integrieren unmöglich.

Integrierer 1 (35% S / 65% I), welcher zu Hause seine Tochter zur Hälfte mitbetreut, merkt an, dass Multitasking im Sinne von Geschäftliches und Privates zur selben Zeit bedienen zu wollen, mit Vorsicht zu geniessen ist. Er hat insbesondere in der Kinderbetreuung gemerkt, dass er da wenn möglich segmentieren muss (siehe nachstehendes Zitat).

**Integrierer 1 zum Thema Arbeit und Kinderbetreuung, ab Zeile 78: "...**  
*Schon etwas mit Vorsicht zu geniessen. Ich denke jetzt im Speziellen an Momente wo die Tochter gerade was will ... und ich irgendwie gerade am Telefon bin und reden muss ... wie sie noch jünger war, hat sie das nicht begriffen, dass sie mal ruhig sein muss und am Telefon bin, und das ist dann zum Teil stressig geworden ...*"

Durch das Fehlen von klaren Grenzen zwischen Arbeit und Privat wird das Monitoring der effektiven Arbeitszeiten allgemein schwierig für den Typen Integrierer. Integrierer 2 (25% S/75% I) gibt an, dass er für sich kein Konzept von WLB hat, aber versucht, Arbeitszeiten die er als solche erlebt aufzuschreiben, damit es nicht überhandnimmt und er weiss, wie viel Zeit er sich zurückholen darf. Integriererin 4 (10% S/90% I) spricht von einem fragilen Gleichgewicht, welches ein gutes Gespür braucht, um es im Lot zu halten. Sie hat gelernt sich auch für ihr Privatleben Ziele zu setzen, denen sie dann dasselbe Gewicht gibt wie ihren Businesszielen (siehe Zitat nach Absatz). Beide sagen aus, dass es wichtig ist, sich selber gut zu kennen und zu wissen, wann punktuell segmentiert werden muss, um die Batterien wieder aufladen zu können.

**Integriererin 4, ab Zeile 274:** *"... Ich glaube ich habe ein Gleichgewicht, aber es ist fragil, es mag nicht viel ertragen und ich glaube Kultur ist das wichtige. Wir haben hier wirklich eine Kultur, wo alle gleich ticken ... und mir ist aufgefallen ... mein Learning ist eigentlich, genauso wie du im Businessziele hast, musst du die im Privaten auch setzen. Und wenn du dann diese Ziele hast, gewichstest du sie genauso wie Businessziele ..."*

Bei unklaren Tasks oder Aufgaben, die als unangenehm empfunden werden, kann der Integrationshang zur Vermeidungstechnik werden. Die Integrierer sind hier schnell in der Versuchung sich eine andere, angenehmere Aufgabe zu suchen, die sie dann vorziehen. Diese Problematik zeigt sich speziell bei Integriererin 3 (25% S/75% I), welche selbstständig erwerbend ist (siehe Zitat nach Absatz). Aber auch Integriererin 4 (10% S/90% I) hat eine solche Neigung.

**Integriererin 3, ab Zeile 437:** *"... Die ganze Newskonsumation, die ich habe, ist ja eigentlich Pflichtstoff für mich, zum à jour bleiben, zum dass ich überhaupt eine wertvolle Kommunikationsfrau sein kann ... aber es ist gleichzeitig auch eine riesengrosse Ablenkung ... eben wenn man eine Aufgabe hat, die man nicht so gern macht oder gerade nicht so den Zugang dazu hat, und da eine Arbeitstechnik für das Home Office zu haben, wie man da trotzdem fokussiert bleiben kann ... die habe ich noch nicht gefunden ..."*

Wie bei Integriererin 3 deutlich wird (siehe Zitat nach Absatz), brauchen auch starke Integrierer Strukturen. Da sie aber meist mehr gefordert sind gegen zu viele Strukturen und Vorgaben seitens Organisation anzukämpfen, wird dies erst zum Problem, wenn keinerlei Strukturen vorhanden sind und der Integrierer gefordert ist, sich diese selber in Form von Segmentationsstrategien zu geben.

**Integriererin 3, ab Zeile 367:** "... Ich muss auch sagen, dass ich immer wieder Mühe habe mit diesen Strukturen ... ich habe gerade kürzlich ganz wunderbar einen ganzen Küchenschränk ausgeräumt ... was ganz klar eine Vermeidungstechnik war ... ich finde so Situationen sehr mühsam, und ich fühle mich sehr unzufrieden mit mir selber ..."

Wie bei der sehr starken Integriererin 4 (10% S/90% I) deutlich zu spüren ist, wird der Umgang mit dem anderen Extrem, den starken Segmentierern, schwierig. Die Bedürfnislagen sind unterschiedlich. Was den einen Typen antreibt und produktiv macht, wirkt sich lähmend und ermüdend für den anderen Typen aus.

**Integriererin 4, ab Zeile 238:** "... Mein Ex-Partner [starker Segmentierer], wo der Alltag so stressig war, weil wir immer aneinander vorbei geredet haben ... dieses unterschiedlich veranlagt sein, und es nicht lösen können ... ich merke so ein Bisschen, dass starre Rhythmen mich müde machen, und so Rituale machen mich auch müde, also wenn so segmentiert wird ..."

### 5.2.3 Methodentriangulation zu Fragestellungen 2 (Between-Method)

Das Gegenüberstellen der Ergebnisse zu Fragestellung 2a (quantitativ) und 2b (qualitativ) lässt darauf schliessen, dass die unterschiedlichen Boundary-Typen je nach Veranlagung unterschiedliche Schwierigkeiten mit der mobilen Arbeit resp. dem Arbeiten im Home Office haben.

Wie aus den Ergebnissen zu Fragestellung 2a deutlich wird, hat insbesondere der Mischtyp Schwierigkeiten mit der neuen Arbeitsform. Er fühlt sich signifikant weniger leistungsfähig im Vergleich zu den beiden anderen Boundary-Typen Segmentierer und Integrierer. Bei der Betrachtung der Werte in den restlichen untersuchten Bereichen WLB, ERI-Quotient, Gesundheit, Schlaf, Motivation, Strukturierungsprobleme und Zufriedenheit mit der Arbeit im Home Office fällt auf, dass der Mischtyp jeweils die tiefsten Werte aufweist, gefolgt von den Segmentierern, welche aber nur kleine Differenzen zu den Integrierern haben, welche insgesamt über alle Kategorien die besten Werte aufweisen. Es sei aber angemerkt, dass diese Unterschiede allesamt nicht signifikant geworden sind.

Die hierzu codierten Daten aus den Interviews zu Fragestellung 2b unterstützen die Befunde aus der HOD13-Befragung. Auch hier wird deutlich, dass der Mischtyp die grössten Schwierigkeiten

mit der mobilen Telearbeit hat. Auch Segmentierer und Integrierer haben punktuell Schwierigkeiten mit der neuen Arbeitssituation, haben aber meist griffige Strategien mit ihnen umzugehen, wie die Ergebnisse zu den Boundary-Taktiken unter 5.3 aufzeigen.

Die Hinweise aus beiden Datenquellen konvergieren in der Bestimmung der typenspezifischen Schwierigkeiten. Wie bereits bei Fragestellung 1a und 1b, liefern die Interviewdaten komplementäre Informationen.

### **5.3 Boundary-Taktiken verschiedener Boundary-Typen (Fragestellung 3)**

#### **5.3.1 Boundary-Taktiken aus der Home Office Day Befragung 2013**

Zur Beantwortung der Fragestellung 3a ("Welche von Kreiner et al. (2009) identifizierten Boundary-Taktiken und welche neuen Subkategorien an Boundary-Taktiken sind in welcher Häufigkeit bei den identifizierten Boundary-Typen aus der Home Office Day Befragung 2013 zu finden?") wurde die offene Frage zu persönlichen Boundary-Taktiken qualitativ ausgewertet.

Insgesamt haben  $n = 395$  der  $N = 438$  in der HOD13 Studie als routinierte Home Office Nutzende gekennzeichnete Personen Angaben zu ihren Boundary-Taktiken gemacht. Diese teilen sich wiederum in Angaben von  $n = 243$  Segmentierer,  $n = 96$  Mischtypen und  $n = 56$  Integrierern auf.

Über alle drei Boundary-Typen hinweg kann festgehalten werden, dass alle von Kreiner et al. (2009) vorgeschlagenen Kategorien und Subkategorien an Boundary-Taktiken nachgewiesen werden können. Zusätzlich konnten bei den verhaltensbasierten Taktiken zwei weitere Subkategorien (Umgang mit sozialem Umfeld und Erreichbarkeit bewusst steuern) induktiv erschlossen werden. Eine weitere Subkategorie wurde bei den zeitlichen Taktiken identifiziert (zeitliches Verweben von Arbeit und Privat). Zusätzlich wurde jede dieser Subkategorie in unterschiedliche Ausprägungen/Variationen unterteilt.

Nachstehend werden die Häufigkeiten der Boundary-Taktiken tabellarisch nach Boundary-Typ und Kategoriensystem angelehnt an Kreiner et al. (2009) dargestellt (siehe Tab. 15). Eine detaillierte Übersicht über alle in der HOD13 Befragung genannten Taktiken ist nach Boundary-Typ sortiert in Anhang F (S. 165 ff.) zu finden.

**Tabelle 15.** Anzahl Nennungen verhaltensbasierter Boundary-Taktiken HOD13

<b>Taktik</b>	<b>Variation der Taktik</b>	<b>Art der Taktik</b>	<b>Boundary-Typ</b>		
			<b>Segmentierer</b>	<b>Mischtyp</b>	<b>Integrierer</b>
Andere Personen nutzen/einspannen	Stellvertretung organisieren	Segmentation	2	-	2
<i>Total: 4 Nennungen</i>					
Umgang mit technischen Geräten	Führen separater Telefone/Mobiltelefone/Telefon-Nr.	Segmentation	39	3	3
<i>Total: 173 Nennungen</i>	Arbeitsmails während Privatzeit nicht lesen/beantworten	Segmentation	17	5	-
	Arbeitsmails während Privatzeit lesen/beantworten	Integration	-	2	5
	Gerätschaften in Privatzeit ausschalten	Segmentation	16	4	1
	Führen getrennter PCs/Laptops	Segmentation	13	1	-
	Ein PC/Laptop für alles	Integrieren	-	-	1
	Führen getrennter E-Mail Konten	Segmentation	13	3	4
	Ein E-Mail Konto für alles	Integration	-	1	2
	Keine Anzeige der Geschäftsmails auf Smartphone	Segmentation	9	1	-
	Automatische Synchronisation auf Smartphone ist deaktiviert	Segmentation	7	1	-
	Ein Mobiltelefon für alles	Integration	5	2	8
	Alle Gerätschaften und Kommunikationskanäle strikt getrennt	Segmentation	4	-	1
	Alle Gerätschaften und Kommunikationskanäle integriert	Integration	-	-	2
	Priorisierung der Aufgaben	Segmentatives priorisieren der Aufgaben (A/P getrennt)	Segmentation	4	2
<i>Total: 15 Nennungen</i>	Integratives priorisieren der Aufgaben (A/P integriert)	Integration	4	4	1
Erreichbarkeit bewusst steuern	Zu gewissen Zeiten nicht erreichbar sein	Segmentation	14	11	7
<i>Total: 33 Nennungen</i>	Immer erreichbar sein	Integrieren	-	-	1
Umgang mit sozialem Umfeld	Getrennt gehaltene Netzwerke Arbeit/Privat	Segmentation	10	-	-
<i>Total: 35 Nennungen</i>	Minimaler, gezielter privater Kontakt zu Arbeitskollegen	Segmentation	5	-	-
	Integration der Netzwerke Arbeit/Privat	Integration	4	7	2
	Lebenspartner/Familie in berufliches involvieren	Integration	2	2	-



Insgesamt wurden von Personen, die sich in der HOD13-Befragung als Segmentierer einstufen 168 Mal verhaltensbasierte Boundary-Taktiken genannt. Diese verteilen sich auf insgesamt 153 segmentative und 15 integrative Boundary-Taktiken. Personen, die sich als Mischtyp verordnen, nannten insgesamt 49 Mal verhaltensbasierte Boundary-Taktiken, wovon 31 segmentativen und 18 integrativen Taktiken zugeordnet sind. Schlussendlich wurden von Personen, die sich in der HOD13-Befragung als Integrierer einstufen insgesamt 40 verhaltensbasierte Boundary-Taktiken genannt, wovon 18 segmentativer und 22 integrativer Natur sind.

Bei den verhaltensbasierten Taktiken wird im Home Office insbesondere mittels technischen Geräten das Grenzbedürfnis umgesetzt, was 67.3% aller in der HOD13 Studie genannter verhaltensbasierten Taktiken entspricht. Der Anteil der verhaltensbasierten Taktiken im Verhältnis zu allen in der HOD13 Studie genannten Boundary-Taktiken beträgt 56% (siehe Abb. 5), und ist somit die meistgenutzte Kategorie unter den Kategorien verhaltensbasiert, zeitlich, physisch und kommunikativ.

**Tabelle 16.** Anzahl Nennungen zeitliche Boundary-Taktiken HOD13

Taktik	Variation der Taktik	Art der Taktik	Boundary-Typ		
			Segmentierer	Mischtyp	Integrierer
Bewusste Kontrolle der Arbeitszeit <i>Total: 63 Nennungen</i>	Fixe Blockzeiten einhalten, klare zeitliche Trennung zwischen Arbeit und Privat	Segmentation	21	13	6
	Wochenenden sind arbeitsfreie Zeit	Segmentation	13	3	-
	Bewusst Feierabend machen und dann nicht mehr arbeiten	Segmentation	7	-	-
Pausenmanagement <i>Total: 11 Nennungen</i>	Pausen bewusst einplanen und einhalten	Segmentation	8	2	1
Zeitliches verweben von Arbeit und Privat <i>Total: 26 Nennungen</i>	Zeitliche Vermischung von Arbeits- und Privataufgaben	Integration	3	11	12

Wie in Tabelle 16 ersichtlich, wurden von Personen, welche sich in der HOD13-Befragung als Segmentierer eingestuft haben, 52 Mal zeitliche Boundary-Taktiken genannt. Davon sind 49 den segmentativen und 3 den integrativen Boundary-Taktiken zuzuordnen. Mischtypen haben total 29 Mal zeitliche Boundary-Taktiken genannt, wovon 18 integrativ sind und 11 segmentativ. Die in der HOD13-Befragung als Integrierer eingestuften Befragungsteilnehmer haben 19 Mal zeitli-



che Boundary-Taktiken genannt. Davon sind 7 segmentative und 12 integrative Boundary-Taktiken.

Innerhalb der zeitlichen Taktiken nutzen die routinierten Home Office Nutzer der HOD13 Studie vor allem Taktiken, welche sich um die bewusste Kontrolle der Arbeitszeit drehen (63% aller zeitlichen Taktiken). Der Anteil der zeitlichen Taktiken im Verhältnis zu allen in der HOD13 Studie genannten Boundary-Taktiken beträgt 22% (siehe Abb. 5).

**Tabelle 17.** Anzahl Nennungen physische Boundary-Taktiken HOD13

<i>Taktik</i>	<i>Variation der Taktik</i>	<i>Art der Taktik</i>	<i>Boundary-Typ</i>		
			<i>Segmentierer</i>	<i>Mischtyp</i>	<i>Integrierer</i>
Bewusstes physisches Abgrenzen oder Integrieren	Separates Arbeitszimmer für HO Arbeit	Segmentation	6	3	1
	Keine Separation zwischen Arbeits- und Wohnraum	Integration	-	-	1
<b>Total: 20 Nennungen</b>	Separates WC und Kochbereich für HO Arbeit	Segmentation	-	-	1
	Bürotür zum HO geschlossen halten	Segmentation	4	-	-
	Nur im HO arbeiten wenn alleine zu Hause	Segmentation	1	-	-
	Physische Integration von Arbeit und Privat	Integration	-	3	-
Durch Distanz physisch Abgrenzen	Arbeitsort und Wohnort bewusst getrennt halten	Segmentation	2	-	-
	Arbeit wenn möglich nicht nach Hause mitnehmen	Segmentation	2	3	1
<b>Total: 9 Nennungen</b>	Die HO Räumlichkeiten nicht innerhalb der Wohnung halten	Segmentation	1	-	-
Managen von physischen Artefakten	Führen getrennter Agenden für Arbeit und Privat	Segmentation	15	2	3
	Führen einer einziger Agenda für Arbeit und Privat	Integration	11	7	9
<b>Total: 51 Nennungen</b>	Arbeitsmittel nach Arbeit physisch entfernen/verstauen	Segmentation	2	-	-
	Büroatmosphäre aus MO in HO replizieren	Segmentation	-	-	1
	Für die Arbeit im HO bewusst ankleiden	Segmentation	1	-	-

Wie in Tabelle 17 ersichtlich, haben die Segmentierer aus der HOD13-Befragung insgesamt 45 Mal physische Taktiken genannt, wovon 34 als segmentativ und 11 als integrativ verortet werden

können. Der Mischtyp hat 18 Mal physische Taktiken genannt, 8 segmentative und 10 integrative Nennungen. Die Integrierer der HOD13-Befragung haben 17 Mal physische Taktiken genannt. Davon sind 7 segmentativer und 10 integrativer Natur.

Unter den physischen Taktiken wird von den routinierten Home Office Nutzenden aus der HOD13 Studie vor allem das Managen von physischen Artefakten, namentlich das Führen von entweder getrennter Agenden oder einer einzigen integrierten Agenda angewandt (63.8% resp. 58.8%). Der Anteil der physischen Taktiken im Verhältnis zu allen in der HOD13 Studie genannten Boundary-Taktiken beträgt 18% (siehe Abb. 5).

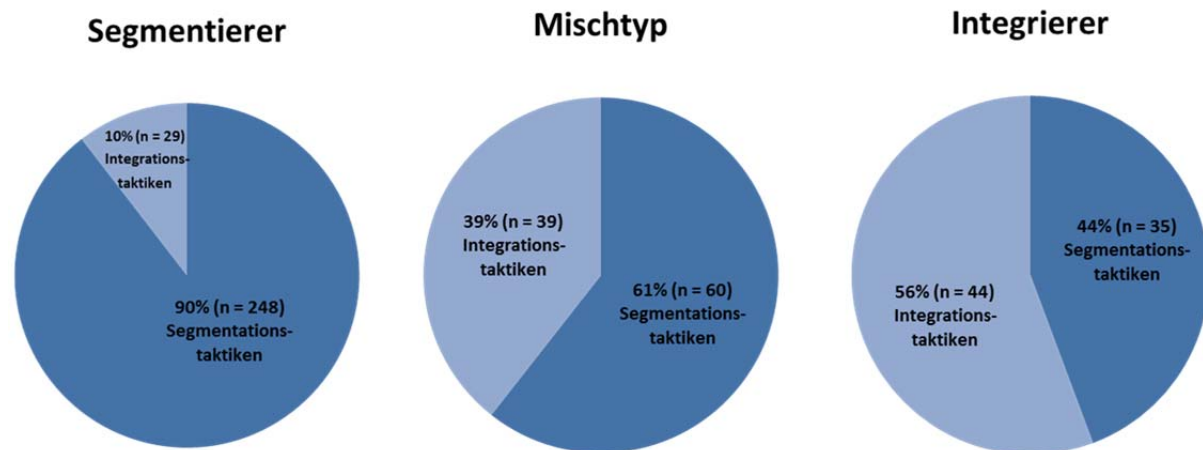
**Tabelle 18.** Anzahl Nennungen kommunikative Boundary-Taktiken HOD13

Taktik	Variation der Taktik	Art der Taktik	Boundary-Typ		
			Segmentierer	Mischtyp	Integrierer
Bewusst Erwartungen setzen/ kommunizieren	Klare Kommunikation mit Umfeld über Grenzen	Segmentation	12	2	2
<i>Total: 16 Nennungen</i>					
Konfrontation von Boundary Violations	Gesetzte Grenzen verteidigen	Segmentation	-	1	1
<i>Total: 2 Nennungen</i>					

Am wenigsten wurden kommunikative Boundary-Taktiken genannt (siehe Tab. 18). Bei den Segmentierern wurden diese 12 Mal genannt, bei den Mischtypen und Integrierern je 3 Mal. Alle genannten Taktiken aller Typen sind in dieser Kategorie als segmentativ zu verorten.

Bei den kommunikativen Boundary-Taktiken wird vor allem das bewusste Kommunizieren und Setzen von Erwartungen genutzt (88.9%). Der Anteil der kommunikativen Taktiken im Verhältnis zu allen in der HOD13 Studie genannten Boundary-Taktiken beträgt 4% (siehe Abb. 5).

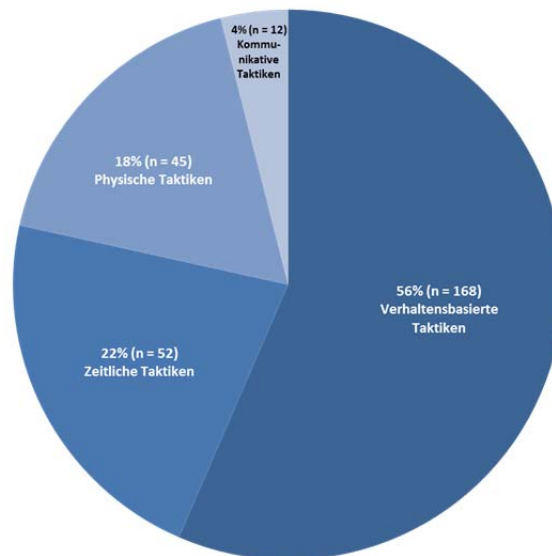
Wenn alle verwendeten Taktiken insgesamt betrachtet werden, unterscheiden sich die Boundary-Typen hinsichtlich der Verhältnisse zwischen Segmentationstaktiken und Integrationstaktiken (Siehe Abb. 4). Während die Segmentierer überwiegend Segmentationstaktiken anwenden (90%), sind es beim Mischtypen noch eine leichte Mehrheit von 61% Segmentationstaktiken. Beim Integrierer überwiegen die Integrationstaktiken (56%), wobei die Tendenz nicht so eindeutig ist wie es bei den Segmentierern mit den Segmentationstaktiken der Fall ist (Verhältnis 56% zu 41% versus 10% zu 90%).



**Abb. 4:** Verteilung der Taktiken je Typ und Art (Nennungshäufigkeiten) HOD13

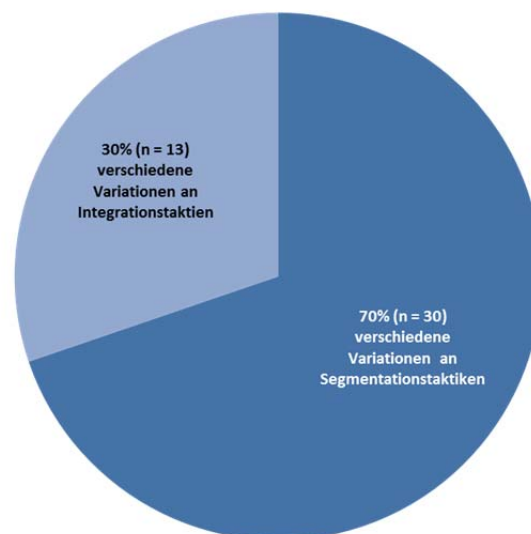
Wie aus den vorangegangenen Tabellen 15 bis 18 ersichtlich wird, werden 35% der Boundary-Taktiken (15 aus 43 Variationen), ob segmentativer oder integrativer Natur, von allen Boundary-Typen genutzt; auch wenn sie in der tendenziellen Nutzungshäufigkeit dem entsprechenden Boundary-Typen zugeordnet werden können (d.h. Segmentative Boundary-Taktiken werden am meisten von Segmentierern genutzt, integrative Boundary-Taktiken am meisten von Integrierern).

Wird die Verteilung der Grobkategorien "verhaltensbasierte Taktiken", "zeitliche Taktiken", "physische Taktiken" und "kommunikative Taktiken" über alle Boundary-Typen hinweg betrachtet (siehe Abb. 5), wird ersichtlich, dass im Home Office vor allem Verhaltensbasierte Boundary-Taktiken (56%) zur Umsetzung der individuellen Grenzbedürfnisse herangezogen werden. Darauf folgen die zeitlichen Taktiken (22%) und die physischen Taktiken (18%). Am wenigsten werden kommunikative Taktiken (4%) angewandt.



**Abb. 5:** Verteilung der Taktiken über alle Typen nach Überkategorie geordnet (Nennungshäufigkeiten)  
HOD13

Werden die Taktiken hinsichtlich ihrer Natur des Segmentierens oder Integrierens einander gegenübergestellt, wird bei der Anteilsverteilung deutlich, dass das Segmentieren mehr Taktiken bedarf als das Integrieren (30 Segmentationstaktiken vs. 13 Integrationstaktiken, siehe Abb. 6).



**Abb. 6:** Gegenüberstellung Anzahl Segmentationstaktiken vs. Anzahl Integrationstaktiken (Variationen)  
HOD13

### 5.3.2 Boundary-Taktiken aus den qualitativen Interviews

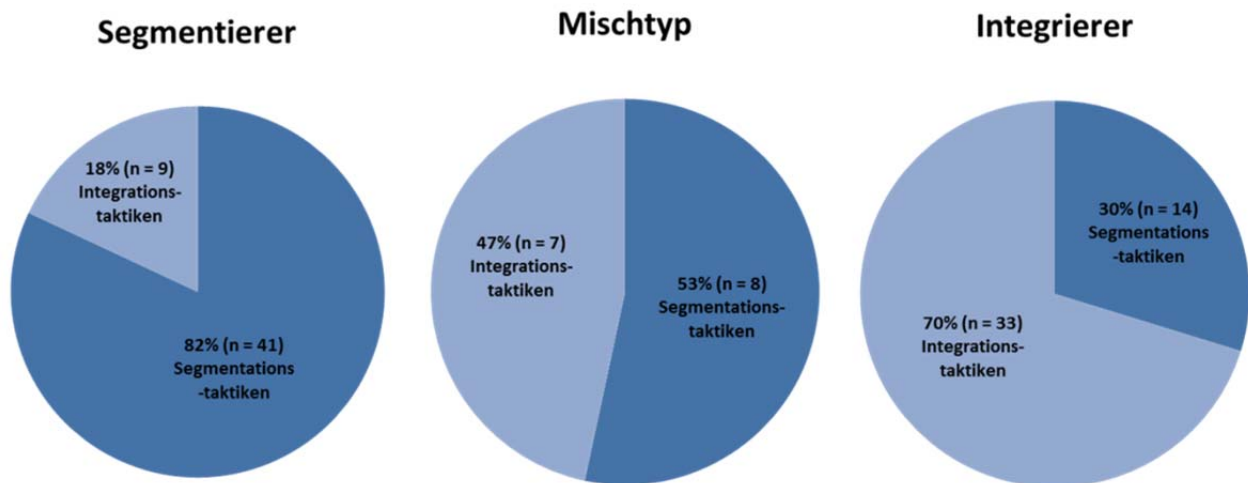
Zur Beantwortung der Fragenstellung 3b ("Welche von Kreiner et al. (2009) identifizierten Boundary-Taktiken und welche neuen Subkategorien an Boundary-Taktiken sind bei den identifizierten Boundary-Typen der Interviews zu finden?") wurden die in den Interview angeführten Taktiken gesammelt und analog Fragestellung 3a ausgewertet.

Die Auszählung der in den Interviews genannten Boundary-Taktiken hat folgende Verteilung ergeben (siehe Tab. 19):

**Tabelle 19.** Verteilung der Boundary-Taktiken nach Typ und Art der Taktik aufgeschlüsselt (Interviews)

<i>Kategorie</i>	<i>Art der Taktik</i>	<i>Boundary-Typ</i>		
		<i>Segmentierer</i>	<i>Mischtyp</i>	<i>Integrierer</i>
Verhaltensbasierte Boundary-Taktiken	Segmentation	19	4	7
	Integration	4	5	12
Zeitliche Boundary-Taktiken	Segmentation	3	-	1
	Integration	5	4	19
Physische Boundary-Taktiken	Segmentation	4	2	4
	Integration	-	-	2
Kommunikative Boundary-Taktiken	Segmentation	15	-	2
	Integration	-	-	-

Während die Segmentierer über alle genannten Boundary-Taktiken hinweg 41 Mal Segmentationsstrategien und 9 Mal Integrationsstrategien genannt haben, verteilt es sich bei den Mischtypen auf 8 Mal segmentative und 7 Mal integrative Boundary-Taktiken. Die Integrierer nannten insgesamt 14 Mal Segmentationsstrategien und 33 Mal Integrationsstrategien. Die Verhältnisse innerhalb der Boundary-Typen werden in nachstehender Abbildung 7 analog wie bei den Ergebnissen der genannten Taktiken in der HOD13-Befragung dargestellt:



**Abb. 7:** Verteilung der Taktiken je Typ und Art (Nennungshäufigkeiten) Interviewdaten

Bei den von Kreiner et al. (2009) vorgeschlagenen Überkategorien "verhaltensbasierte Taktiken", "zeitliche Taktiken", "physische Taktiken", "kommunikative Taktiken" sowie den diversen zugehörigen Unterkategorien wurden alle in den geführten Interviews angesprochen.

Auffallend ist, dass die beiden starken Segmentiererinnen 1 (80% S/20% I) und 2 (70% S/30% I), welche beide Aussagen, dass sie sich gut abgrenzen können, stark auf kommunikative Taktiken setzen (15 Nennungen), welche von den beiden anderen Boundary-Typen kaum genutzt werden (Mischtyp = 0 Nennungen, Integrierer = 2 Nennungen).

Weiter kann festgehalten werden, dass der Anteil an Integrationstaktiken welche von den Segmentierern genannt wurden (18%), einerseits auf Ausnahmen zurückzuführen sind, welche gewährt werden, um das sonst hohe Segmentationsbedürfnis aufrecht erhalten zu können, andererseits mit der Home Office Situation zusammenhängen, wo das punktuelle integrieren privater Aufgaben als sinnvoll erachtet wird (wie z.B. Wäsche waschen während des HO Tages).

Bei den Mischtypen fällt auf, dass sie zwar diverse Boundary-Taktiken erwähnen, gleichzeitig aber in vielen Fällen einräumen, dass sie diese nicht stringent durchsetzen können oder aber dann doch nicht zufrieden sind damit.

Bei den Integrierern fällt auf, dass sie die genannten Segmentationsstrategien (30%) vor allem für punktuelle Regenerationszeiten nutzen, welche ihnen dann wiederum den hohen Grad an Integration von Arbeit und Privat erlauben. Weiter fällt auf, dass die Integrierer stark auf das opportunistisch ausgerichtete zeitliche Verweben von Arbeit und Privat sowie dem integrativen priorisieren der beruflichen wie privaten Aufgaben setzen.

Beim Vergleich der durchschnittlich genannten Menge an Boundary-Taktiken je Typ wird ersichtlich, dass die Segmentierer ( $\bar{x}$  17) am häufigsten Boundary-Taktiken erwähnen, gefolgt von den Integrierern ( $\bar{x}$  12) und den Mischtypen ( $\bar{x}$  8), welche die geringste Häufigkeit aufweisen.

### 5.3.3 Methodentriangulation zu Fragestellungen 3 (Between-Method)

Das Gegenüberstellen der Ergebnisse zu Fragestellung 3a (quantitativ) und 3b (qualitativ) erhärtet das Ergebnis, dass Segmentierer tendenziell mehr segmentative Boundary-Taktiken und die Integrierer tendenziell mehr integrative Boundary-Taktiken in der mobilen Telearbeit resp dem Arbeiten im Home Office einsetzen. Die Mischtypen weisen eine leichte Tendenz zu segmentativen Boundary-Taktiken aus.

Komplementierend liefern die Interviewdaten Erklärungsansätze für das punktuelle Integrieren der Segmentierer und dem punktuellen Segmentieren der Integrierer. Während die Segmentierer die integrativen Boundary-Taktiken als Kompromiss einsetzen, um das generelle Segmentieren gewährleisten zu können, werden die segmentativen Boundary-Taktiken von den Integrierern eingesetzt, um sich punktuell Erholungsinseln zu schaffen, damit das generelle Integrieren gewährleistet werden kann. Weiter fällt bei der Auszählung der genannten Taktiken auf, dass die drei interviewten Segmentierer durchschnittlich mehr verwendete Taktiken erwähnen als dies die vier interviewten Integrierer tun.

Die Hinweise aus beiden Datenquellen konvergieren bei der Bestimmung der typenspezifisch angewandten Boundary-Taktiken. Wie bereits bei Fragestellung 1 und 2 liefern die Interviewdaten zudem komplementäre Hintergrundinformationen.

## 6. DISKUSSION

Die abschliessende Diskussion beginnt mit einer kurzen Zusammenfassung der Ergebnisse (Kap. 6.1) im Sinne eines Überblicks. Danach werden unter Kapitel 6.2 die theoretischen Implikationen und unter Kapitel 6.3 die praktischen Implikationen in Form von theoretischen Erweiterungen resp. abgeleiteter Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die mobile Telearbeit diskutiert. Abrunden wird unter Kapitel 6.4 eine Methodenreflexion im Sinne einer kritischen Würdigung vorgenommen und mit Kapitel 6.5 ein Ausblick für die weiterführende Forschung geboten.

### 6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

In dieser Arbeit wurde in einem "Mixed-Method"-Ansatz der Frage nachgegangen, ob die von der Boundary Theorie (Ashforth et. al, 2000) vorgeschlagenen Boundary-Typen in der mobilen Telearbeit, insbesondere in der Home Office Situation, identifiziert werden können. Darauf aufbauend waren weitere Zielsetzungen diese Boundary-Typen charakteristisch zu beschreiben und ihre typenspezifischen Schwierigkeiten mit der mobilen Telearbeit in Bezug auf Boundary-Management aufzuzeigen. Weiter wurde untersucht, mit welchen von Kreiner et al. (2009) vorgeschlagenen Boundary-Taktiken die jeweiligen Boundary-Typen diesen Schwierigkeiten begegnen und ob allenfalls weitere Kategorien und Unterkategorien an erfolgsversprechenden Taktiken identifiziert werden können.

Bezüglich Boundary-Typen wurde in der bisherigen Forschung vor allem der Fokus auf die beiden Extremausprägungen Segmentierer und Integrierer gelegt (vgl. Ashford et al., 2000; Kreiner et al., 2009; Nippert-Eng, 1996). Der dazwischen liegende Mischtyp wird zwar erwähnt, aber nicht näher beschrieben. Anhand Fragestellungen 1 und 2 (siehe "3. Fragestellungen und Hypothesen", Seite 14 ff.) konnten die beiden Typen Segmentierer und Integrierer bestätigt und der Mischtyp nachgewiesen werden. Im Hinblick auf Boundary-Management Schwierigkeiten in der mobilen Telearbeit hat sich dann auch ergeben, dass sich die Boundary Typen unterscheiden und insbesondere der Mischtyp Mühe damit hat, seine Bedürfnislage wahrzunehmen und anhand geeigneter Boundary-Taktiken umzusetzen.

Anhand Fragestellung 3, welche die typenspezifischen Boundary-Taktiken im Fokus hatte, wird deutlich, dass alle Boundary-Typen segmentative wie integrative Boundary-Taktiken einsetzen, sich aber in deren Verteilung und situativen Verwendung unterscheiden. Im Falle der Segmentierer hat sich ergeben, dass diese überwiegend Segmentationsstrategien einsetzen, um die starke



Abgrenzung der beiden Lebensdomänen Arbeit und Privat gewährleisten zu können. Integrationsstrategien werden vor allem in Ausnahmefällen eingesetzt, um eine bessere Passung an die Umwelt zu erzeugen und die ansonsten starke Abgrenzung über die Zeit hinweg aufrecht erhalten zu können. Weiter nutzen die Segmentierer die Integrationsstrategien auch in der Home Office Situation, wo sie erkannt haben, dass ein partielles Integrieren in der heimischen Umgebung durchaus auch Vorteile für die WLB mit sich bringt. Kontrastierend dazu verwenden die Integrierer mehrheitlich Integrationsstrategien, wobei sie auch einen beträchtlichen Anteil an Segmentationsstrategien verwenden. Diese Segmentationsstrategien werden vom Integrierer in erster Linie punktuell für die Schaffung von Erholungsinseln eingesetzt, welche der Integrierer braucht, um die ansonsten starke Integration der Lebensdomänen Arbeit und Privat zu gewährleisten. Weiter nutzt der Integrierer Segmentationsstrategien auch im Home Office Setting, wo die beiden Lebenswelten räumlich und zeitlich so stark überlappen, dass eine minimale Strukturierung für den ansonsten sehr flexiblen Integrierer notwendig wird. Die Mischtypen bedienen sich gleichermaßen an segmentativen wie integrativen Boundary-Taktiken, wobei hier die Segmentationsstrategien leicht überwiegen. Bei genauerer Betrachtung wird zudem deutlich, dass der Mischtyp diese Boundary-Taktiken zwar im Ansatz versucht anzuwenden, sie dann aber in vielen Fällen nicht stringent verfolgt. Während die Segmentierer und Integrierer relativ erfolgreich sind in der Anwendung ihrer individuellen Boundary-Taktiken, hat der Mischtyp Schwierigkeiten bei der Identifizierung und Umsetzung geeigneter Taktiken.

Aus den Interviewdaten wird dann auch deutlich, dass die Segmentierer überdurchschnittlich mehr Boundary-Taktiken nennen als dies die Integrierer tun. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Segmentierer durch das starke Unterscheiden der beiden Lebenswelten Arbeit und Privat viele Strategien für die Rollenübergänge und die zum Teil künstliche Unterteilung benötigen (vgl. Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996). Der Integrierer auf der anderen Seite macht diese Unterscheidung der Lebenswelten nur minim oder gar nicht und muss dadurch auch keine Rollenübergänge gestalten. Die Mischtypen, welche am wenigsten über Boundary-Taktiken elaboriert haben, fallen überdies dadurch auf, dass sie diese nicht genau benennen können, nur selten erfolgreich sind damit und sich gute Strategien wünschen, welche ihnen helfen würden, eine bessere WLB zu erzielen. Diese Befunde erhärten sich, indem aus den quantitativen HOD13-Daten ersichtlich wird, dass sich die Mischtypen im Home Office signifikant weniger leistungsfähig fühlen als dies die Segmentierer und Integrierer tun.

Von den Ergebnissen abgeleitet werden nachfolgend die theoretischen Implikationen diskutiert und praktische Implikationen in Form von Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die mobile Telearbeit mit Fokus auf die Arbeit im Home Office vorgestellt.

## 6.2 Theoretische Implikationen

Das von Kreiner et al. (2009) entwickelte "Model of Work-Home Boundary Work" (siehe Seite 8) hat sich für die mobile Telearbeit bestätigt. Die mobilen Telearbeitenden, welche einen Teil ihrer Arbeitsleistung auch im Home Office erbringen, haben individuelle Abgrenzungsbedürfnisse die wiederum auf die diesbezüglichen Bedürfnisse des Umfelds treffen. Durch das Anwenden passender Boundary-Taktiken werden allfällige Inkongruenzen zwischen persönlichem Bedürfnis und jenen der Umwelt überwunden, indem Grenzüberschreitungen oder für die Zusammenarbeit ungünstige Grenzziehungen reduziert werden und es folglich zu weniger sogenannter "Work-Home-Conflicts" kommt.

Betreffend den von Nippert-Eng (1996) identifizierten und von Kreiner et al. (2009) wieder aufgegriffenen Boundary-Typen Segmentierer und Integrierer legen die vorliegenden Ergebnisse nahe, dass die Typisierung um den dazwischenliegenden Mischtypen erweitert werden sollte. Es wird zwar in beiden Quellen von dessen Vorhandensein berichtet, er wird aber nicht charakteristisch dargestellt, wie es bei den Segmentierern und Integrierern der Fall ist. Die Interviews, welche mit unterschiedlichen Boundary-Typen entlang des Grenzkontinuums geführt wurden, deuten überdies darauf hin, dass möglicherweise noch weitere Typen unterschieden werden können. Namentlich könnten dies die des Mischtypen mit klarer Tendenz zu Segmentation sowie des Mischtypen mit klarer Tendenz zu Integration sein.

Auch das von Kreiner et al. (2009) entwickelte Kategoriensystem an Boundary-Taktiken hat sich bewährt. Alle von der Forschungsgruppe vorgeschlagenen Über- und Unterkategorien an Segmentations- und Integrationsstrategien haben sich anhand der quantitativen HOD13-Daten bestätigt. Basierend auf vorliegenden Ergebnissen wird eine Erweiterung der Unterkategorien zu verhaltensbasiert und zeitlich vorgeschlagen. Bei den verhaltensbasierten Boundary-Taktiken haben sich ergänzend die Unterkategorien "Priorisierung der Aufgaben" und "Erreichbarkeit bewusst steuern" ergeben. Mit Priorisierung der Aufgaben ist die entweder segmentative oder integrative Herangehensweise bei der Gewichtung anstehender Arbeiten gemeint. Die "Erreichbarkeit bewusst steuern" bezieht sich auf das bewusste Offline gehen von entweder arbeitsspezifischen

oder aber auch privaten Angelegenheiten. Bei den zeitlichen Boundary-Taktiken hat sich die Unterkategorie "zeitliches Verweben von Beruf und Privat" ergeben. Insbesondere die Integrierer nutzen diese Integrationsstrategie, um Synergien zwischen den beiden Domänen Arbeit und Privat zu erschliessen.

### 6.3 Praktische Implikationen

Nachfolgend werden Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die mobile Telearbeit im Hinblick auf das Boundary-Management aufgezeigt. Nebst allgemeinen Gestaltungsempfehlungen, welche sich an alle Boundary-Typen richten und die Zusammenarbeit zwischen den Typen erleichtern sollen, werden Empfehlungen für die Arbeit im Home Office nach Typen gegliedert vorgeschlagen.

Die allgemeinen Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen der geführten Interviews insgesamt und richten sich an Organisationen welche Telearbeit anbieten (wollen). Die typenspezifischen Empfehlungen beziehen sich auf die diesbezüglichen Erfahrungsberichte der Interviewteilnehmer und fokussieren auf die Home Office Situation.

*Allgemeine Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für Organisationen, welche mobile Arbeit anbieten (wollen):*

Für eine erfolgreiche und reibungslose Zusammenarbeit der Boundary-Typen untereinander bieten sich für die Erzeugung eines minimalen gemeinsamen Nenners folgende Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für die mobile Telearbeit an:

- *Feste Arbeitstage für die synchrone Zusammenarbeit resp. für die Teamsynchronisation definieren:* Dadurch dass die unterschiedlichen Boundary-Typen unterschiedliche Bedürfnisse in Bezug auf Arbeitszeiten und -tage aufweisen, bietet sich für die Teamkooperation heterogener Teams (d.h. verschieden Boundary-Typen innerhalb des Teams) an, mindestens einen festen Tag innerhalb der Arbeitswoche zu bestimmen, welcher als Synchronisationspunkt verstanden werden kann. Die restlichen Wochentage können die jeweiligen Boundary-Typen dann möglichst bedürfnisgerecht gestalten.
- *Wo möglich, asynchrone Zusammenarbeit anstreben:* Damit die unterschiedlichen Boundary-Typen ihren Bedürfnissen entsprechend arbeiten können, ist es wichtig, dass

die Zusammenarbeit/Kommunikation zwischen unterschiedlichen Typen abgesehen vom vorgängig vorgeschlagenem Kooperationsstag, möglichst asynchron gehalten wird.

- *Notfallszenario für Ausnahmefälle definieren:* Da es innerhalb von Projekten und Arbeitsprozessen immer wieder zu heiklen Phasen kommt, ist es wichtig, dass diesbezüglich Notfallszenarien festgehalten werden. Es soll definiert werden, wie jedes einzelne Teammitglied für solche Ausnahmen erreichbar ist. Falls möglich, ist es weiter auch sinnvoll festzuhalten, was als Notfall gesehen wird und was nicht.
- *Erwartungsmanagement durch Kommunikation:* Wie bei den Ergebnissen der Interviews, insbesondere bei den Segmentierern deutlich geworden ist, kann das gegenseitige Verständnis und Respektieren von Grenzen durch Kommunikation gefördert und gefestigt werden.
- *Gezielt Boundary-Management Trainings anbieten:* Wie die diesbezügliche Untersuchung von Rexroth und Sonntag (2014) in einem grossen deutschen Unternehmen aufgezeigt hat, ist Boundary-Management lernbar und durch gezielte Interventionen beeinflussbar. Darum bietet sich für Organisationen an, solche Trainings anzubieten, um den Wandel in der Arbeitskultur hin zur mobilen Telearbeit bestmöglich zu unterstützen.

### *Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für den Segmentierer*

Für eine erfolgreiche Arbeit im Home Office werden für den Segmentierer nachstehend folgende Empfehlungen abgegeben:

- *Home Office Tage fest und wiederkehrend einplanen:* Wie sich bei den erfolgreichen Segmentierern aus der Interviewstichprobe gezeigt hat, kann das psychische Wohlbefinden der starken Segmentierer im Home Office durch Strukturierung und Rituale günstig beeinflusst werden (vgl. Ashforth et al., 2000). Indem das Home Office fester Bestandteil der Arbeitswoche wird, kann sich der Segmentierer entsprechend eingewöhnen und seine Wochenplanung entsprechend ausrichten.
- *Tagesziele für Home Office Tage setzen:* Da der Boundary-Typ Segmentierer die Domäne "zu Hause" mit Erholung und Freizeit in Verbindung bringt, kann er den Eindruck gewinnen, dass er in dieser Situation weniger produktiv ist als im Main Office. Um sich erfolgreich im Home Office zu fühlen bietet sich an dieser Stelle an, dass für diese Tage

vorgängig konkrete Arbeitsziele festgehalten werden, die dann im Sinne einer Produktivitätskontrolle überprüft werden können.

- *Rituale für Home Office Tage festlegen:* Wie die vorgestellten Theorien und Ergebnisse der vorliegenden Arbeit aufzeigen, benötigt der Segmentierer durch die starke Unterscheidung der Domänen Arbeit und Privat Rituale für die Rollenübergänge. Bisher wurden diese Übergänge mittels Rituale wie Berufskleidung anziehen, aus dem Haus gehen und sich an den Arbeitsort bewegen gestaltet. Diese Transformationsprozesse entfallen im Home Office, was dazu führen kann, dass die Segmentierer nicht in dieselbe Arbeitsstimmung kommen wie es im Main Office der Fall gewesen wäre. Hier bietet sich das Entwickeln individueller Rituale für die Home Office Situation an. Ein Beispiel wäre, sich morgens wie für einen Tag im Main Office anzukleiden, oder das Herunterfahren aller Gerätschaften und das anschliessende Schliessen der Bürotüre um den Arbeitstag symbolisch abzuschliessen. Denn je mehr solche vordefinierten Rituale wiederholt werden, umso automatischer und problemloser sind die Rollentransformation von einer Domäne in die Andere (vgl. Ashforth et al., 2000).
- *Sich passende Integrationsstrategien für Home Office Tage aneignen:* Damit auch Segmentierer von den Vorteilen des Home Offices optimal profitieren können, ist es wichtig, dass sie sich individuell geeignete Integrationsstrategien aneignen. Eine sture Replikation des Arbeitstages im Main Office, welcher bei Segmentierern meist wenig oder kaum private Elemente enthält, kann sich nachteilig auf das psychische Wohlbefinden im Home Office auswirken. Ein Beispiel wäre, dass der Home Office Tag gleichzeitig für das Wäschewaschen genutzt wird.

### *Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für den Mischtypen*

Für eine erfolgreiche Arbeit im Home Office werden folgende Empfehlungen für den Mischtypen vorgeschlagen:

- *Bedürfnisklärung - Wann segmentiere ich? Wann integriere ich?:* Wie bei der Selbstverortung der Mischtypen auf dem Grenzkontinuum aufgefallen ist, haben diese Mühe, Position zu beziehen. Es bietet sich daher an, dass Mischtypen für sich klären, wo und in welchen Situationen sie gerne integrieren, und in welchen Bereichen lieber segmentiert wird.

Denn erst wenn das eigene Bedürfnis richtig erkannt wurde, kann auch entsprechend gehandelt werden.

- *Regelwerk erstellen und dem Umfeld transparent machen:* Sind die eigenen Bedürfnisse geklärt, sollte darauf aufbauend ein allgemeines Regelwerk, über wann segmentiert und wann integriert wird, erstellt und dem Umfeld transparent gemacht werden. Ein Beispiel wäre, dass gewisse Arbeitsthemen integrativ behandelt werden, andere segmentativ und das Team darum weiss und sich entsprechend verhalten kann.
- *Im Zweifelsfall besser eine Segmentationsstrategie anwenden:* Insbesondere im Umgang mit technischen Mitteln wie Smartphone, VPN-Client etc. hat sich gezeigt, dass Segmentationsstrategien hilfreich sind um Stress durch Unterbrechungen/Ablenkungen der jeweils anderen Domäne zu reduzieren (Park & Jex, 2011). Da Mischtypen eher mit Integrieren Stress erleben als mit Segmentieren, und auch die Ergebnisse darauf hinweisen, dass sich Mischtypen eher griffige Segmentationsstrategien wünschen um der mobilen Telearbeit Struktur zu geben, sollen sie im Zweifelsfall segmentative Strategien wählen.

#### *Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für den Integrierer*

Für eine erfolgreiche Arbeit im Home Office werden folgende Empfehlungen für den Boundary-Typen Integrierer vorgeschlagen:

- *Kontrolle der Arbeitszeit:* Da Integrierer in der Tendenz Gefahr laufen, sich zu wenig abzugrenzen resp. nicht immer klar zwischen Arbeit und Privat trennen können und verteilt über den Tag hinweg ihre Arbeitsleistung erbringen, ist es wichtig, dass sie ihre Arbeitszeiten monitoren. Dabei ist es weiter wichtig, dass vorgängig reflektiert wird, was individuell als Arbeit empfunden wird im Sinne einer Energieminderung, und welche arbeitsverbundenen Tätigkeiten als Freizeit verstanden werden können, weil sie Energie geben und zur Regeneration beitragen. Allenfalls bietet sich an, diesbezüglich auch über das Privatleben zu reflektieren und festzuhalten, was dort Energie nimmt und was sie wiederum aufbaut. Denn je mehr Rollen ineinander integriert werden, desto höher ist das Potential der Konfusion bei Rollenwahrnehmung und folglich das Auftreten unerwünschter Effekte (vgl. Ashforth et al., 2000).
- *Zeitliche Flexibilität maximieren:* Damit starke Integrierer ihren vielseitigen Aufgaben und Verpflichtungen aus beiden Domänen, Arbeit wie Privat, gerecht werden können,

benötigen sie eine maximale Zeitflexibilität. Dies wird insbesondere in segmentativen Organisationskulturen wichtig, wo vieles zeitlich und räumlich festgehalten wird.

- *Das Home Office flexibel nach Bedarf nutzen:* Besser als fixe Home Office Tage, welche die vorgängig empfohlene Maximierung der zeitlichen Flexibilität einschränken würde, empfiehlt sich für den Integrierer das Home Office dort und dann einzusetzen, wo es für die anstehenden Aufgaben und die aktuelle Wochenplanung gerade Sinn macht. Ein Beispiel wäre, am Sonntag bei schlechtem Wetter vorzuarbeiten, um dann unter der Woche bei schönem Wetter einen Tag in den Bergen zu verbringen.
- *Sich passende Segmentationsstrategien für die Arbeit im Home Office aneignen:* Durch die von der Industrialisierung ausgelöste Kultur des Trennens von Arbeit und Privat waren die Integrierer bisher mehr gefordert geeignete Integrationsstrategien zu finden, welche es ihnen ermöglichen, ihrer Bedürfnislage gerecht zu werden. Daher sind sie jetzt in der Home Office Situation, wo sich Arbeit und Privat räumlich wie zeitlich überlagern, gefordert passende Segmentationsstrategien zu finden. Diese sollen einer minimalen Strukturierung dienen, welche bisher von der Organisation erfolgt ist und dem Integrierer ansonsten fehlt im Home Office. Ohne minimale Struktur besteht die Gefahr der Verzettlung. Dabei gilt die Faustregel, je mehr im Home Office gearbeitet wird, umso mehr sollen strukturierende Segmentationsstrategien eingesetzt werden.

#### **6.4 Methodenreflexion und Limitationen**

Mit vorliegender Masterarbeit wurde das Ziel verfolgt, die eingehend von Nippert-Eng (1996) vorgeschlagenen Boundary-Typen bei mobilen Telearbeitenden zu unterscheiden wie auch zu charakterisieren, darauf aufbauend die individuellen Schwierigkeiten mit der mobilen Telearbeit aufzuzeigen und erfolgreiche Boundary-Taktiken zu identifizieren, welche diesen Schwierigkeiten entgegenwirken. Die Stärke dieser Arbeit liegt insbesondere in der wissenschaftlichen Verbindung der mobilen Telearbeit mit der Boundary-Theorie und dem Herausarbeiten des bisher von der Wissenschaft vernachlässigten Mischtypen. Als eine weitere Stärke wird der "Mixed-Method-Ansatz" gesehen, bei welchem quantitative wie qualitative Daten analysiert und trianguliert wurden. Die Arbeit soll dennoch an dieser Stelle kritisch gewürdigt und Stellung zu erkannten Limitationen bezogen werden. Im Zentrum steht hierbei vor allem Schwächen in der methodischen Vorgehensweise.



### *HOD13-Befragung*

Der auf die Fragestellungen des Home Office Day Konsortium ausgerichteten online Fragebogen HOD13 konnte zwar mit zwei Items zu Boundary-Typ und Boundary-Taktiken erweitert werden, es war aber nicht möglich, den Fragebogen weiter auf die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit auszurichten. Für die Bestätigung der Boundary-Typen mussten daher die Wochentage und Tageszeiten der Arbeit im Home Office herangezogen werden. Während sich diese Angaben durchaus für einen Unterschiedsnachweis der Typen eignen, muss an dieser Stelle doch eingeräumt werden, dass eigens dafür konstruierte und validierte Items die bessere Herangehensweise gewesen wäre. Dasselbe gilt für die Identifikation der Schwierigkeiten der Boundary-Typen mit der mobilen Telearbeit, welche anhand der zur Verfügung stehenden Items nicht ideal untersucht werden konnte. Mit der Triangulation der HOD13-Daten mit jenen der Interviews wurde ein Versuch unternommen, die teilweise unzureichenden Hinweise zu erhärten.

Da in der Literatur keine Angaben darüber gefunden werden konnte, wo sich die einzelnen Boundary-Typen auf dem Grenzkontinuum genau verorten lassen, wurde mit der metrischen Annahme gearbeitet, dass sich die Segmentierer zwischen "100% Segmentation / 0% Integration" bis "70% Segmentation / 30% Integration" befinden, die Mischtypen zwischen "60% Segmentation / 40% Integration" bis "40% Segmentation / 60% Integration" und die Integrierer zwischen "30% Segmentation / 70% Integration". Obwohl die Ergebnisse beider Datensätze dafür sprechen, dass dieser erste Versuch die Boundary-Typen innerhalb des Grenzkontinuums festzumachen gelungen ist, kann diese auf Annahmen basierende Einteilung nicht als abschliessend betrachtet werden.

### *Halbstrukturierte Interviews*

Wie unter "4.3.2 Bestimmung der Stichprobe" beschrieben, konnte kein erschöpfendes "theoretical sampling" vorgenommen werden. Es wurden lediglich die Verortung auf dem Grenzkontinuum (zur Typenbildung), das Alter und das Geschlecht für die Stichprobenbestimmung als Kriterien gewählt. Um eine vollumfängliche Theorie zu den Boundary-Typen entwickeln zu können, hätten weitere relevante Kriterien miteinbezogen werden müssen (Schreier, 2010). Als Beispiel solcher weiterer Kriterien wird an dieser Stelle der Beruf resp. die darin enthaltenen Arbeitsaufgaben genannt. Hier könnte zum Beispiel das Ausmass, in welchem das Jobprofil Kooperation mit anderen Teammitgliedern verlangt Einfluss auf die Selbstverortung auf dem Grenzkontinuum wie auch auf die erlebten Schwierigkeiten und diesbezüglich gewählten Boundary-Taktiken nehmen.



Bei der Auswertung resp. der Kodierung der Interviewaufnahmen wäre das Ermitteln einer Interraterreliabilität angemessen gewesen. Da dies nicht möglich war, wurden Textstellen, welche nicht klar zugeordnet werden konnten mit Mitstudierenden besprochen um Zweitmeinungen einzuholen.

Betreffend Ergebnisse zu Fragestellungen 2b und 3b und den davon abgeleiteten Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen (Kap. 6.3) soll an dieser Stelle kritisch angemerkt sein, dass diese primär auf die Erlebnisberichte der 9 Interviewpartner gestützt sind. Mit den Datentriangulationen zu Fragestellung 2 und 3 wurde versucht, die Befunde wo möglich zu erhärten. So konnte anhand der quantitativen Daten der HOD13-Befragung aufgezeigt werden, dass die Mischtypen tatsächlich Schwierigkeiten mit der Arbeit im Home Office erleben und die von den Interviewpartnern genannten Boundary-Taktiken auch in der Befragung wiedergefunden werden.

#### *Weitere Einschränkungen*

Die Herangehensweise den Boundary-Typen nur in der Persönlichkeit verorten zu wollen, hat sich zwar für eine erste Exploration angeboten, entspricht aber nur einem Teilaspekt der Typenbildung. Es wird an dieser Stelle eingeräumt, dass Faktoren wie beispielsweise Beruf resp. Art der Arbeitsaufgaben, individueller Handlungsspielraum und die familiäre Situation die persönlichen Boundary Präferenzen beeinflussen können (Nippert-Eng, 1996). Weiter wurde zur Bestimmung der Boundary-Typen nur deren allgemeine Selbstverortung auf dem Grenzkontinuum herangezogen. Genau genommen hätten zwei Selbstverortungen vorgenommen werden müssen. Einerseits die Selbstverortung für die Stärke von Abgrenzung/Integration der Arbeitsdomäne in die Privatdomäne, und andererseits eine Selbstverortung für die Stärke von Abgrenzung/Integration der Privatdomäne in die Arbeitsdomäne (vgl. Bulger et al., 2007; Hecht & Allen, 2009; Park & Jex, 2011).

## 6.5 Ausblick, weiterführende Forschung

Nachstehend wird ein Ausblick für weiterführende Forschung thematisch nach Boundary-Typisierung, Schwierigkeiten mit Boundary-Management in der mobilen Telearbeit und Boundary-Taktiken gestellt.

### *Zur Konstruktion der Boundary-Typen*

Mit dieser Arbeit wurde erstmalig der Versuch unternommen, die bereits gut typisierten Segmentierer und Integrierer (Kreiner et al, 2009; Nippert-Eng, 1996) wie auch die noch wenig erforschten Mischtypen auf dem von Nippert-Eng (1996) vorgeschlagenen Grenzkontinuum zu verorten. Die vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass das Grenzkontinuum eine valide Möglichkeit sein könnte, Boundary-Typen voneinander abzugrenzen. Weitere Forschung in diese Richtung wird empfohlen, da die Möglichkeit besteht, dass die Boundary-Typen noch treffgenauer auf dem Grenzkontinuum festgehalten werden können. Es stellt sich weiter die Frage, ob eine Erweiterung von drei auf fünf Boundary-Typen weitere wertvolle Erkenntnisse generieren könnte, da auch in der Literatur Evidenz besteht, dass die Boundary Typen noch weiter unterteilt werden können (Kossek et al, 2012). Weiter bietet sich an, die Selbstverortung auf dem Grenzkontinuum zu unterteilen in Abgrenzungsverhalten von Arbeit zu Privat (Arbeitsdomäne spielt in Privatdomäne hinein) und Abgrenzungsverhalten von Privat zu Arbeit (Privatdomäne spielt in Arbeitsdomäne hinein). Eine Möglichkeit wäre, dies anhand dem von Matthews und Barnes-Farrell (2004) entwickelten 28 Item Instrument zur Messung der "Domain Boundary Strength" in beide Richtungen zu verbinden. Dies könnte eine weitere verfeinerte Subtypisierung innerhalb der Boundary-Typen Segmentierer, Mischtyp und Integrierer ermöglichen.

Weiter wurde mit dieser Arbeit erstmalig versucht, den Mischtypen zu isolieren und wie bei den Segmentierer und Integrierer ein möglichst trennscharfes Typenprofil zu erstellen. Obwohl es gelungen ist, Evidenz für das Vorhandensein des Mischtypen aufzuzeigen, reichen die vorliegenden Ergebnisse nicht aus, um ein akkurates Bild zu malen. Es wird empfohlen darauf aufbauend, diesen Mischtypen weiter zu untersuchen.

Wie Nippert-Eng (1996) festgehalten hat, sind Boundary-Typen nicht statisch. Um ein besseres Verständnis über die Dynamik der Boundary-Typen zu erhalten, wird empfohlen, dass nebst der persönlichen Präferenz, welche über die Zeit hinweg relativ stabil und daher statisch ist, weitere Faktoren wie Beruf, Art der Arbeitsaufgaben, Ausmass Handlungsspielraum und/oder familiäre Situation miteinbezogen werden. Es besteht die Möglichkeit, dass diese Elemente zu Verschiebungen in der Verortung auf dem Grenzkontinuum führen oder diese Selbstverortung mit beein-

flussen. Interessant wäre auch in Anlehnung an Kossek et al. (2012) den Aspekt der wahrgenommenen Kontrollüberzeugung über die Boundaries miteinzubeziehen, da diese einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf das individuelle Boundary-Management zu haben scheint. In der vorliegenden Arbeit gibt es Hinweise darauf, dass insbesondere dem Mischtypen diese Kontrollüberzeugung fehlen könnte.

#### *Zu Schwierigkeiten mit Boundary-Management in der mobilen Telearbeit*

Wie sich gezeigt hat, haben insbesondere die Mischtypen Schwierigkeiten mit ihrem Boundary-Management in der mobilen Telearbeit. Hier lässt sich ansetzen, indem untersucht wird, woran es liegt, dass sich die Boundary-Taktiken beim Mischtypen nicht gleichsam wie bei den Segmentierern und Integrierern bewähren resp. nicht erfolgsbringend umgesetzt werden können. Allenfalls besteht hier der Bedarf spezielle Boundary-Taktiken für den Mischtypen zu entwickeln und deren Wirksamkeit zu validieren. Eine andere Herangehensweise wäre, in der mobilen Telearbeit erfolgreiche Mischtypen zu untersuchen und festzuhalten, mit welchen erfolgsbringenden Boundary-Taktiken sie arbeiten.

Da die vorgeschlagenen Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen primär auf subjektiven Erlebnisberichten der Interviewten beruhen, wird weiter empfohlen, dass diese anhand einer quantitativen Studie überprüft und allenfalls erweitert/angepasst werden.

Wie Rexroth und Sonntag (2014) in ihrer Studie zu Effekten von Boundary-Management Trainings festgehalten haben, weisen ihre Ergebnisse darauf hin, dass Boundary-Management erlernbar und durch gezielte Interventionen beeinflussbar ist. Auch hier könnte in künftiger Forschung angesetzt werden, indem aufbauend auf vorliegenden Ergebnissen und weiterer Forschung ein solches Training konzipiert wird. Es wäre auch abzuklären, inwiefern ein solches Boundary-Management Training typenspezifisch oder wie bei Rexroth und Sonntag (2014) typenunspezifisch gestaltet werden soll.

*Persönliches Schlusswort*

Dadurch dass ich diese Arbeit im Home Office geschrieben habe, lag es auf der Hand, dass ich versucht habe mich selber zu typisieren und meine Schwierigkeiten mit dieser Arbeitsform festzuhalten und anhand in dieser Arbeit gefundener Boundary-Taktiken anzugehen. Dabei habe ich festgestellt, dass das Erkennen des eigenen Abgrenzungsbedürfnisses die grösste Herausforderung stellt. Erst diese Erkenntnis hat mich befähigt eigene und passende Grenzen zwischen Arbeit und Privat zu ziehen, unabhängig davon mit welchem Boundary-Typen ich mich schlussendlich "belabeled" habe. Ganz im Sinne des eingängigen Zitats von John Galsworthy (1867-1933): "Wer seine Grenzen kennt, ist schon ein halber Weise."

## Literaturverzeichnis

- Ammons, S. K., & Markham, W. T. (2004). Working at home: experiences of skilled white collar workers. *Sociological Spectrum*, 24, 191-238.
- 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.
- Berkowsky, R. W. (2013). When you just cannot get away: Exploring the use of information and communication technologies in facilitating negative work/home spillover. *Information, Communication & Society*, 16(4), 519-541.
- Bortz, J., & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*, 4. Auflage. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M.E. (2007). Work and personal life Boundary-Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
- Bullinger, M., & Kirchberger, I. (1998). SF-36. Fragebogen zum Gesundheitszustand. *Zeitschrift für klinische Psychologie und Psychotherapie*, 28(2), 143-145.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747 - 770.
- Degenhardt, B., Gisin, L., & Schulze, H. (in Bearbeitung). *Schweizerische Umfrage "Home Office 2013"*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd edition). London: Sage Publication.
- Fischer, P. M. (2007). *Berufserfahrung älterer Führungskräfte als Ressource*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Flick, U. (2007). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Fonner, K. L., & Stache, L. C. (2012). All in a day's work at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.
- Gisin, L., Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2013). *Schweizerische Umfrage „Home Office 2012“, Aktuelle Bedingungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht von Routiniers*. Bericht, 86 S. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.

- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, V., & Cassina, M. (2010). Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern. S. 135.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (2011). *Schweizer HR-Barometer 2011, Schwerpunktthema Unsicherheit und Vertrauen*, Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Hecht, T. D. & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 839-862.
- Karmaker, U., & Apte, U. (2007). Operations management in the information economy: Information product, processes and chains. *Journal of Operations Management*, 25(2), 438-453.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128.
- Kotrlik, J. W., Williams, H. A., & Katha Jabor, M. (2011). Reporting and Interpreting Effect Size in Quantitative Agricultural Education Research. *Journal of Agricultural Education*, 52(1), 132-142.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 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.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J.L. (2004). *Development of comprehensive measure of boundary strength for work and family domains*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, New Orleans, LA.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 447-460.
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (11., aktualisierte und überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283-298.

- Michel, J. S. & Clark, M. A. (2012). Investigating the relative importance of individual differences on the work-family interface and the moderating role of boundary preference for segmentation. *Stress Health, 29*, 324-336.
- Mollenkopf, H., Mix, S., Gäng, K., & Kwon, S. (2001). Alter und Technik. In deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), *Personale, gesundheitliche und Umweltressourcen im Alter. Expertise zum Dritten Altersbericht der Bundesregierung - Band 1*. Opladen: Leske und Budrich.
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hannemann, G. J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Trade off: Options for Tomorrow*. New York: Wiley.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J., & Vermeulen, G. (2005). *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Paridon, H. & Heise, O. (2012). *Ständige Erreichbarkeit: Wie belastet sind wir? Ursachen und Folgen ständiger Erreichbarkeit*. Berlin: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.
- Park, Y. & Jex, S. M. (2011). Work-home Boundary-Management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management, 18*(2), 133-152.
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 457-467.
- Rey, L. (2002). Mobile Arbeit: Zwischen Hochgefühl und Untergangsstimmung. In: Ray L. (Hrsg.), *Mobile Arbeit in der Schweiz*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Rexroth, M., & Sonntag, K. (2014). *Abgrenzung der Lebensbereiche lernen - Effekte eines Boundary-Management Trainings*. München: GfA.
- Rubin, A. (2013). *Statistics for evidence-based practice and evaluation* (3<sup>rd</sup> ed.). CA: Brooks/Cole.
- Sayah, S. (2013). Managing work-life boundaries with information and communication technologies: the case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment, 28*(3), 179-196.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine, 58*(8), 1483-99.

- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1005-1013.
- Schierbaum, B. (2003). *Telearbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.
- Schreier, M. (2010). Fallauswahl. In: Mey G. & Mruck K. (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schwarb, T.M. & Vollmer, A. (2002). Verbreitung der Telearbeit in der Schweiz. In: Ray L. (Hrsg.), *Mobile Arbeit in der Schweiz*. Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Towers, I., Duxbury, L., Higgins, Ch., & Thomas, J. (2006). Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 593 - 618.
- Vartiainen, M., & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work and Employment*, 25(2), 117-135.
- Weichbrodt, J. (2014). *SwissFlexWork 2014. Repräsentative Befragung der Schweizer Erwerbstätigen zur Verbreitung von mobiler Arbeit und Home Office*. Bericht, 14 S. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.



## **Eigenständigkeitserklärung**

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Master-Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfsmitteln und Hilfeleistungen erstellt habe und dass Zitate kenntlich gemacht sind.

Ort & Datum:

---

Unterschrift:

---

## Anhang

### A. Pressemitteilung zu Home Office Day 2014 vom 13. Mai 2014



## Mobiles Arbeiten bewegt die Schweiz: am 15. Mai ist Home Office Day

Zürich, 13. Mai 2014 – Wie können Schweizer Unternehmen Arbeitsflexibilisierung fördern und wo steht die Schweizer Unternehmenslandschaft heute? Das von den Initianten des Home Office Day entwickelte FlexWork Phasenmodell gibt Antworten. Es verdeutlicht wie Unternehmen mit Arbeitsflexibilität umgehen und bietet die Möglichkeit, die Ist-Situation entlang von fünf Entwicklungsphasen betriebsintern zu erheben. Eine auf das Modell abgestützte, repräsentative Umfrage bei dienstleistungs- und wissensorientierten Unternehmen sowie Verwaltungen zeigt: Bei 25% der befragten Unternehmen ist mobiles Arbeiten eine Ausnahmeerscheinung, 35% sind in einer Veränderungsphase, bei 16% ist es bereits ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags, aber lediglich 2% sind sogenannte Netzwerkunternehmen, bei denen Arbeitsflexibilität die Norm ist. Der nationale Home Office Day am 15. Mai macht mit verschiedenen Aktivitäten auf die Vorteile flexibler Arbeit aufmerksam. Unter anderem wird der Waisenhausplatz im Bern zum Arbeitsplatz und Freiluftbüro, das Besuchern für einen Schnuppertag zu Verfügung steht.

Unter dem Motto «Die Schweiz auf dem Weg zu mehr Produktivität und Lebensqualität» haben die Referenten an der diesjährigen Medienkonferenz das FlexWork Phasenmodell vorgestellt und aufgezeigt, wie sich mobile Arbeit auf den Wirtschaftsstandort Schweiz, die Lebensqualität und auf die Verkehrsinfrastruktur auswirkt. «Fünf Jahre Home Office Day zeigen Erfolg. Wir sind heute viel weiter und wissen, welche Chancen sich eröffnen und wo wir ansetzen müssen um das Potenzial von mobiler Arbeit optimal zu nutzen.» Mit diesen Worten gab Petra Jenner, General Manager Microsoft Schweiz, heute den Startschuss für den diesjährigen Home Office Day, der am kommenden Donnerstag stattfindet. «Wir kennen aber auch die Herausforderungen, die bewältigt werden müssen. Aus eigener Erfahrungen, aus zahlreichen Gesprächen und aus Studien, wie das FlexWork Phasenmodell, das wir heute vorstellen möchten.»

#### TRÄGER



#### PATRONAT & NETZWERK



#### FORSCHUNGSPARTNER





Barbara Josef  
Projektleiterin Home Office Day  
Microsoft Schweiz GmbH  
Richtstrasse 3  
8304 Wallisellen  
medien@homeofficeday.ch  
Telefon: +41-78-844 65 85

### **Mobiles Arbeiten ist bekannt – aber nicht etabliert**

Das von den Initianten des Home Office Day und der Fachhochschule Nordwestschweiz entwickelte FlexWork Phasenmodell ordnet Unternehmen aufgrund ihres Grades an Arbeitsflexibilität in fünf Phasen ein. Die durch das Marktforschungsunternehmen Link durchgeführte Erhebung bei dienstleistungs- und wissensorientierten Unternehmen sowie Verwaltungen gibt eine erste Übersicht, wo die Schweiz heute steht. Für 10% der befragten Organisationen ist mobiles Arbeiten kein Thema (Phase 1). Bei knapp 25% ist Arbeitsflexibilität eine Ausnahmeerscheinung (Phase 2), 35% befinden sich in der Umbruchphase, das heisst sie experimentieren mit verschiedenen Arbeitsformen (Phase 3), bei 16% der Unternehmen ist flexibles Arbeiten weitgehend etabliert (Phase 4) und 2% zählen zu den sogenannten Netzwerkunternehmen (Phase 5), bei denen mobiles Arbeiten die Norm ist. In der öffentlichen Verwaltung ist Arbeitsflexibilität weniger etabliert als in der Privatwirtschaft – im Schnitt liegen sie im Vergleich zu den Unternehmen eine Phase zurück. 14% sind bei Phase 1, 63% bei Phase 2 und 16% sind in einem Umbruch (Phase 3). In Phase 4 lassen sich nur einige wenige, grosse Verwaltungseinheiten einteilen und Phase 5 hat noch keine der befragten Organisationen erreicht. Die Frage, warum sich Verwaltungen neuen Arbeitsformen tendenziell weniger schnell öffnen als die Privatwirtschaft, lässt sich nicht abschliessend mit einem Argument beantworten. Es spielen verschiedene Ursachen eine Rolle, dazu zählen die fehlende internationale Ausrichtung, d.h. die Zusammenarbeit findet innerhalb der gleichen Zeitzone statt, sowie die geringere Marktdynamik.

### **In fünf Phasen zu mehr Arbeitsflexibilität**

Das FlexWork Phasenmodell geht davon aus, dass mobiles Arbeiten direkt abhängig ist von der Arbeitstätigkeit», sagt, Dr. Johann Weichbrodt von der Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz. «Somit hat heute fast jedes Unternehmen ein Potenzial an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das mobil arbeiten kann». Das FlexWork Phasenmodell kann folglich bei fast allen Branchen und Organisationen, aber nicht für alle Mitarbeitenden oder Abteilungen eingesetzt werden. Das Modell bietet Unternehmen die Möglichkeit, den Grad ihrer örtlichen und zeitlichen Arbeitsflexibilität selber zu erheben und sich dann entlang von drei wichtigen Handlungsebenen weiterzuentwickeln. Dazu zählen Führungspersonen und Mitarbeitende, die in einem flexiblen Arbeitsumfeld, ihre Führungs- und Verhaltensnormen sowie betriebliche Regelungen anpassen müssen. Im Weiteren braucht es Anpassungen bei der Raumgestaltung, weil sich das Büro zum Ort der Begegnung weiterentwickelt, und es braucht Technologie, die dezentrales Arbeiten und virtuelle Teamarbeit unterstützt. Die Umfrage bei ausgewählten Organisationen zeigt, mobiles Arbeiten ist in der Schweiz angekommen, aber noch nicht etabliert. Wenn es gelingt, das Potenzial auszuschöpfen, profitiert die ganze Schweiz.

### **KMU punkten mit Flexibilität, Grossunternehmen eher mit Technologie**

Laut Umfrage sind KMU und Grossunternehmen im Durchschnitt auf gleicher Höhe, was die Entwicklungsphasen angeht. Kleine und mittlere Unternehmen sind aber über alle Phasen





Barbara Josef  
 Projektleiterin Home Office Day  
 Microsoft Schweiz GmbH  
 Richtstrasse 3  
 8304 Wallisellen  
 medien@homeofficeday.ch  
 Telefon: +41-78-844 65 85

breiter verteilt (d.h. bei den KMUs sind anteilmässig mehr in Phase 1, aber auch mehr in Phase 5). Grossunternehmen sind tendenziell weiter bei der Infrastruktur, d.h. Büroräume und ICT werden etwas schneller neuen Anforderungen angepasst. Mikro-Unternehmen nutzen tendenziell ihre unternehmerische Freiheit und lassen Mitarbeitende einen grösseren persönlichen Freiraum. «Die Studienergebnisse decken sich mit unseren Erfahrungen», sagt Roger Wüthrich-Hasenböhler, Leiter Geschäftsbereich Kleine und Mittlere Unternehmen bei Swisscom. «Grossunternehmen passen ihre ICT tendenziell schneller und konsequenter an. KMU scheuen Investitionskosten und Aufwand. Die neuen Dienste aus der Cloud und Mietmodelle adressieren diese Bedenken und bieten frei skalierbare Gesamtlösungen, die sich einfach und kosteneffektiv auf Arbeitsprozesse und die Unternehmensentwicklung anpassen lassen.» Gemäss Studie sind 60% der KMUs für flexibles Arbeiten technisch noch nicht zufriedenstellend ausgestattet. Bei fast 20% ist flexibles Arbeiten sogar nach wie vor nicht erlaubt. Das kann in Zukunft die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber schwächen.

#### **Wissensarbeiter sind das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft – und sie sind mobil**

«In der rohstoffarmen Schweiz mit ihrem kleinen Heimmarkt sind sowohl Grossunternehmen als auch viele KMU gezwungen, sich auf dem Weltmarkt erfolgreich zu behaupten. Innovationsleistungen sind die einzige Chance, unter solchen Bedingungen konkurrenzfähig zu bleiben und den Wohlstand der Schweiz auf Dauer zu sichern», sagt Stefan Vannoni, Stv. Leiter allgemeine Wirtschaftspolitik & Bildung bei economiesuisse. «Innovation und qualifizierte Fachkräfte sichern den hier ansässigen Unternehmen wichtige Entwicklungsmöglichkeiten und als Folge davon der gesamten Schweiz den Wohlstand.» Wissensarbeiter schätzen eine kommunikative und leistungsfähige Arbeitsumgebung. Dazu zählen eine hohe inhaltliche und zeitliche Autonomie. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte entsprechen einem immer grösseren Bedürfnis der Beschäftigten. «Gerade für KMU, kann Arbeitsflexibilität zum wesentlichen Wettbewerbsfaktor werden, wenn es darum geht, die besten Talente für sich zu gewinnen und um agil am globalen Wettbewerb teilzunehmen.»

#### **Leistung und Freizeit ausgewogen fördern**

«Heute tragen bei 75% der Familien beide Elternteile mit ihrer Erwerbstätigkeit zur wirtschaftlichen Sicherheit der Familie bei», so Lucrezia Meier-Schatz, Nationalrätin und Geschäftsführerin von Pro Familia. «Neue Zeit- und Arbeitsmuster unterstützen Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.» Arbeitszeitflexibilisierung schafft persönlichen Freiraum und die eingesparten Pendelzeiten können für Betreuungsaufgaben oder Freizeitaktivitäten eingesetzt werden. «Mobiles Arbeiten bringt sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zahlreiche Vorteile. «Das FlexWork Phasenmodell und der von Pro Familia entwickelte Family Score sind wichtige Werkzeuge, zur bedürfnisgerechten Weiterentwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Sie fördern eine gelungenen Balance zwischen Beruf und Privatleben.»

#### **Mobiles Arbeiten löst infrastrukturelle Engpässe**



Barbara Josef  
Projektleiterin Home Office Day  
Microsoft Schweiz GmbH  
Richtstrasse 3  
8304 Wallisellen  
medien@homeofficeday.ch  
Telefon: +41-78-844 65 85

Auch die SBB ist überzeugt, dass Arbeitsflexibilisierung hilft, zentrale Herausforderungen unserer mobilen Gesellschaft und wachsender Ballungszentren zu bewältigen. «Rund die Hälfte unserer Kundinnen und Kunden sind während 25% der Betriebszeit unterwegs», sagt Dr. Bernhard Meier, Delegierter Public Affairs & Regulation SBB. « Dass der Anteil der Unternehmen, die sich noch in Phase 1 oder 2 bewegen, so hoch ist, macht sich während den Stosszeiten besonders bemerkbar.» Fahrgäste sind vorwiegend morgens und abends unterwegs. Die Spitzen führen zu einer Sitzplatzverknappung und das wird insbesondere bei langen Strecken als Nachteil wahrgenommen. «Flexible Arbeitsmodelle können einen Beitrag zu Glättung der Hauptverkehrszeiten leisten, das entlastet die Infrastruktur und als Folge davon können Ausbauprojekte auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.»

### Neue Arbeits- und Freiräume erleben

Der fünfte nationale Home Office Day macht am 15. Mai mobil. In Zusammenarbeit mit neuen und etablierten Partnern zeigen die Träger Microsoft, Swisscom, Witzig The Office Company und die SBB, dass arbeitsplatzunabhängiges Arbeiten keine Grenzen kennt und laden Wissensarbeiter ein, das erste Freiluftbüro auf dem Waisenhausplatz sowie die Einzelarbeitsplätze in den SBB Businesspoints in Zürich und Genf kostenlos zu nutzen. Für Wissensarbeiter, die in ihrer Region mobil sind, öffnen die über 25 Schweizer Co-Working Spaces am 15. Mai gratis ihre Büros. [Zur Eventseite.](#)

### Über den Home Office Day

Der Home Office Day ist ein Impuls für die Arbeitswelt, durch den produktives Arbeiten, eine höhere Lebensqualität und der Schutz der Umwelt nachhaltig gefördert werden. Er soll auf das Potenzial von Home Office und flexible Arbeitsformen aufmerksam machen und als Symbol für eine zeitgemässe Arbeitsweise einen festen Platz in den Agenden von Unternehmen, Organisationen und Mitarbeitenden einnehmen. Die Initiative wird von einem breiten Patronat und Netzwerk getragen und von Microsoft, Swisscom, SBB und Witzig The Office Company unterstützt. Der Home Office Day findet jährlich statt.

## B. Protokoll Literaturrecherche

### Protokoll Literaturrecherche zu Boundary-Theorie im Hinblick auf mobile Telearbeit und Home Office (nach Erscheinungsjahr geordnet)

Plattform / Suchbegriffe	Gefundene Literatur (Titel, Erscheinungsjahr, Quelle, Abstract)	Jahr und Autorenschaft	Stichprobe	Methodisches Vorgehen	Main Findings
Von Prof. Dr. Hartmut Schulze erhalten	Präsentation zu: Abgrenzung der Lebensbereiche lernen - Effekte eines Boundary Management Trainings (GfA, München, März 2014). Inhalt:	(2014) Miriam Rexroth und Karlheinz Sonntag	N = 64 ex-Trainees (high potentials) aus einem grossen deutschen, international operierenden Unternehmen. ca. 30 Jahre alt (84.4%)	Quasiexperimentelles Design. n = 37 in Experimentalgruppe, n = 27 in Kontrollgruppe. Datenerhebung direkt vor Trainingsbeginn, sowie 2 und 5 Wochen nach dem Training	Es wurden die Module "Reflexion der Lebensbereiche", "Strategien zum Umgang mit Konflikten", "Reflexion eigener Werte und Einstellungen" sowie "Erarbeitung konkreter Veränderungsziele" an 2 Trainingstagen vermittelt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Boundary-Management erlernbar ist und durch gezielte Interventionen beeinflusst werden kann. Die Verbesserung von Boundary-Management ist ein vielversprechender Ansatz, um die Work-Life-Balance von Arbeitnehmern zu fördern. Es bedarf aber möglicherweise längere Trainingseinheiten.
Web of Science - Boundary Theory Work Life	<b>Managing work-life boundaries with information and communication technologies: the case of independent contractors.</b> ABSTRACT: In the light of the increasing use of information and communication technologies (ICTs), it is important to gain a better understanding of their influence on work-life boundaries. This study examines how individuals manage their work-life boundaries by using ICTs. The findings of a qualitative study with independent contractors show that individuals actively use multiple ICT-mediated tactics to shape their temporal, spatial and psychological work-life boundaries. Furthermore, findings suggest that individuals cannot simply be classified as 'integrators' or 'segmentors', as they may have diverse preferences with regard to both the dimension (temporal, spatial or psychological) and direction (work-to-life or life-to-work) of boundary permeability. A framework that takes account of these aspects is derived based on the empirical results.	(2013) Shiva Sayah	N = 20 independent contractors from the IT and media sectors (Germany)	20 Semi-structured interviews	Both work and private life can influence each other via ICTs. Findings show, that boundaries can differ in their degree of permeability according to the tactics employed. Results indicate, that tactics and the resulting degrees of permeability are not necessarily equal in each direction. Overall, a more comprehensive framework of the influences of ICTs on work-life boundaries can be derived from the findings - one that takes into account that different boundary styles can result depending on the temporal, spatial and psychological boundary work tactics of individuals.
Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<b>Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries.</b> ABSTRACT: Are individuals bounding work and family the way they would like? Much of the work-family boundary literature focuses on whether employees are segmenting or integrating work with family, but does not explore the boundaries-workers would like to have, nor does it examine the fit between desired and enacted boundaries, or assess boundary stability. In this study, 23 respondents employed at a large Fortune 500 company were interviewed about their work-family boundaries before and after their teams underwent a cultural change initiative that sought to loosen workplace norms and allow employees more autonomy to decide when and where they performed their job tasks. Four distinct boundary strategies emerged from the data, with men and parents of young children having better alignment between preferred and enacted boundaries than women and those without these caregiving duties. Implications for boundary theory and research are discussed.	(2013) Samantha K. Ammons	N = 23 employees of a midwestern headquarters of a large fortune 500 company	9 month observation of the shifting to a free work environment. Interviews (1-2h) before free work environment and 2-3 months after the workers had transitioned	While enacted and preferred boundaries constantly shift, the broad strategies that individuals employ are relatively durable. Only few of the 23 employees fundamentally changed their boundary strategy in the free work environment. While technology and new economy may encourage greater integration of work into the family/personal domain, scholars should not assume that all workers regard integration as problematic or idyllic. Individual boundaries are diverse and unique. Paper suggests a boundary fit approach rather than a person-environment approach. Instead of focusing on the degree of congruence, one could investigate how environmental conditions undergird preferences and enactments, and whether or not misalignments between boundary enactments effect the work-family intersection.

Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<p><b>When you just cannot get away: Exploring the use of information and communication technologies in facilitating negative work/home spillover.</b> ABSTRACT: The continuing evolution of information and communication technologies (ICTs), such as Internet-connected computers and cellular phones, provides a means for increased work/home permeability and for current work/home boundaries to be redefined as workers can potentially be accessible by employers and family/friends at all times. This transformation of work/home boundaries can open the individual to increased levels of negative spillover, wherein aspects of one role negatively impact or impede upon another. This investigation uses data from the Work-Life and Technology Use Survey to determine if ICT use plays a role in defining work/home boundaries and serves as a significant predictor of negative spillover in both the work-to-home and home-to-work directions. Results show that frequency of engaging in ICT-related activities (e.g. checking email and using Facebook) is associated with negative spillover in both directions, suggesting that ICTs may play a significant role in facilitating negative work/home spillover.</p>	(2013) Ronald W. Berkowsky	Utilization of data collected as part of the work-Life and Technology Use Survey, a cross-sectional study conducted by the faculty and graduate students at the University of Alabama. N = 865.	Online Survey. Measures: work-home spillover and home-work spillover	For home - work spillover, checking personal email and communicating with friends/family using Facebook were associated with negative spillover. For work-home spillover, emailing and use of the online social networks were associated with negative spillover. Of the work characteristics, the work pressure measures tended to be the best predictors of spillover, particularly for work-home spillover.
Web of Science - work-home segmentation	<p><b>Work-to-Family spillover effects of workplace ostracism: The role of work-home segmentation preferences.</b> ABSTRACT: This study considers workplace ostracism as a source of stress and examines its spillover effects on the family. By integrating the work-family interface model with boundary theory, we investigate the impact of workplace ostracism as perceived by employees on their family satisfaction by examining the mediating role of work-to-family conflict and the moderating role of work-home segmentation preferences. The results from a three-wave field survey of 233 employees in China indicate that workplace ostracism is negatively related to family satisfaction; this relationship is also mediated by work-to-family conflict. In addition, work-home segmentation preferences attenuate the mediating effect of work-to-family conflict on the relationship between workplace ostracism and family satisfaction. The theoretical and managerial implications of these findings are discussed.</p>	(2013) Jun Liu, Ho Kwong Kwan, Cynthia Lee, Chun Hui	N = 233 employees of a large manufacturing company located in a southern city in China. 74% Male. Average Age = 33.38 years.	Questionnaire. Measures: Workplace Ostracism, Work-to-Family Conflict, Work-Home Segmentation Preferences and Family Satisfaction.	Results empirically demonstrate for the first time that workplace ostracism leads to increased WFC (time-, strain-, and behavioral-based) and reduced family satisfaction among Chinese employees. More specifically, workplace ostracism may cause employees to become preoccupied with work-related matters and suffer from a series of psychological distress and aversive behaviors, resulting in decreased family-life satisfaction. Further results indicate WFC is a critical intervening mechanism to explain the relationship between workplace ostracism and family satisfaction. In sum, by providing evidence that WFC is an important mediator and segmentation preferences are a critical moderator between workplace ostracism and family satisfaction, the results provide a boundary condition of individual characteristics and extend the work-family boundary research to the interpersonal stressor literature in a Chinese context.
Web of Science - Boundary Theory Work Home	<p><b>All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary.</b> ABSTRACT: Based on boundary theory, this study analysed the cues and rituals home-based teleworkers use to facilitate transitions between work and home roles. Qualitative findings revealed that teleworkers primarily engage in strategies aimed at segmenting work from home roles, although some utilise cues to integrate work and home. Teleworkers used time, space, technology and communication as cues to aid role transitions and manage the work-home boundary. Overall, teleworkers appeared to grapple with the tension between the desire for flexibility and the need for structure, and use cues and rites of passage in order to facilitate this balance. Female teleworkers were more likely to use segmenting cues relative to male teleworkers. Teleworkers with children living in the home were less likely to integrate work and home roles. Extensive teleworkers used space more frequently than less extensive teleworkers, but otherwise, both groups reported similar use of cues.</p>	(2012) Kathryn L. Fonner, Lara C. Stache	N = 142 "teleworkers" who worked from home at least one day per month. mean age = 41.02 years	Analysing open-ended responses. Grounded Theory approach.	Findings extend current research by providing insight into the cues teleworkers use to facilitate role transitions. Study confirms, that individuals striving towards role segmentation are involved in a more complex process of managing role transitions relative to individuals who integrate work and home roles. <b>Time, space, technology and communication were used as mechanisms to delineate the work-life-boundary and aid transitions between roles.</b> e.g. closing down the computer, logging out of the office network or sending an "end of day" eMail. Second, findings reinforce the idea that telework arrangements may produce a paradox between flexibility and structure. Meaning the grappling between desire for flexibility, and the need for structure. Third, overall women reported greater use of segmentation strategies relative to men.



Web of Science - Work, family, boundary	<p><b>Investigating the relative importance of individual differences on the work-family interface and the moderating role of boundary preference for segmentation.</b> ABSTRACT: This study examines the relative importance of individual differences in relation to perceptions of work-family conflict and facilitation, as well as the moderating role of boundary preference for segmentation on these relationships. Relative importance analyses, based on a diverse sample of 380 employees from the USA, revealed that individual differences were consistently predictive of self-reported work-family conflict and facilitation. Conscientiousness, neuroticism, negative affect and core self-evaluations were consistently related to both directions of work-family conflict, whereas agreeableness predicted significant variance in family-to-work conflict only. Positive affect and core self-evaluations were consistently related to both directions of work-family facilitation, whereas agreeableness and neuroticism predicted significant variance in family-to-work facilitation only. Collectively, individual differences explained 25–28% of the variance in work-family conflict (primarily predicted by neuroticism and negative affect) and 11–18% of the variance in work-family facilitation (primarily predicted by positive affect and core self-evaluations). Moderated regression analyses showed that boundary preference for segmentation strengthened many of the relationships between individual differences and work-family conflict and facilitation. Implications for addressing the nature of work and family are discussed.</p>	(2012) Jesse Michel & Malissa Clark	N = 380 participants were recruited using StudyResponse, a non-profit university run service, that connects researchers to individuals willing to complete research surveys. 54% Women. Average age: 36.3 years.	Data were collected in two waves separated by approx. 1 month to help alleviate concerns regarding common method variance. All individual difference variables were assessed at Time 1, and all work-family variables were assessed at Time 2. Measures: Agreeableness, conscientiousness and neuroticism, negative and positive affect, core self-evaluations, work-family conflict, work-family facilitation, Boundary preference for segmentation.	The results provide 3 interesting findings regarding the role of individual differences in the perceptions of work-family conflict and facilitation. First, negative affect and neuroticism were the strongest predictors of work-family conflict accounting for the majority of the predicted variance. Second, positive affect and core self-evaluations were the strongest predictors of work-family facilitation accounting for the majority of the predicted variance. Third, boundary preference for segmentation operated as a moderator between a number of individual difference variables and work-family conflict and facilitation. Although these results are preliminary, <b>they suggest that the desire to segment one's work and family lives increases the magnitude of the individual difference and work-family conflict/facilitation relationship.</b>
Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<p><b>Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach.</b> ABSTRACT: The goal of this paper is to advance the measurement and theory of work-nonwork boundary management styles. Boundary management styles are defined as the approaches individuals use to demarcate boundaries and attend to work and family and other nonwork roles, given identity centralities and perceived boundary control. We argue that research should be augmented with a person-centered approach, which examines how psychological measures are integrated into configurations. Integrating role and boundary theories, we identify three main characteristics of work-nonwork boundary management: (1) cross-role interruption behaviors (work to nonwork, and nonwork to work interruptions); (2) identity centrality of work and family roles, and (3) perceived control of boundaries. Using a variable-centered approach, we refined and validated these measures to create an assessment (Work-Life Indicator) that captured boundary management profiles. The profiles reflect how interruption behaviors, identity centralities, and boundary control interrelate to cluster into profiles, a set of psychological characteristics organized into a pattern of work-nonwork boundary functioning. We identify boundary management profiles and examine their relationships to key work-family outcomes. Regardless of the level and direction of interruption behaviors and centrality of work-family identities, we found that low control boundary management profiles (reactors, job warriors) tended to experience more negative work and family outcomes than did high control profiles (fusion lovers, dividers, family guardians, eclectic).</p>	(2012) Ellen Ernst Kossek, Marian N. Ruderan, Phillip W. Braddy, Kelly Hannum	Sample 1: N = 278 / Sample 2: N = 313 - all practicing managers attending leadership development courses at a leading management education center who completed an online survey	Measures in Survey: Work-family conflict, family-work conflict, work-family integration, work engagement, work-schedule fit, positive family to work spillover, intention to turnover, psychological distress, time adequacy and psychological job control	Adds to theory by suggesting the importance of capturing the direction and symmetry of cross-role interruption behaviors and providing a more in-depth way of conceptualizing work-family identities. Demonstration of the value of moving toward theoretically based person-centered approaches. Future work-family research and practice should take these interrelationships into greater account. The paper suggests different types of integrators and segmenters when taking identity centrality of work and family roles and perceived control of boundaries into account. Results showed further, that what matters more for positive work-family outcomes than the mere act of integrating or separating is whether one feels in control of boundaries and is able to engage in the amount of symmetry in interruption behaviors that fit with identities of higher salience.



Web of Science - Boundary Theory Work Home	<b>Work-Home Boundary Management Using Communication and Information Technology.</b> ABSTRACT: Contemporary workers heavily use communication/information technologies (CIT; e.g., e-mails, mobile phones) at work and home. However, little research has investigated the effects of CIT use on work-family interference. Based on boundary theory, the present study focuses on employees' boundary creation around CIT use as a potential means to reduce psychological work-family interference. Hierarchical regression analyses based on the data from 281 office workers supported the mediation models where boundary creation around CIT use mediated the relationships between individual factors and psychological work-family interference. The findings suggested that maintaining impermeable work and home domains by creating more boundaries around CIT use for cross-role enactment can be beneficial for employees' psychological work-family interference.	(2011) Young Park, Steve Jex	N = 281 college graduates with a job, mean age = 46.17 years	Online Survey. Measures: Preference for Segmentation, Role Identifications, Boundary Creation Around CIT Uses, Psychological Work-Family Interference	<b>Study explored boundary creation around CIT.</b> Results support notion that people with a stronger segmentation preference are likely to create more boundaries around CIT use for cross-role involvement. Findings suggest, that people with a segmentation strategy are less likely to experience psychological work-family interference. <b>Individuals who experience the stress associated with frequent work-family distractions/interruptions may desire to create more boundaries around CIT use.</b> Further, employees with higher work-role identification reported more frequent experiences of psychological work-to-family interference. But family role identification on the other hand is not related to boundary creation around CIT use at work.
Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<b>Relationship between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home.</b> ABSTRACT: Employees can have difficulty mentally distancing themselves from work during off-job time due to increasing use of communication technologies (e.g., e-mail, cell phone, etc.). However, psychological detachment from work during nonwork time is important for employee recovery and health. This study examined several antecedents of psychological detachment: work-home segmentation preference, perceived segmentation norm, and the use of communication technology at home. Results indicate that segmentation preference and segmentation norm were positively associated with psychological detachment. Further, technology use at home partially mediated these relationships. Findings indicate that segmenting work and nonwork roles can help employees detach and recover from work demands. In addition, findings show that the segmentation norm within a work group is associated with employee experiences outside of work.	(2011) Y.A. Park, C. Fritz & S.M. Jex	431 alumni of a U.S. university. Final sample was N = 269, mean age = 45.92 years	Online Survey. Used Measures: Kreiner's four-item, 7-point <b>segmentation preference scale</b> . Series of <b>hierarchical regression analysis</b> to test hypothesis.	findings indicate, that employees with a <b>stronger preference for segmenting</b> the work from home, reported experiencing <b>greater psychological detachment from work</b> during non-work time. Findings suggest that boundary theory can be a useful framework to describe the experience of psychological work-to-family interference from work. The authors suggest, that linking the idea of work-home boundary tactics to psychological detachment will enhance more actionable knowledge regarding what employees need to do to recover from the demands of work. Creating a sense of segmentation can help people mentally detach from work and recover from work stress.
Web of Science - Home Office Boundary	<b>The psychological contract and the transition from office-based to home-based work.</b> ABSTRACT: This article explores how the transition from office-based to home-based work impacts upon the psychological contracts of employees involved. Adopting a qualitative case study approach, utilising a short-term longitudinal design, the setting is a local authority which implemented a 3-month home-working pilot scheme. Using the psychological contract as an analytical framework it is shown how the implementation of the changes impacts upon the psychological contracts not only in the workplace but also in the home. In both the arenas of work and the home, obligations are surfaced (and sometimes renegotiated) and boundaries are redrawn. The relationship with the employer becomes increasingly transactional, enabling participants to redefine the status of work in relation to their other priorities. Whilst homeworkers exhibit an increased commitment to the mode of work and become more productive for their employer, they also exhibit a more transactional orientation to work, threatening to leave if homeworking is withdrawn. We explore the methodological and theoretical implications of our findings drawing attention to the analytical potential of the psychological contract for generating more critical insights.	(2011) Susanne Tietze, Sara Nadin	N = 7 members of the back office staff of a taxation department of a local authority, which was about to pilot a home-working initiative lasting 3 months. All women.	Qualitative case study approach. A short-term longitudinal design, exploring changes at several different junctures over the tie period of the pilot scheme. Data were gathered using interviews with homeworkers over a 4-month period covering the stages before, during and after the pilot.	Taking the findings together, homeworking provided the women in this study with the opportunity to put work in relation to the rest of their lives and their own aspirations. The closer proximity of work and domestic spheres enabled these participants to exercise greater control such that work had less of an impact on their home lives, ultimately helping them to achieve a better work-life-balance. In doing so their performance levels have increased.

Web of Science - Home Office Boundary	<p><b>Working at home: Experiences of skilled white collar workers.</b> ABSTRACT: Based on a comprehensive literature review and detailed semi-structured interviews with skilled workers who work at home, this article explores six research areas: reasons for working at home, the creation and maintenance of home/work boundaries, problems of isolation, distractions and temptations facing at-home workers, workaholism, and gender differences. The results indicate that white collar workers usually choose to work at home to reduce work/family conflicts or because of factors in the external labor market. Problems of creating and maintaining home/work boundaries, isolation, distractions and temptations at home, and workaholism do exist, but there was evidence that they may have been exaggerated in previous writing about at-home work. A combination of gender and life course stage better predicts differences in the experiences of the interviewees than does gender alone.</p>	(2010) Samantha Ammons, William Markham	14 white collar workers who work full time at home. Mean age = 43 years	long 1-2 hours interviews. Face-to-face, semi-structured. Interview included 84 open ended questions.	Managing the boundaries between home and work was an issue for many interviewees. They used a range of strategies, ranging from segmentation to integration. The degree of segmentation manifested itself most clearly in four areas: office location and privacy, work scheduling, work breaks and household tasks, and use of markers to start and end the work day.
Web of Science - Bulger, CA	<p><b>Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics.</b> ABSTRACT: Recent research offers promising theoretical frameworks for thinking about the work–family interface in terms of the boundaries individuals develop around work and family. However, measures for important constructs proposed by these theories are needed. Using two independent samples, we report on the refinement of existing boundary flexibility measures. Additionally, inter-domain transitions are introduced as a theoretically sound conceptualization of the frequency with which the work and family domains come in contact. Results from Study 1 further support the existence of two flexibility factors, willingness and ability, for the work and family domains, respectively. Results from Study 2 provide evidence for the nomological network surrounding the flexibility and inter-domain transitions measures in relation to role centrality, perceptions of domain blurring, and family-supportive organizational perceptions. Also, as hypothesized, boundary flexibility predicted inter-domain transitions, and interdomain transitions predicted work–family conflict, with additional support for several hypothesized mediated effects between these constructs.</p>	(2010) Russell Matthews, Janet L. Barnes-Farrell, Carrie A. Bulger	Sample = N = 323. Mean age = 39.3 years.	Online Survey. Four measures modified from Matthews and Barnes-Farrell (2010) were included to assess work and family boundary flexibility. 20 items were developed to assess inter-domain transitions.	Results support, the existence of two flexibility factors, willingness and ability, for both the work and family domains and provide additional validity evidence for measures of those concepts. Two internally reliable and valid measures assessing inter-domain transitions were developed.

Web of Science - boundary strength	<p><b>A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct.</b> ABSTRACT: Many organizations are blurring the boundaries between work and nonwork through practices such as flextime, telecommuting, and on-site day-cares. Such integration of work and nonwork is purported to help employees find the seemingly elusive "work-life balance." Scholarly investigations of this issue have increased in number, but a standard measure of work-nonwork boundary strength has yet to emerge. The purpose of this research is to explore the boundary strength construct through the process of measure validation. In Study 1, data were collected from students (N=162) to pilot test the measure. Study 2 was a longitudinal field study in which data were collected from employees of Canadian organizations (Survey 1: N=793; Matched data for Surveys 1 &amp; 2: N=205). Confirmatory factor analyses supported the hypothesized two-factor structure of the work-nonwork boundary strength measure, confirming the importance of differentiating boundary strength at home (BSH) and boundary strength at work (BSW). Longitudinal analyses confirmed the structural invariance of the measure and revealed that boundary strengths are relatively stable over a period of 1 year. Role identification was related to boundary strength at home only. Weak boundaries, both at home and at work, were associated with high inter-role conflict.</p>	(2009) Tracy D. Hecht and Natalie J. Allen	Study 1: N = 162 (pilot testing), Study 2: N = 205 (longitudinal field study)	Longitudinal field study. Measures: Work-nonwork boundary strength, job identification, personal life identification, inter-role conflict	Based on the longitudinal data, it appears that boundary strength is comprised of two dimensions, corresponding to integration of work into home and of home into work. Data analysis support the assertion that the measure captures these two dimensions and that its structure is invariant over time. The findings underscore the fact that the integration-segmentation continuum is more complex than a uni-dimensional model would suggest. The results also demonstrated a high level of stability (Boundary Strength) following a time lag of 1 year. Further the results indicate that work tends to permeate individuals' nonwork lives more than their nonwork lives permeates their work.
Google	<p><b>Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics.</b> ABSTRACT: We investigated how people manage boundaries to negotiate the demands between work and home life. We discovered and classified four types of boundary work tactics (behavioral, temporal, physical, and communicative) that individuals utilized to help create their ideal level and style of work-home segmentation or integration. We also found important differences between the generalized state of work-home conflict and "boundary violations," which we define as behaviors, events, or episodes that either breach or neglect the desired work-home boundary. We present a model based on two qualitative studies that demonstrates how boundary work tactics reduce the negative effects of work-home challenges.</p>	(2009) Glen Kreiner, Elaine Hollensbe, & Mathew Sheep	Episcopal parish priests. Study 1: N = 220. Study 2: N = 60	Study 1: preliminary study, analyzing written responses to open-ended questions. Study 2: hour-long telephone conversations. Grounded theory techniques. Semi-structured interviews, +/- 15 Questions	"Segmenter" prefer to keep the two domains as separate as possible, creating and maintaining a boundary or "mental fence". "Integrators" prefer to combine elements of both domains, essentially removing boundaries between the two and blending facets of each. Findings suggest 5 dimensions of work-home boundary (in)congruence: family member, supervisor/superior, subordinates/staff, customers/clients, and occupation. A Model of Work-Home Boundary Work has been established. <b>4 Types of boundary work tactics were found and classified.</b>
Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<p><b>Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum.</b> ABSTRACT: While researchers are increasingly interested in understanding the boundaries surrounding the work and personal life domains, few have tested the propositions set forth by theory. Boundary theory proposes that individuals manage the boundaries between work and personal life through processes of segmenting and/or integrating the domains. The authors investigated boundary management profiles of 332 workers in an investigation of the segmentation-integration continuum. Cluster analysis indicated consistent clusters of boundary management practices related to varying segmentation and integration of the work and personal life domains. But, the authors suggest that the segmentation-integration continuum may be more complicated. Results also indicated relationships between boundary management practices and work-personal life interference and work-personal life enhancement. Less flexible and more permeable boundaries were related to more interference, while more flexible and more permeable boundaries were related to more enhancement.</p>	(2007) C.A. Bulger, R.A. Matthews, M.E. Hoffman	N = 332. Employees of 24 different organizations in a small city in the northeast United States. Mean age = 44.27 years.	Paper/Pencil Survey. Domain boundary strength (28-item instrument developed by Matthews and Barnes-Farrell, 2004). Work/Personal life balance 18-item scale (Fisher, 2001).	<b>First study to directly investigate the segmentation-integration continuum</b> proposed by various boundary theorists. <b>Identification of possible boundary management profiles.</b> Findings suggest that the way individuals manage their boundaries have implications for their experiences of work/personal life balance. Cluster Analysis suggests 4 boundary management profiles. The examination within each cluster provides some support for a segmentation-integration continuum.

Web of Science - Boundary Management Home Office	<p><b>Time thieves and space invaders: technology, work and the organization.</b> ABSTRACT: This paper aims to investigate the shifting boundaries between two experiential categories - home and work - for office workers. The boundaries are both spatial and temporal, and the paper seeks to analyse how certain kinds of mobile technology are being used in such a way as to make these boundaries increasingly permeable. The research involved both the collection of quantitative data using a survey tool, and the gathering of qualitative data through in-depth interviews. The paper finds that the mobile technology discussed enables work extension - the ability to work outside the office, outside "normal" office hours. This provides flexibility with respect to the timing and location of work, and makes it easier to accommodate both work and family. But at the same time, of course, it also increases expectations: managers and colleagues alike expect staff to be almost always available to do work, which makes it easier for work to encroach on family time, and also leads to a greater workload. The ability to perform work extension is, then, a dual-edged sword. The paper provides both managers and non-managers with insight into the effects of providing mobile technology to office workers, and suggests some mechanisms to mitigate negative effects. The paper explores the impact of mobile technologies on non-mobile office staff.</p>	(2006) Ian Towers, Linda Duxbury, Christopher Higgins, & John Thomas	N = 845 employees of a major Canadian Government Department	<p>Phase 1: quantitative Data collection on the use and impact of different types of WET (Work Extending Technology (web-based survey)), Phase 2: Follow-up Interviews and focus group with high users and low users to get in-depth information on respondent's attitudes towards the WET technology</p>	The paper finds that the mobile technology discussed enables work extension - the ability to work outside the office, outside "normal" office hours. This provides flexibility with respect to the timing and location of work, and makes it easier to accommodate both work and family. But at the same time, of course, it also increases expectations: managers and colleagues alike expect staff to be almost always available to do work, which makes it easier for work to encroach on family time, and also leads to a greater workload. The ability to perform work extension is, then, a dual-edged sword. The paper provides both managers and non-managers with insight into the effects of providing mobile technology to office workers, and suggests some mechanisms to mitigate negative effects. The paper explores the impact of mobile technologies on non-mobile office staff.
Web of Science - Kreiner, GE	<p><b>Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective.</b> ABSTRACT: This study demonstrates how the interaction between an individual's work-home segmentation preference and the perceived segmentation provided by the workplace affects work-home conflict (WHC), stress, and job satisfaction. Using a person-environment (P-E) fit theoretical base and methodology, data from 325 employees in a wide variety of occupations and organizations illustrate significant fit effects on these outcomes. Results from polynomial regression and response surface methodology highlight important asymmetric effects found in these P-E fit relationships. By demonstrating the asymmetric results of fit effects, the findings challenge previous research, which has typically advocated an integration of work and home in order to ameliorate role conflict and stress.</p>	(2006) Glen Kreiner	Time 1 Survey: N = 517. Time 2 Survey: N = 325. Mean age = 43 years	<p>Creation of 4-item measure for workplace segmentation preferences and supplies. Work-home conflict was measured using a slightly modified Netemeyer, Boles and McMurrian's (1996). Job Satisfaction was measured using three items from Hackman and Lawler (1971). Stress Questionnaire (Lazarus, 1985).</p>	Study shows important differences across individuals and environments in predicting pertinent employee outcomes. The results also suggest more broadly that work-family researchers should pay closer attention in future research to how workplace "Segmentation Supplies" as human resource policies, workplace climate, and supervisor behaviors affect individuals differently, rather than promoting across-the-board integration.
Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<p><b>Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork.</b> ABSTRACT: This study investigates the interrelations among role integration-segmentation, role identification, reactions to interruptions, and work-life conflict. Results from a Web survey of university staff employees suggest that as highly identified roles are integrated into other domains, high role integration is related to less negative reactions to interruptions, and employees who integrate work into nonwork set fewer boundaries for using communication technologies during nonwork time and report higher work-life conflict. Findings from this research provide insight into how individuals integrate their work and life domains and the consequences of such integration to work-life conflict.</p>	(2005) Julie B. Olson-Buchanan & Wendy R. Boswell	N = 360 non-academic staff employees of a Western public university. 67% females. 57% between age 41 and 55	<p>Paper/Pencil Survey. Measures: Work role identification, Nonwork role identification, Permeability, Role-referencing, Reactions to role boundary interruptions, Boundaries for use of communication technologies to perform work during nonwork time and work-to-life-conflict</p>	Study found evidence that roles with which an individual more highly identifies are integrated into other domains, higher role-referencing is related to less negative reactions to role boundary interruptions, and high work to nonwork role integrations set fewer boundaries for the use of communication technologies during nonwork time. Also higher work to nonwork permeability is positively associated with higher work-to-life conflict.

Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<p><b>Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness.</b></p> <p>ABSTRACT: We examine professionals' use of telecommuting, perceptions of psychological job control, and boundary management strategies. We contend that work–family research should distinguish between descriptions of Xexibility use (formal telecommuting policy user, amount of telecommuting practiced) and how the individual psychologically experiences Xexibility (perceived control over where, when, and how one works, boundary management strategies regarding separation between work and family roles). Survey and interview data were collected from 245 professionals in two Fortune 500 Wrms with telework policies. Employees who perceived greater psychological job control had signiWcantly lower turnover intentions, family–work conXict, and depression. Boundary management strategies higher on integration were positively related to family–work conXict. Although we found a main eVect for formal policy use and higher depression, an interaction existed where women users with children had lower depression. Formal use positively related to supervisor performance ratings. Future research should distinguish between descriptive use and psychological experiences of Xexibility.</p>	(2005) Ellen Ernst Kossek, Brenda A. Lautsch & Susan C. Eaton	N = 245 educated professional employees at two large information and financial services organizations geographically distributed across the US. 57% females. 48% were between 36 and 45 years old	Participation in a taped telephone interview that was about 45 in in length. Independent variables: Formal telecommuting policy user, formal use of work-family benefits, Psychological job control, Volue of telecommuting practiced, work hours, Boundary management strategy. Dependent variables: Turnover intentions, work-family conflicts, Supervisor performance rating, depression, demographic variables	Evidence suggests that flexibility is multi-faceted, and that the psychological experience of flexibility predicts individual well-being. <b>The most robust predictors of individual well-being were: (1) higher job control over where, when and how one worked; and (2) a boundary management strategy favoring the separation of work and family boundaries.</b> Demonstration that research should differentiate between descriptions of formal flexibility use, flexibility practice, and the psychological meaning of flexibility. What seems to matter most to employee well-being was psychological constructions of fflexibility regarding job control and boundary management. Results showed that employees who perceived greater psychological job control had significantly lower turnover intentions, fammily-to-work conflicts, and depression. Those with boundary management strategies higher on integration had greater family-to-work conflict. Psychological job control over Xexibility was the most important aspect of Xexibility for positive employee experiences of lower levels of work–family conXict, lower intention to turnover, and lower career movement preparedness.
Web of Science - gezielte Suche nach diesem Artikel	<p><b>Work Family Border Theory. A new theory of work family balance.</b></p> <p>ABSTRACT: This article introduces work/family border theory - a new theory about work/family balance. According to the theory people are daily border-crossers between the domains of work and family. The theory addresses how domain integration and segmentation, border creation and management, border-crosser participation, and relationships between border-crossers and others at work and home influence work/family balance. Propositions are given to guide future research.</p>	(2000) Sue Campbell Clark	15 Interviews with individuals who have demanding responsibilities + 1 Focus Group	Interviews and Focus Group	Propositions: <b>1.</b> When Domains are similar, weak borders will facilitate work/family balance. When domains are different, strong borders will facilitate work/family balance. <b>2.</b> When the border is strong to protect one domain but is weak for the other doain, individuals will either have greater or lesser work/faily balance depending on primarily identifying with either the strongly bordered or weakly bordered domain. <b>3.</b> Border-crossers who are central participants in a domain will have more control over the borders of that domain than those who are peripheral participants. <b>4.</b> Boder-crossers who are central participants in both domains will have greater work/family balance than border-crossers who are not central participants in both domains. <b>5.</b> Border-crossers whose domain members have high other-domain awareness will have higher work/family balance than border-crossers whose domain members have low other-domain awareness. <b>6.</b> Border-crossers whose domain members show high commitment to them will have higher work/family balance than those who have shown low commitment to them. <b>7.</b> When work and fammily domains are very different, border-crossers will engage in less across-the-border communication than will border-crossers with similar domdomains. <b>8.</b> Frequent supportive councination between border-keepers and border-crossers about other-domain activities will moderate the ill-effects of situations that would otherwise lead to imbalance.

<p>Web of Science - Kreiner, GE</p>	<p><b>All in a day's work: Boundaries and micro role transitions.</b> ABSTRACT: We focus on everyday role transitions involving home, work, and other places. Transitions are boundary-crossing activities, where one exits and enters roles by surmounting role boundaries. Roles can be arrayed on a continuum, spanning high segmentation to high integration. Segmentation decreases role blurring but increases the magnitude of change, rendering boundary crossing more difficult; crossing often is facilitated by rites of passage. Integration decreases the magnitude of change but increases blurring, rendering boundary creation and maintenance more difficult; this challenge often is surmounted by boundary work.</p>	<p>(2000) Blake Ashford, Glen Kreiner, &amp; Mel Fugate</p>	<p>Outlining of Boundary Framework. No sample.</p>	<p>-</p>	<p>Analysis suggest, that there is an inherent challenge to transitions between integrated roles, just as there is between segmented roles. There is likely an optimal fit between an individual and his or her workplace regarding the balance between segmentation and integration. <b>Proposition 1:</b> Role contrast tends to be negatively associated with role flexibility and role permeability. <b>Proposition 2:</b> The greater the role segmentation, the less difficult it tends to be to create and maintain role boundaries but the more difficult it tends to be to cross the role boundaries. <b>Proposition 3:</b> The greater the role segmentation, the more likely that role transitions will be associated with rites of passages. <b>Proposition 4:</b> The greater the role integration, the greater the potential for confusion regarding which role identity to enact and for undesired interruptions. <b>Proposition 5:</b> The greater the role integration, the smaller the affective impact of role boundary violations tends to be. <b>Proposition 6:</b> The greater the role integration, the more difficult it tends to be to create and maintain role boundaries and the less difficult it tends to be to cross role boundaries. <b>Proposition 7:</b> The greater one's role identification, the more likely one is to integrate the role with other roles, the less difficult role entry tends to be, and the more difficult role exit tends to be. <b>Proposition 8:</b> The strength of the situation or context will moderate the influence of individual differences on the creation, maintenance, and crossing of role boundaries. Specifically, the stronger the situation or context, the weaker the influence of individual differences will be. <b>Proposition 9:</b> Individuals from/in collectivist, feminine, low uncertainty avoidance, and/or low power distance cultures will tend to integrate roles, whereas individuals from/in individualistic, masculine, high uncertainty avoidance, and/or high power distance cultures will tend to segment roles. <b>Proposition 10:</b> The more a role transition is repeated, the more automatic and less difficult the transition tends to become and the more likely it is that role-specific indicators will trigger a psychological transition automatically, even when the transition is inappropriate. <b>Proposition 11:</b> The more a role is enacted, the smaller the affective impact of role boundary violations tends to be.</p>
-------------------------------------	---	---	--	----------	--



## C. Interviewleitfaden

Leitfaden Halbstandardisiertes Experteninterview

FHNW / APS / Leila Gisin

Master Thesis Leila GISIN, FHNW, Hochschule für Angewandte Psychologie, Olten

### HALBSTANDARDISIERTES EXPERTENINTERVIEW ZU BOUNDARY TAKTIKEN IM HOME OFFICE

#### Zum Interviewsetting:

*Setting welches für jedes Interview gewährleistet werden sollte. In diesem Rahmen finden die Interviews statt.*

- Gewährleistung von Privatsphäre (abgeschlossener Raum ohne unangenehme Einblicke und Ablenkung von aussen)
- Getränk anbieten (Wasser, Kaffee, Tee)
- Alle störenden Gerätschaften sind ausgeschaltet (iPhone, PC etc...)
- Bilderwelt an Pinnwand / auf Tisch zur Einstimmung (Bilder aus dem HO)

#### Einleitung:

Ich möchte Sie herzlich zu diesem Interview begrüßen und als erstes meinen Dank aussprechen, dass Sie sich Zeit dafür genommen haben. Das Thema sind, wie bereits per Email angekündigt, Ihre persönlichen Strategien und Taktiken welche Sie bei Ihrer Arbeit im Home Office anwenden, um entweder zwischen Arbeits- und Privatleben abzugrenzen oder aber eine Integration dieser beiden Domäne zu erwirken. Anders gesagt interessiert mich, wie Sie sich im Home Office organisieren, um produktiv Arbeiten zu können, ohne dass Ihr Wohlsein dabei beeinträchtigt wird.

#### Ablauf

Das Interview besteht aus 6 offenen Fragen und schliesst mit demografischen Angaben zu Ihrer Person. Das Interview dauert ungefähr 30 bis 60 Minuten. Im Interview interessiert mich Ihre persönliche Sichtweise auf die Dinge, d.h. es gibt selbstverständlich keine richtigen oder falschen Antworten. Ich würde mich daher freuen, wenn Sie einfach frei von dem erzählen, was Ihnen bei den jeweiligen Fragen gerade durch den Kopf geht. Dabei bitte ich Sie auch, laut zu denken. Sie können sich dabei so viel Zeit nehmen, wie Sie brauchen.

Das Interview ist vertraulich und verwendete Daten und Zitate werden so anonymisiert, dass die Quelle nicht erkennbar ist. Wenn Sie einverstanden sind, nehme ich das Interview mit diesem Diktiergerät auf. Dies erleichtert es mir, Ihnen zuhören zu können und hinterher die Auswertung vornehmen zu können. Aus dem Grunde transkribiere ich jedes Interview.

Können wir in diesem Rahmen das Interview führen? Ja? Dann beginne ich jetzt die Aufnahme und das Interview mit der ersten Frage...

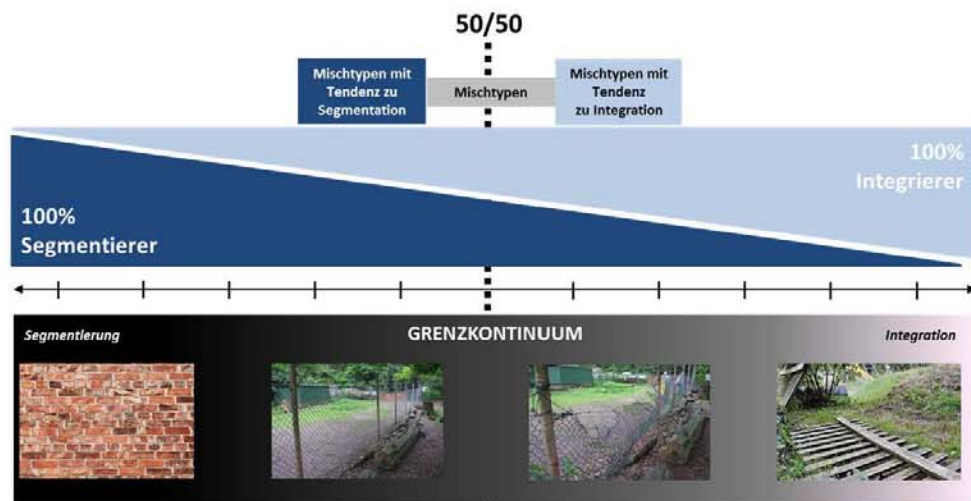
**- INTERVIEWBEGINN, BEGINN DER AUFNAHME MIT DIKTIERGERÄT -**



**FRAGE 1: Typisierung**

Laut Boundary-Theory, auf welche ich meine Arbeit stütze, haben wir Menschen unterschiedliche Bedürfnisse, in Bezug darauf inwieweit wir zwischen Arbeits- und Privatleben trennen möchten oder aber diese beiden Lebensdomänen ineinander integrieren wollen. Wer die Tendenz zum Segmentieren hat, möchte wo möglich zwischen Arbeits- und Privatleben trennen können. Die sogenannten „Segmentierer“ bewirken solche Abgrenzungen mit dem Errichten von möglichst undurchlässigen Grenzen. Ein Beispiel wäre, dass separate Handys für Geschäft und Privat geführt werden und das Geschäftshandy während der Freizeit ausgeschaltet bleibt. Auf der anderen Seite gibt es das Bedürfnis zwischen Arbeit- und Privatleben zu integrieren. Die sogenannten „Integrierer“ bewirken solche Integrationen indem sie Grenzen aufweichen und durchlässig machen für die jeweils andere Domäne. Dies können sie beispielsweise bewirken, indem sie nur ein Handy für Geschäft und Privat führen und dieses jederzeit auf Empfang haben, oder Pendenzenlisten mit Privaten und Geschäftlichen „to do’s“ vermischt führen. Das jeweils wichtigere wird dann zuerst erledigt, egal ob es aus dem privaten oder geschäftlichen Bereich stammt. Die Theorie besagt im Weiteren, dass es die reinen Formen des „Segmentierers“ und des „Integrierers“ kaum, oder nur selten gibt. Die meisten Menschen entsprechen einem Mischtypen mit Tendenz in die eine oder andere Richtung.

Vor diesem Hintergrund, auf einem Kontinuum von 100% Integrierer bis hin zu 100% Segmentierer. Wo würden Sie Ihr persönliches Abgrenzungsbedürfnis verorten? Bitte machen sie einen Strich an der Stelle wo Sie sich sehen (Papier Vorlegen mit Grafik des Grenzkontinuum, Interviewteilnehmende sollen an entsprechender Stelle ein Strich/Kreuz platzieren).



→ Grafik mit Grenzkontinuum allenfalls noch weiter erläutern, wenn Zusatzinfos notwendig

**FRAGE 2: Merkmale des Typs**

Wenn ich Ihre Selbstverortung richtig verstehe, sehen Sie sich als **[Integrierer/Segmentierer/Mischtyp/Mischtyp mit Tendenz zu ...]**. Können Sie mir Beispiele geben woran Sie dies in Ihrem Arbeitsverhalten festmachen? Oder noch konkreter, wenn Sie an die vergangenen 3 Wochen denken, kommen Ihnen Situationen resp. Episoden in den Sinn, wo sich dieses Abgrenzungs- resp. Integrationsbedürfnis deutlich gezeigt hat?

**Anschlussfragen:**

Sie haben erwähnt... Können Sie dies noch genauer ausführen? Was meinen Sie mit ...?

**FRAGE 3: persönliche Boundary-Taktiken**

Die Forschungsgruppe welche die Boundary-Theory entwickelt hat spricht davon, dass die unterschiedlichen Typen unterschiedliche Strategien anwenden um Ihr Abgrenzungsbedürfnis umzusetzen. Häufige Strategien zur Segmentation sind beispielsweise das Führen von separaten Agenden, Smartphones, PC-Profilen oder dass sämtliche Gerätschaften, die mit der Arbeit verbunden sind, wenn immer möglich im Geschäft gelassen werden. Häufige Strategien zur Integration der beiden Domänen Arbeit/Privat sind beispielsweise, dass privat, während der Freizeit mit Arbeitskollegen verkehrt wird wo auch informelle Gespräche über die Arbeit stattfinden, im Urlaub für das Geschäft erreichbar sein, im Geschäft für die Familie jederzeit erreichbar sein etc.

Wenn Sie sich diese Beispiele so anhören. Welche Strategien und Taktiken wenden Sie an um Ihr persönliches **[Abgrenzungsbedürfnis / Integrationsbedürfnis]** umzusetzen? Oder anders gefragt, wenn sie an die vergangenen 3 Wochen denken, was haben Sie im Alltag konkret getan, damit Sie Arbeit und Privatleben so stark trennen konnten resp. die Vermischung so stark möglich war wie Ihnen das wichtig ist?

**Anschlussfragen:**

Sie haben erwähnt... Können Sie dies noch genauer ausführen? Was meinen Sie mit ...?

**FRAGE 4: Erfolgreiche Boundary-Taktiken**

Ich habe einige Beispiele an Taktiken/Strategien zur Segmentation/Integration gemacht und Sie haben mir Ihre persönlichen Taktiken/Strategien erzählt. Können Sie mir jetzt noch sagen, welche Strategien sich besonders bewährt haben und welche vielleicht eher mit Vorsicht zu genießen sind (im Sinne von Lessons Learned)? Und haben sich Ihre Strategien im Laufe der Zeit verändert/weiterentwickelt?

**FRAGE 5: Boundary-Typ und Umfeld**

Wie verträgt sich Ihr persönliches Abgrenzungsbedürfnis, welches wir bis anhin besprochen haben mit Ihrem Umfeld (Arbeitskollegen, Vorgesetzte(r), Familie, Freunde)? Wo klappt es gut? Wo sehen Sie die Schwierigkeiten, wenn Sie beispielsweise an die vergangenen drei Wochen denken?

**FRAGE 6: Thematische Abschlussfrage, Zukunftsperspektive**

Kommt Ihnen abschliessend zur Interviewthematik noch etwas in den Sinn, was Sie mir erzählen möchten? Vielleicht, wenn wir einen Blick in die Zukunft werfen, gibt es was das sie gerne verändern möchten? Oder was würden Sie von Ihrer Organisation oder Ihrem Vorgesetzten wünschen, um Ihr **[Integrationsbedürfnis / Abgrenzungsbedürfnis]** optimal umsetzen zu können?

**DEMOGRAFISCHE DATEN**

Bevor ich das Interview mit Ihnen beende, benötige ich noch ein paar persönliche Angaben für den Beschrieb meiner Stichprobe. Wie ich einleitend erwähnt habe werde ich sicherstellen, dass Sie als Einzelperson nicht identifizierbar sind. Folgendes würde ich gerne von Ihnen erfahren...

**Geschlecht?** *(nicht fragen, nur festhalten – ist selbsterklärend)*

**Alter?** *(In Kategorien bis 25 / 26 – 35 / 36 – 45 / 46 – 55 / 56 und älter)*

Funktion innerhalb der Organisation?

Höchste abgeschlossene Ausbildung?

Arbeitet regelmässig im Home Office seit?

Tage/Zeiten im Home Office (HO-Rhythmus)?

Wie viele Personen/Kinder im Haushalt?

**ABSCHLUSS**

Danksagung und Beendigung der Aufnahme. Übergabe eines kleinen Dankeschöns und Verabschiedung der Interviewteilnehmenden.

### D. Erweitertes Kategoriensystem Boundary Taktiken (Kodierstruktur)

Master Thesis Leila Gisin

FHNW APS Olten, Master of Science in Applied Psychology

Codierungssystem für Experteninterviews Master Thesis Leila Gisin – „Boundary Tactics“

KOMMUNIKATIVE BOUNDARY-TAKTIKEN			
CODE K	TAKTIK	ART DER TAKTIK	QUELLE DER TAKTIK
K1	Bewusst Erwartungen setzen resp. kommunizieren <i>Beispiel: ABC</i>	Segmentierung / Integration	Deduktiv Boundary-Theory
K2	Konfrontation von Grenzüberschreitenden, oder solchen die sich zu stark abgrenzen. <i>Beispiel: ABC</i>	Segmentation / Integration	Deduktiv Boundary-Theory

PHYSISCHE BOUNDARY-TAKTIKEN			
CODE P	TAKTIK	ART DER TAKTIK	QUELLE DER TAKTIK
P1	Bewusstes physisches Abgrenzen oder Integrieren <i>Beispiel: Arbeitszimmer im HO dient strikt dem Arbeiten, Türe schliessen wenn ungestörtes Arbeiten gefordert ist</i>	Segmentierung / Integration	Deduktiv Boundary-Theory
P2	Durch Distanz physisch Abgrenzen <i>Beispiel: Bewusst an einem anderen Ort wohnen als gearbeitet wird, ins HO zurückziehen um konzentriert arbeiten zu können</i>	Segmentation	Deduktiv Boundary-Theory
P3	Managen von physischen Artefakten <i>Beispiel: Arbeitskleidung bewusst einsetzen um Arbeitsmodus zu signalisieren, Separate Agenden, Schlüsselbunde und Gerätschaften führen oder alles in eins integrieren</i>	Segmentation / Integration	Deduktiv Boundary-Theory

1/3

Codierungssystem für Experteninterviews



ZEITLICHE BOUNDARY-TAKTIKEN			
CODE Z	TAKTIK	ART DER TAKTIK	QUELLE DER TAKTIK
Z1	<b>Bewusste Kontrolle der Arbeitszeit</b> <i>Beispiel: Selbstständige Kompensation von Einsatzzeiten, welche ausserhalb des normalen Rahmens liegen. Strategisches vor- oder nacharbeiten.</i>	Segmentierung / Integration	Deduktiv Boundary-Theory
Z2	<b>Pausenmanagement</b> <i>Beispiel: Pausen monitorieren, bewusst Freitage, Freizeiten einplanen</i>	Segmentation / Integration	Deduktiv Boundary-Theory
Z3	<b>Zeitliches verweben von Beruf und Privat</b> <i>Beispiel: Während der Heimfahrt noch Geschäftstelefonate erledigen, Conference Call auf dem Home Trainier entgegennehmen</i>	Integration	Induktiv Experteninterview No. X

VERHALTENSBASIERTE BOUNDARY-TAKTIKEN			
CODE V	TAKTIK	ART DER TAKTIK	QUELLE DER TAKTIK
V1	Andere Personen nutzen/einspannen <i>Beispiel: Assistenten anweisen Telefonanrufe „abzublenden“</i>	Segmentierung	Deduktiv Boundary-Theory
V2	Umgang mit technischen Geräten <i>Beispiel: Caller ID, Anrufbeantworter, Abwesenheitsassistenten, Synchronisation eMail auf Smartphone</i>	Segmentierung / Integration	Deduktiv Boundary-Theory
V3	Priorisierung der Aufgaben <i>Beispiel: Anlegen eines Prioritätenregelwerks, wichtiges von unwichtigem, das warten kann, unterscheiden</i>	Segmentierung	Deduktiv Boundary-Theory
V4	Verschiedene Grade an Grenzdurchlässigkeiten definieren <i>Beispiel: Undurchlässige Grenzen für anspruchsvolle Stakeholders zur Abgrenzung, Punktuell aufweichen der Grenzen zugunsten einer Sache</i>	Segmentierung / Integration	Deduktiv Boundary-Theory
V5	Umgang mit sozialem Umfeld <i>Beispiel: Integrativ mit geschäftlichen Kontakten Privat verkehren und bei- des Verbinden, oder strikt beides voneinander trennen</i>	Segmentierung / Integration	Induktiv Experteninterview No. X
V6	Erreichbarkeit bewusst steuern <i>Beispiel: fehlt noch</i>	Segmentierung	Induktiv Experteninterview No. X

## E. Inhaltsanalysen angelehnt an Mayring (2010) der Interviewdaten zu Fragestellungen 1- 3

### Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Profil Segmentierer“ - Phänoenologie

Ausprägung Typ	Aussagen (anonymisiert)	Reduktion
Segmentiererin 1 80% S / 20% I	<p>ich han es Gschäftshandy, mini Mails sind da druff, aber es tuet nid automatisch synchronisiere, sondern ich mach das manuel. Und zwar ganz bewusst, will ich gmerkt han, am Ahfang, damals bi de XY no, uf automatisch gha, es isch die normali ihstellig gsi, am Ahfang, aber ich han dänn gmerkt, es stresst mich, wenn ich am Abig dehäm bin und es chömmet ständig mails. Und ich bin entspannter, wenn ichs nöd han.</p>	<p>Segmentiererin 1 will selber entscheiden wann sie Mails anschaut und wann nicht. Eine ständige Mailsynchronisation käme wür sie nicht infrage.</p>
	<p>Ich han nur 1 Handy. Vor vilne, vilne Jahr han ich mal zwäi gha. Aber irgendäinisch denn isch es mr z mühsam worde. Und wänn ich it Feriä gahn, säg ich mine Kollegä, ich bin zwar erräichbar, aber wänn öpis wichtig isch, bitte schriibet mir en SMS, und dänn chann ich öi zrugglüüte. Nachatane, bechum ig, bechum ig täilwys telefons vo Journies (Journalisten) oder so, aber dänn wäis ich, wenn mir öppert es SMS schriibt isch es würllich wichtig, dänn han ich irgendwie nöd dr drang, muen nöd ständig druf luege, oder bi jedem zrugg lüüte, sondern ich wäiss, es chunnt es SMS und dänn isch es wichtig. Und ich wäiss ich mues nöd ständig mini Mails go abruefe und das isch irgendwie... genau. So eifach so, das isch äifach so mini generelli Art. Ich schätzes sehr das ich's han, aber ich wett chönne wähle wänn ich's han. Oder.</p>	<p>Um ihr Segmentationsbedürfnis umsetzen zu können, müssen punktuell auch Kompromisse eingegangen werden. Für diese schätzt sie dann die neuen Technologien und die Möglichkeiten die sie bieten.</p>
	<p>jetzt han ich mini Masterarbäit gschriibe die letschtä paar Wuchene, has chlei äifacher gha, ha nöd so wie Du müesse Interviews mache, vo däm här, dettä han ich dänn, ich han die hie im Gschäft gschriibe, und zwar äifach will ich irgendwie gmerkt han, ich chan, ähm, wänn ich das dihäi han und all die Buecher dihäi han und es Chaos han dihäi, denn chum ich häi und fühl mich nöd entspannt. Und ich bin würllich amel am Samschtig/Sunntig, bin ich ins Büro, will ich äifach im Büro fokussierter gsi bin. Äifach, ich han nöd, ich han ja dihäi au nöd fescht ablänkg, aber es hät nöd mis Sofa gha won ich hät chönne anesitze und es Buech läse, ich han wie so nöd vor Auge gha, ou ich chönnt öpis lässigers mache, oder? Und ich bin äifach da gsi, und under de Wuche han ichs täilwys so gmacht das ich am 4i gsäit han, okay ich hör jetzt uf und tue usstämpfle. Ha usgstämpflet, und han dänn eifach so da no an dr Arbeit geschaffet han. U ds isch für mich relativ wichtig gsi, es isch jetzt zwar nid gschäft/gschäft, aber es isch für mich wichtig gsi, das ich, das ich en ruum han won ich nüt mit dr arbeit z tüe han. (...)häi cho, isch dänn erhole gsi. Und ja, aso so quasi um dr Erholigshort z erhaute. Wenn ich dehäime bin dänn tuen ich entspanne.</p>	<p>Integriererin 1 empfindet auch Weiterbildungen welche sie aus Eigeninteresse verfolgt, als Arbeit und versucht die Lerntätigkeit wenn möglich im Main Office zu erledigen. Zu Hause soll Erholungsort sein und bleiben. Quasi eine Trennung zwischen Arbeit = Main Office und Erholung = zu Hause.</p>



<p><b>Fortsetzung</b>          Segmentiererin 1          80% S / 20% I</p>	<p>Aber es häts natürlich au scho gäh, dass ich häi cho bin, und no an öpistem umedänkt han, und dänn han ich au das hurtig ufgschriibe, das isch au okay. Und das isch dört natürlich wieder z gliche, ich bin natürlich dänn froh gsi, han ich dass dänn grad chöne mache und's nöd han müesse ufschiebe. Aber generell.. isch das äbe halt so dä ruum gsi won ich nöd han müesse schaffe</p>	<p>Es kann auch bei Segmentiererin 1 vorkommen, dass sie gedanklich Arbeit mit nach Hause nimmt. Pünktuell werden dann kurz Notizen gemacht, damit die Erholung dann nicht leidet.</p>
	<p>ich chan scho vo Dihäi us schaffe, aber ich han immer nur Home Office gmacht wänn, aso es isch dänn gange wänn ich ganz fescht unter Druck bin gsi und nöd anders han chönne, wänn ich wirklich viel han müesse, dänn isch's mr glich gsi won ich gsi bin, wänn ich aber sache gha han won ich nöd gärn gmacht han oder nöd wichtig gsi sind, dänn han ich im Home Office nüt gmacht. Dänn han ich müesse ins Büro gah und bin dänn im Büro gsi und han gschaffet. Aso so. Will schusch isch wider s gliichi Prinzip, ah dihäi chan ich Wösch mache, und irgendwie so. Trödelsache, oder sache won ich nöd gärn gmacht han, han ich ganz genau gwusst, das mach ich dihäi nöd. Und im Büro isch wie gange.</p>	<p>Segmentiererin 1 fühlt sich nur dann erfolgreich und produktiv im Home Office, wenn sie unter Druck steht und viel zu tun hat. Im Normalbetrieb kann sie sich im Home Office nicht genug zur Arbeit motivieren, weil das zu Hause für Erholung steht und nicht für Arbeit.</p>
	<p>Ähm, ja, es hets gäh, d Kollegin hockt vis-à-vis, und frögt mich öppis, das isch aber äigentlich au okay, es isch mr äigentlich gar nöd eso, es isch mr äigentlich gar nid emal so gross um das gange, sondern meh, wenn Du Sache häsch wie äbe mit däm Stämple, so zum säge, Leute, ich sitz da, ihr gsehnd so quasi dass ich nöd schaffe, ich mach aber au käi Arbeitszyt, oder. So. Um dä Faktor isch es mir vor allem gange.</p>	<p>Als Kompromiss, weil Segmentiererin 1 Ausbildungsaufgaben als Arbeit versteht und diese auch im Main Office erledigt hat, waren effektive Unterbrechungen durch die Arbeit während des lernens nicht störend.</p>
<p>Segmentiererin 2          70% S / 30% I</p>	<p>u won ich dänn ahgfänge han da z schaffe, isch mini erschti Frag an XY gsi, Du wie gsehts äigentlich us mit de Arbeitstäg, und so ähm, muen ich dänn ah bestimmte Täg da si, und d Antwort isch irgendwie gsi, mir isch egal wänn und wo Du schaffsch, hauptsach dr Output stimmt. Und ich muen säge, die erschte Täg han ich rächt müeh gha mit däm, ich hans jetzt nöd per se schlächt gfunde, aber ich han irgendwie z Gefühl gha, äh, okay, guet, denn han ich so die erschtä zwäi Täg wo min Vertrag dänn het afa laufe, han ich irgendwie s Gefühl gha, ich muen jetzt genau 8 ½ Stund am Tag schaffe und suscht, ich chan nöd äifach nach 6 Stund ufhöre, obwohl mis Pensum nur 50% gsi isch, und ich äigentlich nöd mues unbedingt 8 ½ am Tag muen schaffe um mis Wuche- oder Monatspensum z cho, und ersch so nach es paar Täg han ich gmerkt, okay, chasch es au anders mache, es frögt ja eh niemert dernah, und solange äbe dr Output stimmt isch es offebar okay, und ich han da wie so es zytli bruucht um da dri z cho, und min Wäg da finde. Ja. Und mit däm hani natürlich au gmerkt, dass da dänn die Ahforderige da ah ähm d Worklifecycle, kümmert sich ja schüsch niemer drum, da muen ich wie alläi luege was für mich stimmt, so, und mit em Studium, ja, es isch ja nöd so gsi, dass ich 50% gschaffet han u näbebii Freizyt gha hätti, ich han ja dän müesse luege, dass bäides irgendwo under äi Huet bringe, mal isch im einte Bereich meh z tue gsi, mal im andere, und so hät sich das ergäh, hätt's dänn wahrschiinlich scho au Momänt gäh, wo ich äifach gmerkt han, jetzt stimmt für mich s Verhältnis nümme, oder jetzt bin ich z fescht i de Arbeit dinne, jetzt vernachlässig ich z Studium, jetzt föhl ich mich nümme wohl debi, und ich danke da hät sich mit dr Zyt das sich so ergäh, dass ich mir so Strategie überläit han,</p>	<p>Segmentiererin 2 hat mühe damit, wenn von der Organisation keine Arbeitsstruktur vorgegeben wird, und alles nur an der Leistung festgemacht wird, welche unter dem Strich stimmen muss.</p>
	<p>Ich würd säge, eso gmischt. Ähm, da mues ich jetzt au ganz churz chlei ushole, ich ha während em Bachelor-Studium, während öppe so 2 Jahr, so ä chlini Stell gha, won ich fürne Frau in XY gschafft gha ha, u das isch eigentlich ussert mit usnahm vo so paar Termine won ich bi ihre Sitzig gha ha, oder wenn ich Seminar gäh han uswärts, han ich viel vo deheime us gschaffet. So ungefähr en Tag in dr Wuche gsi im Schnitt. Ja, und Sie het au nid erwartet gha, dass ich jetzt jedi Wuche zu ihre chum und sie isch dänn sowieso hüfig gar nöd dert gsi a däm Tag, aso, es het i däm Sinn dert ou kei</p>	<p>Segmentiererin 2 braucht ein Arbeitsumfeld. Reine Home Office Arbeit liegt ihr überhaupt nicht.</p>

**Fortsetzung**  
 Segmentiererin 2  
 70% S / 30% I

<p>Arbeitsplatz für mich gäh, wiu si bi sich au eifach so deheime ihres Büro gha hätt, und denn isch klar gsi, ich mach das vo deheim us, was für mich i däm Momänt au ersch mau guet gsi isch, will dänn wäge denä paar Stündli jedi Wuche uf Basel fahre u no zu ihre its Büro, hät, wär nid eso super gsi. Und mit dr zyt han ich aber gmerkt gha, dass mir das denn z einsam wird. Wahrschiinlich ebe au, au wenss nöd so viel Stunde pro Wuche gsi sind, aber dadurch dass es fascht usschliesslich Einzelarbeit gsi isch, äbe abgeh vo ab und zue mit ihre mal irgendwo hi gah, und Sitzige, han ich dänn gmerkt gha, es isch mir z einsam. Es säit mr nid so zue. Und dert, am Andi vo derä Ahstellig han ich so für mich gfunde, näi! Home Office isch gar nüt für mich!</p>	
<p>Und ähm, ja, und au jetzt, bini so chlei, so chlei gmischt. Also einersyts find ichs sehr ahgnähm das ich d Möglichkeit han, wills gwüssi Ahnähmlicheite au bringt. Biespielswys, ich han dänn dr Arbeitswäg nöd, a däm Tag han ich dänn au no zyt für privati Sache, will ich dänn früener quasi Fiirabig han, aso, im Sinn vo früener wider chan irgendwie ga Sport mache oder suscht irgendöpis chan kümmer so im Privatbereich. Oder dänn ja dass ich d Möglichkeit han, wänn jetzt irgendwie grad nid viel han, au mal länger chan schlafe, und trotzdem am 8i chan afah schaffe, ähm, eso sache find ich scho eigentlich sehr ahgnähm, dass ich die Freiheit han. Und andersyts fallts mr dänn mängisch gliich au schwär, deheim mich wirklich uf d Arbeit z konzentriere, oder eso richtig ine Arbeitsstimmig, ine Energie ine z cho. Da bruuch ig wie mängisch eifach en Abstand zwüsche ufstah und mich ahlegää, zmorge ässe etc. u när afange schaffe. Das geit dänn wie besser wänn ich dänn voruse gahn und dänn irgendwie dr Zug oder z Tram nimme und irgendwo anefahre und dänn dert anesitze und afange schaffe. Es isch irgendwie dur die Veränderig wahrscheinlich vo voruse gah und sich irgendwo anebewegä oder so, ähm, und wänn ig aber deheim wüchlich nach em zmorge ane sitze bin ich mängisch wüchlich irgendwie no so inere andere Energie und mag eigentlich gar nid eigentlich so richtig. Isch au nid jede Tag gliich, aber doch immer wieder mal so. Und dänn das Gefühl ich chum dr ganz Tag nöd eso richtig i die Energie ine.</p>	<p>Segmentiererin 2 hat gemischte Gefühle gegenüber der HO-Arbeit. Einerseits sieht sie die Annehmlichkeit, andererseits hat sie mühe zu Hause in die gleiche Arbeitsenergie zu kommen wie im Main Office.</p>
<p>Es chunnt bi mir sicher au es Stuck wyt druf ah was ich grad z tue han. Oder wieviel Druck das ich grad han. Das spielt wahrscheinlich scho au ä Rolle. Und dänn spielt äbe halt au ä Rolle was grad mini Tagesform isch, glaub ich. Ja? Wien ich generell grad d Energie han. Oder zum Biespiel mängisch dänk ich au, es isch villicht blöd, aber es chunnt wie au ä bitz ufs Wätter drufah. Wänn es so trüeb isch wie jetzt und ich eh scho so ä bitz müed bin, dänn han ich viel meh Müeh mich so, mich so z konzentriere und d Energie ufzbringe, hingäge wänn ich fitter bin und es irgendwie schön Wätter isch und ich i de Pause au mal uf de Balkon en Kafi chan ga trinke, oder irgendwie sone viertel Stund chan spaziere am Mittag, oder so, dänn find ich's irgendwie äifacher. Ich han da gmischti Gefühl gägenüber em Home Office. Äinersyts schetz ichs, ja, und andersyts..</p>	<p>Segmentiererin 2 denkt, dass ein grosses Arbeitsvolumen und viel Arbeitsdruck leistungssteigern sind im Home Office. Aber auch Wetter und Tagesform spielen eine Rolle</p>
<p>Wänn ich jetzt villicht wänn ich jetzt en Arbeitsplatz z Züri hät, won ich nid wyt mit em Tram mues fahre, würd ich villicht eher diräkt am Arbeitsplatz schaffe.</p>	<p>Segmentiererin 2 würde kein Home Office machen, wenn das Main Office in der Nähe wäre.</p>
<p>villicht hie au es chlises Biispiel wora das me äigentlich erkennt das ich au integriere, aso das chunnt denn scho au mal vor, das isch villicht amne Tag wos äigentlich nöd plant gsi isch, woni doch au öpis schaffe, oder sehr sälte han ich au scho amne Sunntig öpis gmacht, wenss jetzt wüchlich vom Arbeitsvolumen grad gar nöd anders gange isch, und ich han wölle vermeide das ich irgendwie am Mäntig 10, 12 Stund muen schaffe, will das mach ich i de Regel äifach nöd, oder denn han ich jetzt letschti dänn am Oschtermäntig obwohl ich das nöd plant gha han au no 2 stund gschaffet, will am ziischtig händ mir dänn so müsse Bricht verschicke, und so, und ich äifach plötz-</p>	<p>Segmentiererin 2 integriert punktuell die Arbeit ins Private, wenn sie dadurch ihr Segmentationsbedürfnis insgesamt besser umsetzen kann.</p>

<p><i>Fortsetzung</i> SegmentiererIn 2 70% S / 30% I</p>	<p>lich gseh han, hey, wenn ich erscht am Ziischtig morge da ane hocke, das wird mega äng, und zum dä Druck chlei wäg näh, dä Stress am Ziischtig chlei z vermeide, hani de am Mäntig mr gseit, okay guet, hocksch a däm Tag eh am Schriibtisch für d Masterarbeit, machsch halt no 2 stund für d XY. So. Aber es isch de würlklich d Usnahm. Nöd will ich z Gfühl han dr Chef erwartet das jetzt vo mir us au nöd würlklich nötig isch, aber ich z Gfühl han, okay, für mis Ziiitmanagement u zugunschte vo mim Wohlbeefinde mach ich das jetzt halt mal unsnahmswys.</p>	
<p>Segmentierer 3 65% S / 35% I</p>	<p>ich bin relativ konsequänt im mini Strategie dure setze und se kommuniziere, aber doch au ä bitz flexibel, vo däm här glaub ich, funktioniert das bishär ganz guet.</p>	<p>SegmentiererIn 2 setzt ihre Segmentationsstrategien konsequent um und kommuniziert diese auch entsprechend.</p>
	<p>Ich glaub es isch, aso bi mir so ä Usprägig won ig säge, gägenüber em Gschäft bini eher öpper uf dr Stufe Segmentierig, aber deheime oder eso chani durchus au viu vom Gschäftliche priisgäh und diskutiere das au derte. Vo däm här, ig gränz mi sterker ab im Gschäft, dass die Wäut nid z stark ist Private ine chunnt. Im Private tuen ig mi wie weniger abgränze, dass z Gschäft nid ist Private ine gaht.</p>	<p>Segmentierer 3 segmentiert beruflich stärker als privat. Die Segmentation findet vor allem in der Arbeit statt.</p>
	<p>Ig wott eifach so viu uf mi loh zuecho, wien ich chan verarbeitä, ich glaubs das isch eher weniger wichtig us wellere Wäut use dass das isch. Ähm, und z Private bruucht ä gwüssi Abgränzig, u z Gschäft bruucht ä gwüssi Abgränzig. Aso ich gränz mich überall irgendäinisch ab, wens mr z viel wird. Ich bin grundsätzlich glaub ich, dass das starke Segmentiere, das starre, künstlich isch. Au wenn igs würd wellä praktiziere, gohts nid, wiu ig, d Gedankegäng göhnt dänn irgendwänn zrug, wenn mich irgendöpis belaschtet. Oder mi Schlof isch natürlich beihträchtiget, wenn irgendöpis nid passt, oder so. U drum säg ich, die wo behoupte sie chönne das ganz stark trenne, aso denä, es isch schön dass die das chönne, aber glaube tuen ich's äifach nöd.</p>	<p>Segmentierer 3 glaubt nicht, dass starkes konsequentes Segmentieren natürlich ist. Gewisse Grenzen sind richtig und wichtig, aber es darf nicht starr und künstlich werden.</p>
	<p>Ig glaub was mi, darum funktioniert, d Chatz würd mich zum Biespiel nur stresse wenn ich kes Ziel hätt. Und so han ich immer das Ziel, wenn ich das erreicht han isch wie guet. Und dänn spielt au wie käi Rolle ob ich jetzt im Trainier bin oder wie mängi Störig dass ich han. Das spielt dänn au käi Rolle. Ich han mis Ziel. Ich tuen mich vorgängig uf dä Tag vorbereitä und wäiss genau was ich dänn will mache mit wellem Ziel. Und ich glaub es isch sogar so, ohni Ziel chönnts si, dass ich durchus genau so viel mache a däm Home Office Tag, aber ich channs wie nöd beurteilä. Aber so wäiss ich, wenn ich mini Ziel erräicht han, de wäiss ich, ich bruuch das so chlei für mich sälber zum säge, es passt. Ich bin irgendwie deheime gsi und es isch a faire Deal gsi zwüschem Gschäft und mir. Das isch so chlei das. Darum tuen ich mir Ziel vornäh. Will ich lueg das immer no so als Privileg ah, das chönne z mache. Aber es bruucht scho Disziplin glaub ich, z Home Office.</p>	<p>Home Office funktioniert für Segmentierer 3 nur, weil er sich vorab für den HO-Tag bewusste und konkrete Ziele setzt. So stellt er sicher, dass er im HO dieselbe Leistung erbringt wie im MO.  Home Office bedingt Disziplin.</p>
	<p>Und, ja... Ich glaub vom Typ här bin ich sowieso öpper wo nid so nöchi suecht. Ich bin nöd dä wo extremi nöchi suecht. Vo däm här händ glaub mini Kollege nöd z Gfühl, dass ich extrem immer nöch bi ihne stahne. Und ich glaub dur das chunnt dänn au nöd dr Ihdruck uf, jetzt isch är verfüegbar und jetzt isch är nöd verfüegbar, es isch immer so chlei die Distanziertheit bis zumne gwüsse Grad, wo mir pflege zäme. Und, aso es isch, die Distanziertheit isch, so chas vo lüüt empfunde wärde, wo die Nöchi sueche, dr Chef mues immer näbe mir stah und so, und für mich isch es äigentlich eher en Freiheitsgrad, won ich loh. Won ich nid ewigs über d Schultere luege und die Nächi sueche und abchlopfe was de grad isch. Je nach däm was me für es Grundbedürfnis hät, würkt dass dän halt äbe so oder eso.</p>	<p>Segmentierer 3 glaubt, dass er die Arbeit so gut abgrenzen kann, weil er sich im Geschäft Distanziert und Reserviert zeigt.</p>

**Fortsetzung**  
 Segmentierer 3  
 65% S / 35% I

Und die, die starki Trennig glaub ich, wo zumindescht mini Eltere no praktiziert händ, das fänd ich, das ich wett das gar nid. Das würd mi ja zerrisse. Da müesst ich ja i 2 Wälte drinne läbe. So quasi vo 8-17h ir Uniform ga schaffe und öpper anders müesse si. Das bin denn au nöd ich. Glaube nid das me sich da cha ändere, oder anders isch deheime aus im Gschäft. Oder wenn mers mues si, de isch es schampar ahsträngend. (...)Aber ich han ä Führigschraft gha, wo mir das mal vor es paar Jahr gschilderet hät, si hät zwar nöd gsäit dass si stark segmentiert, aber si het so i irne äigete Worte gsäit, dass Arbeit Ahsträngig isch und Privat d Erholig. Nur was ich dert festgestellt han, sie het ganz ä schlächti Beurteilig gha vo de Mitarbeitende, und so stark wie sie segmentiert hät, das hät sone Distanz gäh, dass d lüüt das nöd händ chönne näh. Es isch dänn äifach schreg gsi. Und das isch under anderem au ahkridet worde. Langi zyt het me sich denn drgäge gwehrt, het probiert die bäide Bilder ufrächt z erhalte, het da so mit Sätz gearbeitet wie, ich bin doch nöd derä ihri Muetter, we me schaffet, de schaffet me, oder, und het ganz fescht a däm feschtghalte, dass sie als Führigskraft, äbe es gaht um Gschäft es gaht um Läischtig, es geit nöd um persönlich Beziehige, und ich stelle aber jetzt fescht, es hätt dänn dert när ä Eskalation gäh, mir sind dänn mit emne Coach dehinder, dass we Du, wem e wie irgendwie merkt, wenn ich d Lüüt nöd gwünne, chani au nid reussiere, und gwünne chan ich sie nur, indem die auch begriife wien ich bi. Ich muess nid gliich si, ich chan ender Distanziert si und säge, ich bruuche das nöd so, aber wenn Sie das mal begriffe händ und ich drüber gredt han, de isch es akzeptiert. Aber wenn ich äifach d Rolle vom Segmentierer spiele und säge, da isch d Wand und wyter gahts nöd, de wird's ganz schwierig. Und darum glaub ich nöd so a das, wo Du vori hesch gseit, das d Segmentierer ganz guet drmit z rächt chöme. Wiu die Strategie het so Limitatione, und das cha belaschtend si. Sie fuehrt ja au lüüt und säit si machi das gärn, also en Job wo nöd so guet chasch segmentiere, aber villicht hät si dänkt dass es en Job isch wo sie das guet chönni mache.

Eine starke Segmentierung wie es Segmentierer 3 von seinen Eltern noch erlebt hat, käme für ihn nicht in Frage. Das würde ihm nicht entsprechen.

Ig dänke äbe solange me unger ähnliche lüüt isch geit das guet, aber es wird sofort schwierig we me unger lüüt isch wo angers gartet si.

Segmentierer 3 meint, dass die Zusammenarbeit zwischen ähnlichen Boundary Typen besser funktioniert als zwischen unterschiedlichen Boundary Typen.

**Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Profil Mischtyp“ - Phänoenologie**

Ausprägung Typ	Aussagen (anonymisiert)	Reduktion
Mischtyp 1 50% S / 50% I	<p>Mhm, das isch no schwirig, ähm, ig cha mau ä erschti Ihschetzig vornäh, aber när, villicht, wenn ig mit Dir drüber gredt ha, wenn ig chlei reflektiert ha, nimm ig villicht ä nöji Schetzig vor. Ähm, im Momänt, wiu igs nid so cha säge, würd ig mi im erschte Gfüeu ir Mitti ihstufe, aber eher zur Tendänz, wenn ig a mis Verhaute danke, eher zum Integrierer, zu däm woni aber lieber möchte, isch dr Segmentierer, aber im Momänt mis Verhaute isch dr Integrierer, han ig z Gfüeu.</p>	<p>Mischtyp 1 hat Mühe mit der Selbstverortung auf dem Grenzkontinuum und entscheidet sich für 50/50. Findet segmentieren besser, denkt aber dass sie eher integriert.</p>
	<p>wenn ig Bispuswys im Home Office bi, oder schüsch ou, ähm, eigentlich im Kaländer ihtreit ha, ig heig reserviert für d Master-Thesis, trotzdäm, dr Outlook offe ha, und dr Outlook isch mis Arbeitsmail, und wenn es eMail ine chunnt wo dringend isch, tuen ig trotzdäm antworte. Obwohl ig eigentlich mir frei gäh ha. A däm han igs dankt, drum isch ou d Tendänz ig sött, ig wett meh ä Segmentierer si. Das heisst, ig tue gliich mis Outlook offe ha, obwohl ig mir eigentlich gseit ha ig heig frei. Die Störige närve mi i däm Momänt. Ig ha auso irgendwie es Segmentationsbedürfnis, verhaute mi aber wien ä Integrierer, was Stress erzügt. Genau.</p>	<p>Mischtyp 1 versucht zu segmentieren, indem sie im Outlook vermerkt, wann sie nicht arbeitet, kann es dann selber doch nicht lassen, das Mail zu monitoren und allenfalls auch zu arbeiten.</p>
	<p>Das heisst ou, wenn es Telefon würd cho uf mis Private Telefon, ig ha kes anders Telefon, de isch es so das ig würd abnäh, wenn mir jetzt ä Chef würd ahlüüte. Es närvt aber.</p>	<p>Mischtyp 1 würde jederzeit das Telefon abnehmen wenn der Chef anruft, nervt sich aber sehr wenn es zu Unzeiten ist.</p>
	<p>Und ähm es isch ou scho vorcho, dass mir öpper, Bispuswys i de Ferie mir dr Chef het ahlüüte, und de han ig zum Bispui ou zrügglüüte.</p>	<p>Auch in den Ferien nimmt Mischtyp 1 geschäftliche Anrufe entgegen oder ruft zurück, obwohl sie es nicht toll findet.</p>
	<p>Ig würd äbe bi mir scho säge, ig mues es klar differenziere, und zwar wenn ig vo mir us, us mim Bedürfnis use, u das han ig mänglich, möchte schnäu ga ineschnöigge its eMail ine, wiu ähm, wiu Bispuswys hei mr es Projekt wo äbe denn z XY gha, ig bi i de Ferie, aber es nimmt mi jetzt scho wunger wies gloffe isch. De isch es auso scho vorcho das ig bi its Mail ga ineluege, ha dankt ig wotts eifach läse, aber das mach ig vo mir us, und es isch nid öpis wo extern a mi ä Anforderig gsteut wird, obwohu Du i de Ferie bisch jetzt muesch da no, bitte schick mr da no, oder so. Weisch was ig meine? Das heisst, ig ha scho z Bedürfnis mänglich ou chlei z wüsse was louft, eigentlich ou wenn ig i de Ferie bi, aber ähm es mues drmit verbunde si das es mi Entscheid isch, und ig darf entscheide wott ig jetzt öpis mache oder wott ig nüt mache. So.</p>	<p>Mischtyp 1 findet integrieren dann gut, wenn sie es freiwillig aus eigenem Bedürfnis macht, weil sie eine Sache selber wichtig findet. Dann macht sie es auch in jeder Lebenssituation. Wenn es aber von aussen an sie herangetragen wird, stimmt es dann wieder nicht mehr für sie.</p>
	<p>Was ig gmacht ha, ganz bewusst, z outomatische synchronisiere vo de eMails uf em Handy wider usegnoh, und äbe zwar, dass ig mi besser cha abgränze, wenn ig im Home Office bi, oder schüsch nöime bi, oder ou ir Freizyt bispuswys, das es nid outomatisch eMails ine chöme. Oder? Wiu schüsch han ig z Gfüeu ig mues es jetzt go ahluege, wiu ig has ja gseh, oder.</p>	<p>Mischtyp 1 hat für sich entdeckt, dass sie weniger Stress hat, wenn sie die automatische eMailsynchronisation auf dem Smartphone ausschaltet. Obwohl sie jetzt immer noch übermässig oft die eMails in Eigenregie abrufft, hat sie insgesamt weniger Stress.</p>

<p><i>Fortsetzung</i>          Mischtyp 1          50% S / 50% I</p>	<p>scho mau i mim Outlook-Kaländer ihtrage won ig bi, das ig jetzt im Home Office bi, oder, nid erreichbar bi, dass isch nützt aber nüt,</p>	<p>Mischtyp 1 versucht punktuell zu segmentieren, hat aber den Eindruck, dass sie dann nicht ernst genommen wird.</p>
	<p>Auso ä Hang zum Integriere was aber sehr stressig cha wärde, woni wie gueti Segmentationsstrategie mues lehre zum mi schütze.</p>	<p>Mischtyp 1 hat einen Hang zum integrieren, was sie aber als stressig empfindet. Darum möchte sie gute Segmentationsstrategien lernen.</p>
<p>Mischtyp 2          45% S / 55% I</p>	<p>Auso ig gseh mi eigentlich, relativ i dr Mitti. Aso 50/50. Ähm... Tendänz... ja Tendänz isch ender zur Integration oder zum integriere. Villicht öppe so 60. Ja, 55, 60. Liechi Tendänz.</p>	<p>Mischtyp 2 kann sich nicht recht verorten. Zuerst sieht er sich als 50/50, passt dann doch leicht Richtung Integrieren an 45% segmentieren, 55% Integration. <i>(Anmerkung: in der HOD-Befragung war die Tendenz leicht in Richtung Segmentation angegeben).</i></p>
	<p>villicht isch es ou no weni Ferie ha. Dört bini ou sehr ungerschidlich, ähm, es chunt chlei druf ah wenn ig Ferie mache, und öb ig jetzt grad irgend es wichtigs Projekt am Loufe ha. Oder, me mues gseh mir si hie ähm mir si eigentlich z 2te im Büro, oder. Und vo däm här isch haut immer so schwierig Steuerträttige z reglä, we me nume z zwöit isch, das umfasst sehr viu oder und chasch nid eifach säge ig gibe Dir dr Huet und ähm drum weni irgend es Projekt am loufe ha, ä Wahlkampagne, de gani weni it Ferie gah, de säg ig weni emu z Europa bi, okay, de bini eifach erreichbar, ähm, uf em Handy, oder. Ähm, aber när wenn ig jetzt zum Biespiu über Wiehnachte bi furt gsi, ähm, wo wüchlich ou üses Büro zue isch, oder, im Summer weni furt gange, de probier ig wüchlich abzsteue und z Handy wird wie abgesteut, und de verwiis ig uf dr Combox uf mini, uf si söue es SMS schicke wenn irgendöpis isch. Aso schüsch isch quasi z Telefon umgleitet uf d Combox, und denn dört chunnt när das mit SMS schicke, und ja, es isch so chlei, dörte bini äbe ou überhaupt wiene Mischtyp ig cha mi nid wüchlich verorte, es chunnt wüchlich drufah wie d Konstellation isch, im Büro öb mr jetzt Betriebsferie hei, oder äbe öb es Projekt am loufe isch woni cha säge, ja wenn ig das Projekt betreue, ig cha das gar nid so umfassend mire Kollegin alles briefe, dass sie während mire Abwesenheit da wüchlich cha aus säge, oder, und mängisch isch es de wüchlich entscheidend i derä Wuche das me irgendwie erreichbar si und und de de bisch de när ou irgendwie i de Ferie nid entspannt, we de weisch jetzt lahn ig die au im Scheiss, und die hei villicht es riese Problem und chöme när nid ähm, chöme nid wyter, oder.</p>	<p>Mischtyp 2 stellt fest, dass er während seinen Ferienabwesenheiten keine eindeutigen Strategien verfolgt. Je nach dem was im Geschäft gerade läuft ist er einmal segmentativ unterwegs (nur im Notfall SMS schicken), ein andermal integrativ unterwegs (permanent Erreichbar).</p>
	<p>Auso ig identifiziere mi scho über mi über mi Job, und mini Projekt äbe [Projekt XY], [politisches Amt] und so, das si haut, ja, dört äbe scho sehr integriere, und ja, auso die die andere Sache äbe ig mache zwüschine hie ou Sache [Projekt XY], ig ha jetzt d Möglichkeit vom Arbeitgeber här, dass ig da relativ flexibu bi, ähm, und und das das stimmt bi mir, das trifft scho zu. Die Identifikation die isch scho da. Und drum när ou d Bereitschaft its Private ine z integriere.</p>	<p>Mischtyp 2 integriert vor allem jene Themen und Projekte die ihm persönlich am Herzen liegen. Dinge die er nicht wichtig findet, versucht er wegzusegmentieren. Integrationsbereitschaft wird über Identifikation generiert.</p>
	<p>deheimä ähm, o bedingt zytlich, ig ha ou viu am Abe Sache, chume spät hei, u dänke när aube scho no weni so am Abe am 10i, 1 li hei chume, ig sött no es paar Sache mache, es paar Mail beantworte, aber, ja ig schiebes aube ufe nöchsch Tag, und das isch när so das wo när nid so funktioniert, wiu am nächschte Tag geisch wieder its Büro, u dört räblets wider, und de hesch wider wie kei Zyt zum die Mails z benatworte. U drum bin ig irgendwie wie duurend, wie unger ere Fluet.</p>	<p>Mischtyp 2 ist durch den Tag und Abends viel für seine verschiedenen politischen Ämter unterwegs. Dadurch gibt es Mailstau, den er eigentlich Abends noch erledigen möchte, was ihm dann oft doch nicht gelingt.</p>

*Fortsetzung*  
 Mischtyp 2  
 45% S / 55% I

Nei es isch eigentlich, es isch scho d Erholigsstättä, ig bruuche das ou, aso meischtens wenn ig hei chume am abe, mängisch äbe relativ spät, ähm, denn ähm, denn äbe isch z Thema ässe, klar wens allzuspät isch weniger, de hani scho gässe, ähm, aber ig gah meischtens vore Fernseh, ig cha da nid diräkt its Bett, ig bruuche das zum abschaute, Fernseh luege, u äbe wien igs vori ha gseit gha, de chunnt äbe das, ig sött immer no so chlei Mails mache und so, aber ig verdränges de haut aube mängisch chlei, und tues när ufe nächscht Tag schiebe, und irgendeinisch gang ig när its Bett, oder. Ähm, d Abgränzig, isch im Momänt ähm, no schwierig, ig versueche im Momänt, im Momänt hani kei, kei fescht installierte Computer deheime, ig wott mr jetzt de ä nöie MAC choufe, ähm, im Momänt schaff ig eifach mit mim Laptop, aber de isch scho nume z Hindernis, dä Laptop wieder ufzsteue, installiere, Strom, und so. Und ja, das isch haut de chlei mühsam, de isch de äbe d Vermischig mit Sofa und so ou wider da, oder Ablänzig düre Fernseh oder so, aso ig probiere dört, dört han ig jetzt ä Strategie, dass ig das Rümlich wider meh wott trenne, oder. Das ig wirklich ou deheimä, i danke ou es isch für die ganzi Übersicht über die ganze Mails, dass die wirklich, da han ig scho ordnig, das isch scho zentral, aber eifach dass es ou d Ablag, das isch haut när de immer so bi mir z Problem, dass ig das Züüg ähm, irgendwelchi Dropbox, und hie chlei öpis gspiicheret und da chlei öpis gspiicheret, Gschäft und aus, eifach, dass ig das, dass das im Momänt nid so vorhande isch, aber für mi isch eigentlich deheimä, das isch mir wichtig, und ig merke ou, dass ig mi dört meh, dört meh abgränze, ig nime z Telefon tendenziell weniger ab, wenn ig deheimä bi, und ou äbe wie die Ruhezyte ha, de närvts mi de ou wenn irgendöpper, ou wesi irgendwie Vorstandsmitglieder si vor XY, da wesi mr irgendwie am viurtu ab zwöufi (12:15h) ufs Handy ahlüüte, oder, das isch ou so öpis, woni när eifach telquell nid abnime. Uf luutlos steu igs aber nid. Ja äbe, ig danke einersyts, vom Job här, klar denn isch säute irgendöpis ir Nacht, aber syt ig im [politisches Amt] bi, ja, we irgendöpis isch, we z XY irgendöpis isch, wien ä Katastrophe oder so, de mues ig erreichbar si. Und, und, auso ig wirde säute nach de 10e gstört und bechume telefon. Da isch bis jetzt no nie irgendwie, das ig telefons überchume, aber ig luege aube scho druf, wär mr ahlüüet, u tue när gezielt entscheide ob ig jetzt abnime oder nid, aber ig fühle mi da ou nid gstört dür z lüüte, ussert wes de äbe Sturm lüüet, wes de wirklich ja. Klar me cha, mi dünkt me cha uf d Combox redä, und när, ja, und när mues me aber nid 2 Stund später grad wider ahlüüte, ussert wes grad wirklich brönnt. Oder.

Das zu Hause ist für Mischtyp 2 eigentlich primär ein Erholungsort wo er regenerieren kann. Deshalb möchte er auch das Arbeitszimmer fürs Home Office einrichten, damit er zu Hause die Arbeit räumlich von der Privatzeit trennen kann. Hat es aber bisher nicht geschafft und irgendwie vermischt es sich dann so, dass er vor dem TV Mails beantwortet.

Mischtyp 2 nervt sich über Anrufe zu Unzeiten von gewissen Stakeholder, welche er dann einfach ignoriert, kann das Handy aber doch nicht auf lautlos stellen, weil er als [politisches Amt] für die Wohngemeinde jederzeit erreichbar sein will, sollte eine Katastrophe passieren.



**Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Profil Integrierer“ - Phänomenologie**

Ausprägung Typ	Aussagen (anonymisiert)	Reduktion
Integrierer 1 35% S / 65% I	Aso grundsätzlich hock ig zum Schaffe aber lieber im Büro. Ussert wenn ig haut irgendöpis spezifisch mues mache, won ig jetzt nid 2 Biudschirme bruuche, de chan ig ou chan ig ou deheimä schaffe, wes eifach am Laptop isch, ähm, Mails oder Präsentationere vorbereite und so wyter, das geit guet, Aso es isch nid so dass ig mi drum riisse deheime z schaffe, aber meischtens mach igs us praktische Gründ z deheime schaffe, wiu ig haut mues ume si, oder, eifach mau ä Tag rueh wott, keni Ungerbrächige, de gang ig its Home Office. Aso mit Ungerbrächige mein ig, im Büro da isch geng öper am redä, und d Kollegä chöme, und das isch de när chlei zu viel des guten mit Ungerbrächige, und i söttige Momänte tuen ig scho lieber deheime schaffe. U schüsch haut Chopfhörer!	Integrierer 1 arbeitet grundsätzlich lieber im MO, weil er da für viele seiner Aufgaben besser eingerichtet ist. Für Konzentrationsarbeiten geht er aber gerne ins Home Office.
	Mhm, auso jetzt zum Bispiu, wenn ig am Arbeitsplatz bin, de tuen ig ou mis persönliche Zügs erledige, nimme mr da chlei zyt use, und ähm, egau was es isch, klar we z Telefon lüütet privat, de nimm igs ou ab, sigs us familiäre Gründ oder privat irgendöpis arrangiere, das wär mau es Bispiu am Arbeitsplatz, oder ou wenn ig ungerwägs bi zum Bispiu, de spiuts ou kei Roue obs jetzt geschäftlich isch oder privat, de ig nimme beides ab, jetzt Bispiu us de letschte paar Wuche konkret, hätt ig nid, aber wenn ig de Ferie bi, de bechum ig ou ahrüef vom Gschäft, und, es isch nid so das igs abblocke, ig nimes ab, und wenn ig cha, bir nächscht beschte Glägeheit tuen ig när ou dört öpis erledige, wenn, wenn Handlungsbedarf isch. Ender Stressig isch für mi, wenn ig z Gfüeu ha ig mues öpis mache und ig cha nid, ähm, aso we mr öper zum Bispiu z Telefon würd wägnäh, das wär dr grösser Stress aus z ab und zue chlei schaffe i de Ferie. Ähm, aus Bispiu ig bi ou äbe mau Home Office i de Ferie gmacht ä Tag, u när a de Fougetäg, stah haut früeh uf, hani mir z lieb ou eMails beantwortet am Morge, nid dass wenn ig zrüg chume us de Ferie ä überfüute Mailbox ha. Das isch für mi überhaupt nid störend, im Gägeteil, es isch chlei Abwächslig, und und, entspannend, me blibt chlei uf em loufende, ähm.	Integrierer 1 empfindet das punktuelle Arbeiten in den Ferien als Abwechslung und Entspannend, weil er so auf dem laufenden bleibt und nach den Ferien keinen Arbeitsberg bewältigen muss der sich angelaufen hat.
	Aso grudsätzlich bini ja sehr flexibel und dörtdüre haut nid stuur, wiu ig haut aso eher zum Integrierer tändiere, de isch es vermuetlich eifacher mau z segmentiere, aus umgekehrt	Integrierer 1 denkt, dass es für einen Integrierer durch seine Flexibilität einfach fällt auch mal zu segmentieren, als es umgekehrt wäre.
	Aso vom Private Umfäud, ig gloubs da het sich säute öper gnärvt das ig jetzt zum Bispiu hurti schaffe, wenn ig eigentlich öpis angers am mache bi. U wes grad ä richtigi Aktivität isch de mach ig fürs schaffe nüt, wenn jetzt zum Bispiu eifach bi öpperem deheime bi und irgendöpis isch und ig dr Computer derbi ha, de chas si das igs mache, aber es isch nid öpis wonn ig när stundelang mache und d lüüt links lah la ligge, es isch scho so das ig haut nume z nötigste mache wo uf d Chöschte vom Umfäud geit.	Integrierer 1 integriert die Arbeit so ins Privatleben, dass es nicht auf die Kosten des Umfelds geht.
	Ig cha mir guet vorsteue bis uf 1 oder 2 Tag ir Wuche deheime z schaffe, das chan ig mr scho vorsteue, aber schlussändlich für das won ig da mache bruuch ig ou chlei Interaktion mit de Lüüt, ähm, ja, ig kenne Bispiu vo lüüt wo wo nume Home Office mache, die hei gar kei Büroplatz meh, und irgendeinisch klappet das gar nüm, und sie si haut wäg vom Fänschter e bitz wyt.	Integrierer 1 könnte sich gut vorstellen mehr im Home Office zu arbeiten, sieht aber, dass sein Job einen gewissen Grad an Kooperation erfordert, was im HO schwierig ist.

Integrierer 2 30% S / 70% I	Aber süsch lisisch natürlich d Zitige und alles was da so umeligt, und jetzt ä Handelszytig isch das jetzt brueflich oder nid? Isch ä Sunntigszytig ga choufe, wens ragnet, u süsch lies ig se nid, und so politisch Statements abeläse, das isch denn am Sunntig halt scho tendenziell Bruef, oder? Und, z Obe amne, wie letscht Donnstg, so ane Kunstustellig gah wo Volvo sponsoret, wo si mit Auto versueche Kunst z mache, oder do grad wider so uf em Tisch isch, wo meischtens z Obe isch. Ja, isch das jetzt Bruef oder isch das Freizyt? Das verfliesst haut. U es isch ja de au Inträsse derbi, ig luege das när nid aus Schaffe ah. Oder, das was ig hie dr ganz Tag mache, das isch schaffe.	Integrierer 2 kann keine klare Trennung zwischen Privat und Beruf ziehen. Die Grenzen sind fließend.
	Nei, ig bi ja sowieso nie ä ganze Tag deheime. Wenn ig uf Züri mues, irgendwann am 11i mues z Züri si, de chum ig vorhär nid no dohäre. Wenn ig am Morge hie bi und am früeche Namittag irgend ä Termin ha us när nüm Sinn macht zrugg its Büro, de schaff ig när hie vo deheime us. Und wenn ig am Morge afa schaffe, ob ig jetzt hie dr Rächner ahlah oder deheime, ig mache immer z gliiche, oder. Lisisch Mails, när luegsch was grad chasch mache, und ob ig das da oder dert mache, das isch egau.	Integrierer 2 nutzt das Home Office aus Effizienzgründen. Wenn es sich aus terminlichen Gründen nicht lohnt ins MO anzureisen.
	Da chum ig deheime i die gliichi Arbeitstimmig ine wie wenn ig hie im Büro wär. Und ob ig deheime bi oder hie, bis uf d Gravatte leg ig z gliiche ah am Morge. Und nächhär bim losgah, de bingsch dr no ä Gravatte ah und fahrsch los, vo däm här, vo däm här isch es für mi ä chlii Ungerschied.	Integrierer 2 kommt überall in die gleiche Arbeitsstimmung. Ob MO der HO ist dabei egal.
	Jetzt chasch säge, ja das isch für mi när so wie uftanke. Oder geschter Namittag no schnäu, schnäu chlei 1 ½ Stund ga chlättere, u de ä Servela und es Bierli und uf z Mittelland use luege u de z Abe hei. Da nimm ig ou kes Telefon ab. Auso ig gspühre scho wen ig grantig würde, wenn ig jetzt nid z Bärg cha 3 Wuchenändi, wius ständig wüescht isch, de wird ig grantig. Nid wäg dr Büetz, eifach wiu mr dr Usgliich fäut. Dr Plan geit nid uf. Ig hole mir da natürlich ou gliich vii wider zrugg wien ig gibe.	Integrierer 2 gleicht die abendlichen Arbeitseinsätze mit privaten Aktivitäten in der Natur während der Arbeitszeit wieder aus. So tankt er auf.
	Ja guet, we unger Druck bisch bim Schaffe, de isch das au nid berauschend. Aber de chunnt ja irgendwo, irgend es SMS ine, oder es Mail, und Mail lueg ig, bi mir hornets ja nid, bim Telefon scho, aber Mail nid, nume SMS horne. Und nächhär chasch das eifach nid beantworte, u nächhär merk ig das ja wie aube ou, schriibsch, sigsch grad ä chlei im Seich u es sig grad nid eso vii Zyt ume wie das Züüg da isch, u de weiss mes aube genau bi mir. Aber ig ha da nie Klärigspräch müesse führe, me weiss bi mir, dass me relativ lang uf SMS oder eMail Antworte warte muess. Ussert ig sig grad im Zug oder so, das wüsse d Lüüt ou, de frage si mi jä bisch jetzt am Zug fahre, wiu ig grad antworte. U süsch geits haut aube ä Stund oder zwei, oder ä haube Tag, oder mängisch ä ganze Tag bi mir bis ig antworte. Und ig ha da ou absolut keis schlächts Gwüsse.	Integrierer 2 zeigt ein konsequentes Verhalten gegen aussen, welches vom Umfeld interpretiert werden kann. Das Umfeld weiss, das es meist etwas länger auf eine SMS-Antwort oder einen Rückruf warten muss.
Integriererin 3 25% S / 75% I	je lenger, je meh Integration. Tendänz stiigend. Vorhär isch es weniger gsi. Aso won ig nid selbstständig gsi bin, dert han ichs meh wellä tränne, und es isch immer schwiriger worde, und jetzt chan igs gar nüm tränne, eigentlich. Dur d Sälbständigkäit. Weder Geografisch no Physisch no im Chopf obe chasch es tränne.	Seit sie selbständig ist, nimmt der Integrationsanteil, welcher ohnehin ihrem Typ entspricht, stetig zu. Heute kann sie durch die Selbstständigkeit weder physisch noch geistig zwischen Arbeit und Privat trennen.
	I de Ferie bin ich au im Integrationsmodus unterwägs. Biespiel isch jetzt gsi, im März bin ich z Cran Canaria gsi, ga Velofahre, und dänn hät tatsächlich, ä Wuche vorhär han ich än Arbeit abgeschlosse gha, als Projekt, wo ä Websyte, won ich dr Content gliferet ha, isch live gange, und dänn händ die irgend es Problem gha, mit irgend emne Content und wo, wo sie nümme gwüsst händ, welle Entschäid isch da zugrund gläge, dass me das und das wägglah hät. Und ich han sofort, ich han gsäit,	Auch in den Ferien ist Integriererin 3 rund um die Uhr erreichbar und sie fühlt sich auch wohl dabei und will es so.

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 3 25% S / 75% I	<p>ich han z Telefon abgnoh, han gsäit, los ich chan jetzt grad nöd telefoniere, ich muess no über en Bärg, ich han jetzt no grad en Pass vor mir, aber ich lüüte Dir us dr nächschte Pause zrugg ah, sobald ich in derä und derä Ortschaft bin won ich au bessere Empfang han, ähm, und ich han innert 1.5h zrugg ahglüüte und han dass dänn mit dere Person besproche gha, und ja, das Telefon isch dänn öppe so 10-15 Minute gange. Und en Tag speter no mit emne andere Uftraggeber, im gliichlige Uftrag inne, eifach mit ere andere Person, am Morge, bevor ich uf d Tour bin, mol da bin ich erreichbar und han das au so besproche, und mir isch es au wohl gsi,</p>	
	<p>und mir isch fascht unwohl gsi will ich relativ schlächte WLAN empfang han gha i däm Hotel, und denn bin ich mir scho es Bitzli wie abschnitte vorcho.</p>	Ohne WLAN fühlt sich Integriererin 3 abgeschnitten.
	<p>Nei, da bin ich scho immer die wo z Telefon immer abnimmt.</p>	Integriererin 3 ist per Telefon immer erreichbar
	<p>Und für mich hätt's dänn so äifach nümme gstumme. Drum dert isch wider es sehr grosses Bedürfnis cho, chönne z segmentiere, will integriere isch mir ufdoktoriert worde. Ich han ja immer müesse erreichbar si. Das isch nöd ganz freiwillig gsi. Wenn Du aber im Driverseat bisch und säisch, ich will dass mis Läbe integriert isch, alles in 1, isch das völlig öpis anders als wänn Dir öpper säit Du muesch erreichbar si, und Du muesch Tag und Nacht schaffe.</p>	Wenn das Integrieren von aussen einseitig aufdoktoriert wird, ohne dass umgekehrt auch integriert werden kann, treibt Integriererin 3 zu Segmentationsstrategien
	<p>Und sythär, syt ich sälbständig bin, jetzt isch es min Entschäid dass ich alles derbi han, z Büro isch i mire Handtäsche, es isch alles da, aber es min Entschäid dass ich so will schaffe. (...). Ich han won ich uf Dich gwartet han, han ich 2 Mails schnäll beantwortet. Und es isch es guets Gfüel, ich han das erledigt und d Wartezyt gnutzt. Und für mich stimmts jetzt so. Aber wo das en Pflicht isch gsi hätt's nöd gstumme. Da hät ich en gwüsse Egoismus an Tag müesse lege, oder dänn halt au d Toleranz vom Chef. Uf dr äinte syte, wenn en Chef säit, ja mir isch gliich wänn öper schaffet, hauptsach d Arbeit isch erledigt, de isch das no nett und schön, aber es isch äifach au en Tatsach, dass är trotzdem ä gwüssi Presänz forderet, dass nöd plötzlich eifach nöd chasch da si. Natürlich, und dänn isch no ä äigeni Disposition, dass mes am Chef wett rächt mache und guet mache, und super guet, und äbe gueti Arbeit ablifere, z Team guet führe, mit jedem gretd ha, und irgendwann isch eifach d Luft dusse.</p>	Seit Integriererin 3 selbständig ist, muss sie nicht mehr künstlich segmentieren um sich schützen zu können.
	<p>Näi, es git natürlich scho so, i de Kommunikation, im Kommunikationsberäich isch es halt alles viel durchlässiger, und de gits natürlich Ufgabe, wänn im Produktmanagement bisch, oder irgendwo Projektläitige, wo Du chasch säge und jetzt isch fertig. I de Kommunikation chasch äifach nöd am Si dr Bleistift gheie lah, dass gaht halt äifach mäischstens nöd, und drum isch me dert au viel empfänglicher, und drum han ich wahrschiinlich au weniger die Erfährige gmacht, will ich halt nöd mit so Lüüt z tue hang ha, wo dänn äifach au chönd ä Gränze zieh.</p>	Integriererin 3 ist der Meinung, dass sie schon von der Arbeit her nicht segmentieren kann, da würden sich andere Jobs besser dafür anbieten.
	<p>Wo mi halt äbe mit all denä Vermiidigstechnike erfolg han, wonn ich dänn die ganz Wohnig ufrum, aber anders sött. Aber dört irgendwo e subere Mittelwäg z finde zwüsche gueter Konzentration, effizienter Arbeit, cha ja au si, dass ä Stund früener fertig bisch, oder, aber dass drfür suber gschafft worde isch un effizient, wahnsinnig Produktiv, und när chasch ja äbe dänn ufs Velo gah oder eso und tuesch nöd Schäft putze, machsch dänn würlklich das was de wetsch, dört mues ich no öpis mache.</p>	Integriererin 3 merkt, dass das Integrieren nicht immer nur förderlich ist, sondern auch als Vermeidungsstrategie herangezogen werden kann, um unangenehme Arbeiten aufzuschieben.

Integriererin 4 10% S / 90% I	am obe, ich han das jetzt no gmüetlich gfunde, ich han mir da es Teeli gmacht, und bin nomal an Laptop ghocket und han gfunde schön chan ich mal in Rueh öppis beantworte. Und so zügs freut mich alles. Eher sogar ä gwüssi gnuetuhig, und nid jetzt oh Gott, muen ich am Achti no i mire private zyt no Arbeit erledige.	Integriererin 4 findet es angenehm wenn sie zu Hause in den Abendstunden noch in Ruhe arbeit erledigen kann. Es ist kein müssen, sondern eher Genugtuung.
	zum Biespiel froge mich lüüt mängmol uf Twitter am Abe am halbi zäni „Du, chunnt jetzt die XY it Schwyz, oder, oder gits de dä Diensch au i de Schwyz, und uf Twitter hät mir, hät mal öpper gsäit isch de Reaktionsschnitt, i de zyt im Schnitt 8 Minute, und das isch uhuere schnäll, und ich, ich läb das au. Dert tuen ich sofort antworte, weil das isch für mich en Dialog und en Dialog mues ja zytglych si uf en Art. Und das häisst wenn ich dert halt nid Spass hät, am zäni no öppis tuen beantworte, dfür gohn ich halt dänn ga Jogge wänn anderi im Büro sitze, dänn chönnt ich au min Job nid gliich guet mache. Aso vo däm här gseh, z äint isch es entspricht mir, und z andere isch es isch für mis Jobprofil vortailhaft, wenn mä die Flexibilität mitbringt. Macht meh Spass.	Integriererin 4 hat Spass an den schnellen und direkten Kommunikationskanälen wie Twitter und hat auch den Ehrgeiz solche Kommunikation zeitnahe zu bearbeiten.
	Aso, ja, aber ich bin au suscht so. Aber jetzt für min Job isch es wie wenss nid scho mitbringsch, rutschisch automatisch chli in sones Verhalte ine, wills äifach, will dr Job besser chasch mache. Wenn du denn do bisch wänns dich bruucht.	Integriererin 4 glaubt, dass sie von natur aus diese Ader hat und dass es für ihre Tätigkeit ein grosser Vorteil ist. Ein Segmentierer müsste das Integrieren ein Stück weit lernen.
	aso, vo däm här gseh, ich gib und ich nimm. Und das, das find ich scho mal wichtig. Also ich erläb lüüt, wo, wo irgendwie stress händ mit dr Situation, wenn sie äifach gänd und sich nüt useholet. (...) Und ich, ich bin zum täil als wüchlich sehr egoistisch, das ich halt wüchlich go ga ränne, im wüsse, dass wänn jetzt käi Krise isch, de chan innert ere Stund au käine cho, und ich gang denn ohni handy ga rennä. Ich gange au während Krisene ga ränne, aber dänn nimm ich z handy mit. Und es isch so chli, das isch äigentlich so mis Erfolgsrezäpt. Ich, es tönt eso nach ufopferig für d Firma, aber ich glaub ich verhalt mich i däm Ganze au sehr Egoistisch, ich machs äifach möglich wänns gaht, aber ich nimm, ich weiss au was mir wichtig isch, und das nimm ich mir use.	Integriererin 4 ist der Meinung, dass ein solcher Integrationsgrad auch bedingt, dass man egoistisch sein kann und sich genausoviel wieder herausnimmt wie man gibt. Das versteht sie als ihr Erfolgsrezept. Nur geben ohne zu nehmen führt zu Stress.
	Wenn ich zum Biespiel am Abe im Usang bin, denn, denn verkauf ich vielne unbewusst no z Thema XY, und YZ, das isch aber will, dass isch mini Liideschaft, da han ich när nid z Gfühl ich han mich jetzt fürs Gschäft ihgsetzt. Das isch so, das ich oft müesst nachdänke, was isch jetzt das gsi?	Integriererin 4 lebt für ihren Beruf und erzählt/verkauft ihre Überzeugungen auch in der Privatzeit übermässig oft. Das wird dann auch nicht als Arbeit empfunden.
	Also Jogge isch es super Biespiel, ähm, isch mir ufgfalle, die erscht halb Stund wälz ich immer so Alltagsproblem, und ir zweit halbstund chömmet d Ideeä. Und die sind in dr Regel ähm uf em Job, aso das si Sache wo mir hälft uf em Job öpis besser z mache, aso zum Biespiel füre XY, wo eigentlich sehr stark ä kreativi Idee isch, da sind praktisch alli Ideeä vo dert, und, und dört, äigentlich würd me säge Jogge isch privat, aber gliichzytig, wenn me kreativi ideeäne luegt, denn händ die ja nid nur de Wärt vo derä Minute wos entschtande sind, für sones Konzept würd an Agentur villicht 40'000 abdrücke, won ich öpis i 5 Minute im Wald äh, wo mir in Sinn chunnt. Das heisst, das heisst, (lacht) ich chan die tränng gar nöd mache und ich mach sie au nöd, will sie würd nöd, ich bin äifach immer eini, ich find ich gib dr Firma viel und sie gibt mir viel, und ich chan min Traumjob wahrnäh und das langet.	Integriererin 4 ist überzeugt, dass die Privatzeit, welche sie sich während der Arbeitszeit herausnimmt dem Geschäft wieder mehrfach zugute kommt.
	Mich hät drfür am Sunntig abe äine gfrögt ob mr schnäll chönne telefoniere, wägere pressante Medieahfrag, und ich han gsäit ja, mini Gescht gönd wahrschindlich öppe so am 11i, dänn gärn, und das isch äu wichtig. Aso öpper wo jetzt unsicher wär, würd villicht säge, ou ja ähm, ich chan jetzt schnäll und gäit äifach ins Arbeitszimmer, und d Gescht hocke dänn alläi det, und das würd ich nie	Integriererin 4 lässt sich nicht von Aussen zum integrieren zwingen. Sie integriert alles so, dass es für sie passt. Wer anruft während sie Gäste hat muss halt warten bis diese gegangen sind, auch wenn es 23 Uhr wird. Sie lässt sich da

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 4 10% S / 90% I	<p>mache. Und das find ich z lässige, z Abwäage, wie wichtig isch es mir, und wenn wichtig gnuet, chames au no am 11i mache, aber nöd wichtig gnuet zum jetzt d Gescht stoh loh. Und da han ich glaub sehr ä, ich tuen sehr wenig als höchstdringend und wichtig betittle, und dür das bin ich mäischstens rächt entspannt.</p>	nicht unter Druck setzen.
	<p>aso wänn ich für ins Kino abmache, ich bin immer dert und ich bin immer pünktlich. Für mich sind dänn lüüt schlimm wo am 5i absäget, und säget, Du ich han no so Stress... Und ich bin halt dr Typ wo dänn am 8i dört staht, drfür dänn am 11i bis am 1 normal schaffe. Dänn han ich Spass gha und bin erholt, und mir isch es völlig gliich am 11i normal z schaffe.</p>	Integriererin 4 hält sich an private Termine genauso wie an die geschäftlichen. Sie hat mühe mit Segmentierer welche Termine absagen, weil sie mit der Arbeit noch nicht fertig sind und erst Feierabend machen wenn das erfolgt ist.
	<p>aber es hät au no so das persönliche wo bränn ich derfür, und die Themä wo ich für bränn, die gänd mir Energie zrugg, aso quetsch ich die no irgendwo ine. Vo däm här gseh find ich es tönt so wie wänn d Integrierer wahnsinnig altruistischi Näigig hättet, und ich glaub das isch gar nöd so.</p>	Integriererin 4 schöpft Energie aus ihrer Arbeit, wenn es Themen sind für welche sie "brennt". Daher empfindet sie ihr starkes integrieren auch nicht als altruistisch
	<p>Und ich gsehn alles in äim Läbensstrang.</p>	Integriererin 4 sieht Arbeit und Privat als eine verschmolzene Domäne an.
	<p>Ich tuen mich über min Job definiere.</p>	Integriererin 4 definiert sich selber sehr stark über ihren Beruf.
	<p>Oder die zum Beispiel wo säget ich lueg am Wuchenändi nid ufs eMail, das würd mich viel meh stresse.</p>	Integriererin 4 hätte den grösseren Stress wenn sie ihre Mails in der Privatzeit nicht anschauen dürfte/könnte als umgekehrt.
	<p>mir isch au scho chläi ufgfalle, me muess sich halt ziel setzä, es isch mir zum biespiel ufgfalle, ich han mir mal gsäit, das han ich scho vor öppe 10 Jahr ungfähr, ich möchte 5 Mal ir Wuche Sport mache. Das mach ich jedi Wuche. Und gwüssi anderer Sache mach ich nöd, will ich villicht äifach nöd en Fokus druf gsetzt han. Und das isch so chlei, d Learning isch äigentlich, genauso wie im Business Ziel häsch, muesch die im Private au setzä. Und wenn Da äbe es Ziel häsch, tuesch du das gliich gwichte wie es Business Ziel. Und, und dänn plansch es ih.</p>	Integriererin 4 hat gemerkt, dass sie sich auch Privat Ziele setzten muss wenn sie sich da was rausholen will. Genauso wie sie es geschäftlich macht.
	<p>Und ich han dänn so richtig Spass, wenn ich em System chan es Schnippli schlah, und das isch när allne dienet am Schluss. Und äbe, für sone Stund Sport am Tag, bin ich dänn au beräit 3 oder 5 Stund Arbeit z gäh und es irgendwo när immer no es Gliichgewicht für mich, und das isch äigentlich no so z luschtige. Wo mich am mäischte fasziniert, d Relativitätstheorie vo dr Zyt, ufere nöie Äbeni. Us äire Stund 2 mache... Will me äbe no Sport macht. Näi, ich bin äigentlich völlig happy, und, und ähm, ja, han äigentlich no nie so viel gschaffet, und han gliichzytig au so viel für mich sälber chöne mache.</p>	Integriererin 4 findet es immer toll, wenn sie zwei Dinge gleichzeitig erledigen kann, indem sie ihre privaten Bedürfnisse mit den geschäftlichen verbindet wo immer möglich.

**Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Schwierigkeiten mit mobiler Telearbeit Segmentierer“**

Ausprägung Typ	Aussagen (anonymisiert)	Generalisierung / Reduktion
Segmentiererin 1 80% S / 20% I	lang han ich käi Home Office gmacht, oder fasch käi gmacht, will ich's total öbis mühsams gfunde han, und zwar will ich gmerkt han, im Nachhinein, isch mir ufgfalle, das ich gar nid so rächt han chönne drbit umgah. Ich han wie's gfühl kah ich muen vor em PC sitze. Und ich han wie nöd, ich han, ähm, ja, ich han irgendwie z gfühl gha ich muss, ich muss jetzt da sitze.	Anfängliche Mühe mit der Home Office, weil nicht klar war wie mit der Situation umgegangen werden soll.
	nachhär het sich das chläi so ihgspilt, ähm, näi, dänn isch es, dänn han ich wie, ich bin ufgstande u was ich immer gmacht han, dänn isch zerscht emal – oder wänns, versuecht häsch mal en Kafī z trinke ohni PC, ich hang merkt, ich bruuche au dihäi ahlaufzyt. Ich han das mängisch gmacht, grad losgleit, aber dänn hät irgendwie wie öpis gfählt, oder, dänn han ich mich wie meh gstresst gfühlt, wänn ich so die Ahlaufzyt nöd gha han.	Segmentiererin 1 hat gemerkt, dass sie morgens im HO auch ein Ritual braucht. So wie wenn sie zur Arbeit geht.
	Schwirig isch, ich glaube, s isch bis zu däm zytunkt won ich s gmärkt han, am ahfang, han ich, es isch äifach quasi die Mails sind automatisch cho, oder? Und ich han am ahfang gar nöd realisiert das es mich stresst. I däm Sinn, oder. Es isch nöd würlklich grosse Stress gsi, aber äifach im Chopf. Immer so chlei... Ich han nüm chönne abschalte. So isch das glaubs. Ich bin dänn mal 4 Wuche it Ferie, und ich bin z Australien gsi und ich han äifach nöd synchronisiert, scho nume wäg em Chosch- tefaktor, oder? Und dert ersch ab däm zytunkt han ich gmerkt, ah das funktioniert, und ähm, d wäut geit nöd under, und das entspannt mich, oder. Und ich gläubs s schwirigschte isch, sichs bewusst mache gsi, sprich wänn das nöd so gsi wär, bin ich mir nöd sicher ob ich vo alläige bewusst worde wär dass das en Stressfaktor isch für mich, so. (...) Aso, völlig stressig isch übertribe, aber es isch en Stress, en Stressfaktor. Än Grundstress. Und ich danke das isch, das isch s Schwirige.	Segmentiererin 1 hat erst in einem längeren Fernurlaub gemerkt, dass sie das Offlinegehen für ihre Erholung braucht. Vorher war ihr das nicht so bewusst.
	Min Chef isch en sehr starke Integrierer würd ich säge, isch ihm sicher bewusst das nöd alli so sind. Und ähm, är isch jetzt zum Biespiel au so äbe är wäis das ich villicht au d Mails am Wuchenändi mol ahluenge, oder was au immer, und är säit äigentlich klar bis wänn das ärs bruucht. Es funktio- niert äigentlich sehr guet, oder, ähm, ja, dert isch äigentlich so chläi, es funktioniert guet mit klare, ähm, klari Termine setze, oder? Ich muss es bis dänn ha, oder was au immer.	Durch Terminierung schafft es Segmentiererin 1 mit ihrem integrativen Vorgesetzten eine gute Zusammenarbeit zu finden.
	Ähm, es isch bi de XY isch das, häts lüüt gäh, oder gits lüüt, wo Tag und Nacht schaffe, 24/7, und derte, isch aber meh mis Gfühl, han ich z gfühl gha, häsch mängisch wie so underschwellig z gspüh- re becho, ah Du schaffsch nöd so viel, oder. Wenn Du nöd quasi am abe am 10 no dini eMails be- antwortisch. Und dass isch wie so es bitzli, ich han z gfühl, es hät sich, aber das isch sehr sehr sub- jektiv natürlich, es hät sicher so es bitzli, wänn ich am abig am 12 no es eMail beantworde isch das es Zäiche drfür, dass ich wahnsinnig viel schaffe, oder. Und wahnsinnig viel Stress han, oder. Und wänn Du das nöd machsch isch das es Zäiche drfür dass Du nöd viel schaffsch.	Segmentiererin 1 hat zuvor in einer integrativen Unter- nehmenskultur gearbeitet und hat zu spüren bekommen, dass ihr Arbeitsstil nicht passt.



<p><i>Fortsetzung</i>          Segmentiererin 1          80% S / 20% I</p>	<p>Du musch halt äifach, aso, jetzt isch i däm Sinn für mich, ich glaub ich chan mich sehr guet abgränze, und ich han äu nöd, aber ich han würlklich müesse dänn das merkä dass ich das mues mache, ähm, und, und dänn gaht's, aber ich dänk wänn Du dänn so chlei d Tendänz häsch, ah ich will drzue ghöre, ich mues es mache wie die andere, so, dänn isch es sehr schwierig für lüüt wo das Bedürfnis händ. Ich glaub, dänn häsch irgendwie z Gefühl Du muesch äü, und getrausch Dich nöd. Und mir isch es nöd schwär gfalle zum säge, okay ich mach das äifach nöd, oder.</p>	<p>Segmentiererin 1 hat innerhalb der integrativen Unternehmenskultur gemerkt und gelernt, dass sie sich stark abgrenzen muss, und konnte dies dann auch gut umsetzen.</p>
	<p>Und äigentlich hätts sich im, es isch so zum Beispiel, so Mittagspause hätts im Home Office weniger gäh, ähm, wie säit me dä,? Es chunnt mr z Wort nid in Sinn, es isch nid so vo 12-13 mini Mittagspause gsi, wänn ich alläige bin gsi, wänn ich abgmacht han, das han ich amel no gärn gmacht, dänn scho, aber sust äigentlich sind die Gränze viel flüssender gsi.</p>	<p>Segmentiererin 1 hat gemerkt, dass sie im Home Office weniger segmentiert.</p>
<p>Segmentiererin 2          70% S / 30% I</p>	<p>z andere sind, wahrschümlich eso gedankliche Sache, eso natürlich han ich i mine Gedanke a denä Täg oder zu denä Uhrzyte won ich grad nöd am schaffe bin, da laht es sich nöd lah vermeide, dass ich nid au mal at Arbeit danke. Grad wänn irgendöpis wichtigs lauft, oder grad öpis wo mi sehr beschäftigt, ähm, dänn chunnts scho ab und zue mal vor, dass es mich dänn räizt, oder ich z gfühl han, ich müess jetzt no öpis ahluege, oder öpis mache, aber dänn versuech ich würlklich müglichscht d Finger drvo z lah. Das isch mr fröhner schwärer gfalle, ich han dänn au irgendwänn gmerkt, aso d Erholig liidet dänn irgendwie wänn ich dänn doch no irgendwie am Abig oder am Samschtig dr Laptop uf tuen, und no irgendöpis mache, will ich s gfühl han es müesst jetzt grad si, aber wo äigentlich räin objektiv gseh grad dänn nöd müesst si. So. da han ich würlklich versuecht mich abzgränze und mir sälber ä z säge, so, Sandra, jetzt nimmsch abstand vo däm, jetzt ähm, schriibsch es villicht schnäll irgendwo uuf, damit es nöd vergissisch, aber das chan wie warte bis zum nächschte Arbeitstag.</p>	<p>Segmentiererin 2 hat festgestellt, dass ihre Erholung leidet, wenn sie in der Freizeit arbeitet. Sie hat gelernt gedankliche Impulse welche sie in diesen Situationen zur Arbeit treiben zu unterdrücken, wenn objektiv gesehen kein Handlungsbedarf besteht.</p>
	<p>Aso natürlich hät me dänn mängisch villicht mal müesse oder freiwillig allefalls irgendwelchi Überstunde gmacht, halt no villicht länger am Schriibstisch gsässe, so dass, villicht im Sinn vo Vermisch in Fiirabig ine, aber das jetzt würlklich dänn vo dehäi us gschaftt hät oder gar am Wuchenändi, das isch so nöd vorcho.</p>	<p>Segmentiererin 2 hatte vorher einen Job, welcher für sie segmentiert hat. In Ausnahmefällen war sie angehalten Überstunden zu leisten. Ansonsten war alles schön getrennt und die Frage nach Segmentationsstrategien kam so nicht auf.</p>
	<p>Da hätts glaubs i de Ahfangsphase scho zyte gäh, wo ich mich da no sterker Verantwortlich gfüht han, wo au viel gloffe isch im Projekt, won ich dänn ä s Gfüel han gha, ou ich mues jetzt, aber wo ich dänn au gmerkt han, es tuet mr nöd guet, ich erhol mich dänn z wenig, ich, ich chan nümm rächt abschalte, und grad wänn ich dänn 50% schaffe und irgendwie dänn, wänn mich die nur 50% so dermasse ahstränge, da han ich dänn wie gmerkt, dass stimmt dänn so nöd für mich. Es hät sich dänn ahgfüht wie 100% und ich bin dänn ja doch nur 50% ahgestellt, und zahlt gsi, und drum han ich würlklich probiert mir z säge, okay, au wänn halt gemäss XY äigentlich da sone Jahresarbeitszyt isch, unds irgendwie mal ghäisse hät Du muesch halt dänn schaffe wänns viel z tue hät im Projekt, han ich gsäit nee, ich mues es doch für mich au irgendwie reguliere. Es chann nöd si, dass die andere Sache z churz chöme, oder mini Erholig, oder mini Gsundheit oder so dänn liidet. Genau.</p>	<p>Der Übergang von der segmentativen Unternehmenskultur zur integrativen Unternehmenskultur war für Segmentiererin 2 nicht einfach. Sie musste sich Segmentationsstrategien aneignen um ihre Erholung und Gesundheit aufrecht zu erhalten.</p>



<b>Fortsetzung</b> Segmentiererin 2 70% S / 30% I	<p>Und dänn won ich da ahgfangen han schaffe, isch es dänn natürlich au wider Thema gsi, und ich glaub, ich han das dänn am Ahfang eher weniger gmacht gha, und mit dr Zyt han igs dänn doch ab und zue wieder gmacht, will ich gmerkt han, guet wänn ich 50% schaffe, und dänn doch en grössere Teil dänn da bin. Dänn isch es au okay hin und wieder dihäi. Denn fühl ich mich dänn au nöd alläi oder einsam. So. Oder? Au wenn ich wieder mal en Tag deheim schaffe, wenn ich dänn wieder 2 Täg da bin, und mit Lüüt im Kontakt und Besprächige han, dänn isch es okay. Es chunnt glaub ich au für mich chlei druf ah, wie z Verhältnis isch zu de Arbeitszyte, wieviel deheim und wieviel im Büro.</p>	<p>Obwohl Segmentiererin 2 eine kritische Haltung zum Home Office hatte (hatte während Studium eine Teilzeitstelle mit exklusiver Heimarbeit und hat sich da sehr einsam gefühlt), nutzt sie es in der aktuellen Anstellung doch wieder und sieht auch praktische Vorzüge darin.</p>
	<p>Aso ich han jetzt zum Biispiel no nie vo öppertem au en negativi Reaktion übercho, won ich gmerkt han, ou da goht jetzt wüchlich öpis dr Bach ab. Ja. Aso natürlich chas mal si, aber es isch jetzt bis jetzt nöd wüchlich schlimm gsi. Letscht Wuche isch zum Biespiel gsi, da han ich au dr Abwäseheitsassiständ ine tah für de Fritig, bin dänn au wüchlich nöd dehäm gsi, bin denn wäg gsi am Fritig und Samschtig, und denn han ich denn gseh gha am Mäntig, dass ähm vom Projektpartner, hani no es eMail gschribe gha, hätt am Fritig gäg die 4i no es Mail gmacht, dass si no dringend öpis het wölle vo mir, ich has dänn natürlich ersch am Mäntig gseh, hani so dänkt, ja hmm guet, tuet mr läid, ich schaff jetzt halt nöd vo Mäntig bis Fritig, und, ja, aber a Momänt häsch so dänkt mmh, ja, isch mr nöd wohl gsi, aber denn han ich mir versuecht, rein sachlich z überleggä, isch das jetzt sehr schlimm, wenn sie's halt ersch am Mäntig bechunnt. Und ha dänkt, äigentlich nöd wüchlich.</p>	<p>Segmentiererin 2 hatte auch schon Situationen erlebt, wo ihr segmentatives Verhalten Unwohlsein verursacht hat, obwohl sie überzeugt ist von Ihren Segmentationsstrategien.</p>
	<p>z äinzige wo villicht ja, wenn zum Biespiel min Chef, wenn är so Wünsch hät vo wäge am Abig no schaffe, dass är villicht au eher mal zrüg fröget, und säit, ou es wär jetzt wichtig das so z mache, wär das okay für Di das mal usnahmswys so z mache, so. Und nöd äifach so, isch doch guet ich han zyt am 5i, 6i, 7i, mache mr doch dänn es Meeting. Dass är das no als normal anestellt. Es wär wüchlich schön wenn är au mal würd zrüg fröge, ob das okay isch eso. Es Bewusstsy, das nid alli gliich si. Und das es nöd äifach normal isch. Ja, das wär jetzt villicht no so ä schöni Verhaltenswys vomne Vorgesetzte. Das wär so das won ich mir no so wünsche würd. Annerkennig für d Ausnahme won ich ja doch au mache.</p>	<p>Der Vorgesetzte der Segmentiererin 2 ist ein starker Integrierer. Segmentiererin 2 wünscht sich von ihm mehr Wertschätzung für all die Ausnahmen die sie der Arbeit zuliebe macht, obwohl sie ihrem Abgrenzungsbedürfnis nicht entsprechen.</p>
	<p>Oder wänn ich mir vorstelle wenn ich nöi da würd afe schaffe, oder amne andere Ort, wos au so flexibel isch mit Arbeitszyte und Arbeitsorte, dass am Ahfang äbe au vomne Vorgsetzte kommuniziert wird, was da erwartet wird, und was okay isch, und was nöd. Das han ich mit de zyt wie au sälber müesse usefinde. Learning by doing. Will mit so, chasch schaffe wo und wänn de willsch, und de Chef wo da irgendwie 5/6 Täg ir Wuche immer 12 Stund am Tag, und das gseht me dänn und frögt sich, ja was häisst das jetzt für mich? Was darf ich und was darf ich nöd? Aso, ich han das wie sälber müesse usefinde. Oder mal nachefröge. Also vo däm här, fänd ich's guet für en Ihstig vo sonere Stell, wenn en Chef au mal säit, lug, wänn Du Teilzyt schaffisch, isch das au mal okay wänn Du de Abwäseheitsassiständ ine tuesch, oder irgendwie, ich find, oder au säit, ich find es sinnvoll wänn Du ab ere gwüsse Tageszyt am Abe dänn au wüchlich abschliessisch, das Du abschalte chasch, und höchstens mal öpis machsch wänn wüchlich super dringend isch fürs Projekt, will mir ligt au öppis a Dim Wohlbefinde und a Dinere Gsundhät, aso ich unterstütz das au wänn Du Dich abgränzisch. Halt äifach villicht so Sache. Isch jetzt villicht au chlei ä Idealvorstellig wies müesst si. Villicht au bim Vorgsetzte es Bewusstsy das nid alli gliich tigge, und villicht denn ou chlei Rücksichtnahm.</p>	<p>Segmentiererin 2 hätte sich gewünscht, dass das Thema segmentieren/integrieren bei der Einstellung Thema gewesen wäre. Das hätte ihr die Selbststrukturierung innerhalb des sehr integrativen Arbeitsklima erleichtert.</p>

Segmentierer 3 65% S / 35% I	Aber ä grosse Teil empfindet das natürlich als ä gwüssi Distanziertheit, Reserviertheit, und dur das chunnt au nie glaub ich die Erwartigshautig uf, ich chan jetzt no am Abe am 23h ahlüüte oder eso. Also en gwüsse Respäkt won ich mir da erschafft han.	Segmentierer 3 nimmt sich selber als Distanziert und Reserviert gegenüber seinem Arbeitsumfeld wahr. Er glaubt, dass dies die Erwartungshaltung beim Gegenüber senkt, dass er in der Freizeit für die Arbeit "verfügbar" ist.
---------------------------------	---	---

### Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Schwierigkeiten mit mobiler Telearbeit Mischtyp“

Ausprägung Typ	Aussagen (anonymisiert)	Generalisierung / Reduktion
Mischtyp 1 50% S / 50% I	<p>Ig würd äbe bi mir scho säge, ig mues es klar differenziere, und zwar wenn ig vo mir us, us mim Bedürfnis use, u das han ig mängisch, möchte schnäu ga ineschnöigge its eMail ine, wiu ähm, wiu Bispuswys hei mr es Projekt wo äbe denn z XY gha, ig bi i de Ferie, aber es nimmt mi jetzt scho wunger wies gloffe isch. De isch es auso scho vorcho das ig bi its Mail ga ineluege, ha dänkt ig wotts eifach läse, aber das mach ig vo mir us, und es isch nid öpis wo extern a mi ä Ahforderig gsteut wird, obwohu Du i de Ferie bisch jetzt muesch da no, bitte schick mr da no, oder so. WEisch was ig meine? Das heisst, ig ha scho z Bedürfnis mängisch ou chlei z wüsse was louft, eigentlich ou wenn ig i de Ferie bi, aber ähm es mues drmit verbunde si das es mi Entscheid isch, und ig darf entscheide wott ig jetzt öpis mache oder wott ig nüt mache. So.</p>	Mischtyp 1 findet integrieren dann gut, wenn es freiwillig ist und aus dem eigenen Bedürfnis heraus gemacht wird. Wird das integrieren aber von aussen als Anforderung an sie herangetragen, wird es zur Belastung.
	<p>was ig scho merkä, isch dür das das ig ähm, ä Mischtyp bi, oder so, da merk ig scho, gwüssi Sache, dass wenn ig mi de probiere abzgränze, so wie nid ärscht gno wirde. Auso wenn ig im Outlook ihträge das isch reserviert für ä bestimmti Ufgab, dass troztdäm Termine ahgfrogt wärde i dere Zyt. Wiu me seit, mmh, letschts mau isch si emu ou uf XY cho ats Meeting. Aso chunnt si villicht jetzt, obwohu Donnstig isch und eigentlich d Master-Thesis ahsteit, chunnt si ja villicht gliich, ig probieres mau. Und de chan ig när fasch nid nei säge, u das isch de när scho mühsam, oder, oder dür das das ig teilwys bereit bi Kompromisse ihzgah, wird's när aber ähm wenn ig mau wirklich öpis reserviert ha, gar nid so ärscht gnoh.</p>	Mischtyp 1 hat festgestellt, dass ihre Segmentationsversuche vom Arbeitsumfeld nicht ernst genommen werden. Sie führt es darauf zurück, dass sie zu viele Ausnahmen macht und so beim Umfeld eine Erwartungshaltung erzeugt.
	<p>Auso ä Hang zum Integriere was aber sehr stressig cha wärde, woni wie gueti Segmentationsstrategie mues lehre zum mi schütze.</p>	Mischtyp 1 meint, sie habe einen Hang zum Integrieren was für sie als stressig wahrgenommen wird. Sie meint sie brauche gute Segmentationstrategien um sich schützen zu können.

**Fortsetzung**  
 Mischtyp 1  
 50% S / 50% I

<p>was ig ou scho gmacht ha, ig ha es Telefon am Abe am 11i becho vo mim Chef, wo drum bätte het ig söu doch no schnäu öpis ir Präsentation abändere, und ig has de ou gmacht, und im Nachhinein dank ig, i mir dank ig när, das isch ja völlig drnäbe! Eigentlich müesstisch klipp und klar säge, hey, es isch am Abe am 11i und ig schaffe jetzt sicher nid no a derä Präsentation. Oder. Trotdäm mach igs aber. Und schaffes dört när nid ä Gränze z zieh. Und dört müesst ig mr wahrschiinlich ganz bestimmti Strategie zum segmentiere irgendwie aheigne. Wiu ig merke, ig ha d Tendänz zum Integriere, rein vo mine Verhautenswyse här, möchte aber lieber chlei meh segmentiere.</p>	<p>Mischtyp 1 hat einen starken Integrierer als Vorgesetzten. Wenn dieser zu Unzeiten Arbeitseinsätze verlangt, werden diese von Mischtyp 1 dann auch umgesetzt, obwohl sie der Meinung ist, dass es nicht angemessen ist.</p>
<p>was ganz ähm immer wider interessant isch, das wenn ig im Home Office schaffe, und dr Läbenspartner wo ja usserhaub vo deheime schaffet, dass dä immer z Gfüeu het, ig heig de für aus zyt, so ja du, ig hätt de da no dä Termin, chönntsich nid so ga z Outo prüefe, Du bisch ja deheime, ja auso, ig ha z gfüeu, obwohl ig ja eigentlich ou schaffe, aso u de das so du hesch ja zyt, du hesch ja eh nüt z düe, und, hangsch sowieso nume deheime so chlei ume. So wie weme dehime isch de schaffet me ou nid richtig. De het me zyt.</p>	<p>Der Lebenspartner von Mischtyp 1 nimmt es nicht ernst, wenn sie im HO arbeitet und verlangt von ihr privates zu erledigen, wenn sie schon von zu Hause aus arbeitet, was ja nicht wirklich arbeiten sein kann.</p>
<p>mit em Umfäud, hani eigentlich so nie ähm Berührigspüent gha, ussert das me haut scho seit, me het immer z gfüehu Du bisch immer am schaffe. Das isch so chlei, ja Du hesch ja immer z tüe, da chunnt ja immer ä Ufrag, wiu ig ja de ou immer ufs Handy luege, oder so. Jetzt gränz Di mau ab, jetzt bisch scho wider am eMail läse, das chunnt scho öppe hie mau.</p>	<p>Das private Umfeld von Mischtyp 1 merkt, dass sie sich nicht gut abgrenzen kann und wirft ihr vor, sie sei immer am arbeiten. Dieser Eindruck entsteht, weil Mischtyp 1 doch immer wieder den Impuls verspürt das Arbeitsmail zu prüfen ob Aufträge hereingekommen sind, obwohl sie das in der Freizeit nicht tun möchte.</p>
<p>Und zwar je nach däm, ob die Vorgsetzte Integrierer oder Segmentierer isch, respektiert är dis Bedürfnis nach Integriere oder Segmentiere angers. Und ig ha 2 Vorgsetzti, die einti isch eher Segmentiererin, bzw. die respektiert we me segmentiert, und ig han ä Integrierer aus Vorgsetzte, wo das irgendwie nid so ganz cha akzeptiere u das när aus Fuh, oder nid, kes Kommitment, oder, aus kes Kommitment interpretiert, wem e jetzt nid bereit isch, ähm, zu komische Unzyte oder was ou immer z schaffe, und ig fänds haut scho guet, we ä Organisation klar stellig nimmt drzue, oder ou klar signalisiert, es git ungerschiide, es git Segmentierer, es git Integrierer, aber es wird beides akzeptiert, und zwar ohni ä komische Mine drbi z verzieh. Aso Segmentierer wärde nid aus nid kommitet abgstämplet, oder aus fuh, oder aus nid Leischtigswillig. So. Und das find ig, we dört ä klari Stellig bezoge würdi, de würds d Lüüt wo sech gären wette meh segmentiere, aso, wo aber müeh hei drmit, das würds erleichtere, find ig. Wenn ig weiss, es wird ohni Murre vo mim Gägenüber akzeptiert und ou guet gheisse. De wird's mir erleichteret mi ou meh abzgränze. Und im Momänt wird mir das fasch chlei wie unmöglich gmacht wiu ständig die Signal chöme, ig erwarte vo Dir, dass Du das Projekt ou so toll fingsch u Di vou dri gisch u so.</p>	<p>Mischtyp 1 kann sich nicht klar abgrenzen wo es nötig wäre. Daher ist sie darauf angewiesen, dass die Vorgesetzte Person selber Segmentierer ist oder ein Integrierer, welcher ein gutes Verständnis für das Segmentationsbedürfnis aufbringen kann.</p>
<p>teilwys sehr unstrukturiert</p>	<p>Mischtyp 1 wird von den Integrations- und Segmentationsbedürfnissen des privaten wie beruflichen Umfelds überrannt und empfindet das eigene Arbeitsverhalten dadurch als teilweise sehr unstrukturiert.</p>

<p><i>Fortsetzung</i>          Mischtyp 1          50% S / 50% I</p>	<p>När mit Vorgsetzte, jetzt, ähm, hani scho ou gmerkt, dass mi Vorgsetzt isch ä absolute Integrierer, und da het me scho teilwys gmerkt, obwohl ig ja ou Tendänz ha z Integriere und bi ja ou bereit we mir ä Arbeit spasst macht, bin ig ja ou bereit zu komische zyte, aso ou im Zug jetzt ou nach emne Meeting no Besprächige z ha. Aber es git äbe de ou für mi Gränzene, u de isch das teilwys scho schwierig, ganz klipp und klar z säge, ähm, die Gränze nächär de ou z zieh, wiu si teilwys, dür indikäkti Signau, aso es wird de signalisiert, dass me das nid so toll findet, oder, und das isch de scho mühsam, und de länk ig äbe de gliich wider ih, wius mr nid wuhu isch und igs ihm ja wott rächt mache, genau</p>	<p>Wenn die Arbeit Spass macht, integriert der Mischtyp 1 gerne. Aber sie hat auch ihre Grenzen, hat aber grosse Mühe damit diese zu kommunizieren. (insbesondere ggü. Vorgesetztem)</p>
<p>Mischtyp 2          45% S / 55% I</p>	<p>was mi eigentlich was mi eigentlich ou relativ närvt, ähm, isch wenn lüüt dr mehrmaus we si z erscht mau, de lüüte si irgendwie ah, hingerlöh ä Nachricht, und när tüe si, 2 Stund spöter lüüte si wieder ah, und ja ig mues eifach säge, ja, ig ha, ja. Ig cha die Combox lose, und zrüg lüüte, oder äbe nid, ussert es isch grad öpis dringends, aber meishtens isch es äbe würllich nüt so dringends, oder, ig reagiere dört mängisch ä chlei, bi de aube relativ ihgschnappt, betupft, das isch de när grad weniger, isch de när grad ä chlei weniger wichtig. Das heisst ig lüüte de när villicht ersch am nächste Tag zrüg, wes nid würllich grad brönn, oder.</p> <p>Und ja, angerersyts ähm, villicht weni när mit mire Mitarbeiterin ähm, sie isch, dert steu ig mängisch fescht, si isch dört meh dr Segmentiererin, ähm, dört hani mängisch ja, bini de ou scho fasch wie verzfüiflet wenn ig se de nid per Handy erreiche, zum Bispui am Fritig Namitag, da hei mr eigentlich immer z Büro zue, ig schaffe denn mängisch no chlei deheimä, oder, mir nenne das so Kompensationsnamitag, wiu mr haut viu am Abe no Sitzige hei und so, und ja, äbe so Fritig Namitag wenn ig no öpis vo ihre sött ha, de isch si wie offline.</p> <p>Mhm, aso im Umfäud, im Privatumfäud, Familie und Fründe und so wyter, da tuen ig eigentlich nid abgränze, da tuen ig nid segmentiere, für die bini eigentlich duurend dah, klar mängisch chasch z Telefon grad nid abnäh und so, aber, nei, nei dört tuen ig eigentlich nid, dört han ig nid so klari Gränzene.</p> <p>eMailmanagement, das isch für mi es zentrals Thema, woni aso woni da irgendwie im Forum XY, das isch sone, kennsch ja villicht, das si so Verahstautige, da isch imne Monet sone Verahstautig vore Korrifähe im eMailmanagement, und da hani mi Ahgmäudet, bin gspannt, wiu ähm, das isch scho öpis woni chlei d Tendänz ha, dass es eifach wie überfluetet wird, (...) ig weiss nid wieni mit Mails söu umgah, ähm, ja, das isch so chlei das.</p> <p>Und es isch immer das vor Priorisierig, oder vo z einte liidet de unger em Angere</p> <p>und mängisch isch es de würllich entscheidend i derä Wuche das me irgendwie erreichbar si und und de de bisch de när ou irgendwie i de Ferie nid entspannt, we de weisch jetzt lahn ig die au im Scheiss, und die hei villicht es riese Problem und chöme när nid ähm, chöme nid wyter, oder.</p>	<p>Mischtyp 2 ist genervt, wenn andere etwas als wichtig postulieren, was er selber als unwichtig oder nicht dringlich einordnet. Wenn er sich bedrängt fühlt kann es vorkommen, dass er ein Trotzverhalten an den Tag legt.</p> <p>Mischtyp 2 hat eine Mitarbeiterin welche stark segmentiert. Das nervt dann auch, wenn was wichtig ist und er sie nicht erreichen kann.</p> <p>Für das private Umfeld ist Mischtyp 2 immer erreichbar, diesbezüglich hat er keine klaren Grenzen die er benennen kann.</p> <p>Mischtyp 2 möchte sein eMailmanagement verbessern, da er hier nicht klar kommt und sich überflutet fühlt. Er weiss nicht so recht wie er mit Mails umgehen soll.</p> <p>Mischtyp 2 priorisiert zwar, denkt aber, dass dadurch dann anderes leidet.</p> <p>Mischtyp 2 möchte insbesondere die Ferien weg segmentieren. Kann es dann doch nicht immer so umsetzen, weil je nach dem was im Geschäft läuft er sich dann doch besser fühlt wenn er erreichbar ist und integriert.</p>

**Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – „Schwierigkeiten mit mobiler Telearbeit Integrierer“**

Ausprägung Typ	Aussagen (anonymisiert)	Generalisierung / Reduktion
Integrierer 1 35% S / 65% I	<p>Scho es bitz wyt mit Vorsicht z gniesse, ig danke jetz speziu a Momänte wo d Tochter grad öpis wott, ig mues ja deheime si dass dass si nid alleini isch, wiu si no z jung isch, und wenn ig irngedwie grad am Telefon bi und mues redä, u grad i vergangene Jahre wo si no jünger isch gsi, de het si das nid so begriffe, das si mau ruhig mues si und ig am telefoniere bi, u das isch när zum Teil stressig worde, ig ha mi auso scho i Calls müesse entschoudige, das si da hurti schnäu, aso vo däm här kenne si se zum Teil ou, isch mängisch eher ou witzig, aber gliich, es stört. Ähm, ja stressigi Momänte, aber schüsich wenn ig allei für mi schaffe isch es kes Problem. Es isch ender denn wenn ig äbe mit lüüt interagiere, won ig die Art vo Ungerbrächige lieber nid hätti.</p> <p>zum Bispiu mit em Chef, är säuber isch ig danke ou es bitz wyt ä Integrierer, i de Ferie schickt är zum Bispiu Mails, aber gliichzytig verlangt är quasi vo mir, dass ig i de Ferie, ir Freizyt nüt mache, ig fouge haut schlächt. Und mache när gliich Sache, ig luege eifach das ärs nid mitbechunnt, i däm Sinn. Es isch ä bitz wyt Firmekultur, das me sini Freizyt söu gniesse, das wird gförderet, zdingscht de lüüt haut seit, dir söttet de nid und oder dir müesst nid, ähm, aber gliichzytig tüe äbe de gliich aui, und är isch es schlächts Vorbiud, und es steit ja niene das me mues segmentiere so extrem, wie är das grad het wöue, aber ähm, aso es liggt scho chlei ar Firmekultur, tuet so chlei „great place to work“ fördere, und respektiert Freizit und laht eim wichtige Sache lah nahe gah, ohni das me vor Arbeit ungerbroche wird, und ig danke jetzt ou bi mir, wes wichtig gnuie isch z Familiäre, aso wenn ig jetzt irgendwie mit mire Tochter im Kino hocke, de seckle ig ou nid use für es Telefon abznäh. Und und umgekehrt äbefaus.</p>	<p>Integrierer 1 nutzt das HO unter anderem wenn er seine Tochter beaufsichtigen muss. Oft geht diese Strategie für ihn auf. Er sagt aber selber, dass sowas mit vorsicht zu geniessen ist, insbesondere wenn die Kinder noch sehr klein sind.</p> <p>Trotz einer Organisationskultur, welche segmentatives Arbeitsverhalten fördert und grossen Respekt für das Privatleben der Mitarbeitenden hat, hat sich durch eine Häufung von Integrierern im Unternehmen eine informelle Integrationskultur entwickelt.</p>
Integrierer 2 30% S / 70% I	<p>Aber süsch lisch natürlich d Zitige und alles was da so umeligt, und jetzt ä Handelszytig isch das jetzt brueflich oder nid? Isch ä Sunntigszytig ga choufe, wens rägnet, u süsch lies ig se nid, und so politischi Statements abeläse, das isch denn am Sunntig halt scho tendenziell Bruef, oder? Und, z Obe amne, wie letscht Donnstig, so ane Kunstustellig gah wo Volvo sponsoret, wo si mit Auto versueche Kunst z mache, oder do grad wider so uf em Tische isch, wo meischtens z Obe isch. Ja, isch das jetzt Bruef oder isch das Freizyt? Das verflisst haut. U es isch ja de au Inträsse derbi, ig luege das när nid aus Schaffe ah.</p> <p>Da chum ig deheime i die gliichi Arbeitstimmig ine wie wenn ig hie im Büro wär. (...) Ig ha ja au deheime es abschlossnigs Arbeitszimmer wie hie. Und am Abe, wenn ig vo deheime us gschaffet ha, da han ig au nid es bestimmts Ritual.</p> <p>Ig weiss ou nid was ä Work-Life-Balance isch, natürlich han ig momänte woni säge, gopferdami nomau, au dä Seich wo jetzt da no steit, nei natürlich hesch zwüschine da obe, we das das und das o uno mues si, und und und, und när weisch scho bau wider nüm was mache. Äbe drumm.</p>	<p>Integrierer 2 kann oft nicht unterscheiden ob was er gerade tut nun geschäftlich ist oder privat. Die Grenzen verfließen.</p> <p>Integrierer 2 braucht keine Rituale um zu Hause in eine Arbeitsstimmung zu kommen. Er kann überall gleich gut arbeiten.</p> <p>Integrierer 2 hat kein Konzept für Work-life-Balance. Klar gibt es Momente, wo auch für ihn alles zu viel wird, aber das gleicht sich dann irgendwie wieder aus.</p>

<p><i>Fortsetzung</i>          Integrierer 2          30% S / 70% I</p>	<p>me weiss bi mir, dass me relativ lang uf SMS oder eMail Antworte warte muess. Ussert ig sig grad im Zug oder so, das wüsse d Lüüt ou, de frage si mi jä bisch jetzt am Zug fahre, wiu ig grad antwor-te. U süsch geits haut aube ä Stund oder zwei, oder ä haube Tag, oder mängisch ä ganze Tag bi mir bis ig antwor-te. Und ig ha da ou absolut keis schlächts Gwüsse.</p>	<p>Integrierer 2 scheint seinem Umfeld klare Signale zu sen-den. Alle wissen, dass auf Rückrufe und Antworten länger gewartet werden muss und stellen sich dementsprechend ein.</p>
<p>Integriererin 3          25% S / 75% I</p>	<p>Und ig danke ig cha ou nume so guet integriere, dür dä gross Spiuruum won ig ha, wo me haut die Möglichkeit het, dass ig das so cha usgliche. Schüsch würd ig das ou nid über 10 Jahr mit däm Engagement mache. Wenn ig jetzt da eine hätt, wo da jetzt mit dr Stämpuuhr würd stah und säge, ja wo bisch jetzt wider gsi, de wär ig äüä nid 10 Jahr da.</p>	<p>Integrierer 2 ist überzeugt, dass er nur so gut integrieren kann, weil er die entsprechenden Freiräume hat.</p>
	<p>Sicher z zwöite. Mit em Näbesatz no, dass natürlich hützutags so ä gwüssi Handysucht nöd abzstrite isch. Das me permanänt au d Twitterline ahluengt, oder äifach irgendwie no gwüssi Onlinesache macht, oder ähm, Quizduell spile, eifach irgendöpis, wo me dänn scho z Gfühl hät, wänn me kän WLAN Ahschluss hät, dass me nur no en halbe Mänsch isch, oder so chlei das.</p>	<p>Integriererin 3 hätte den grösseren Stress wen ihr das Handy weggenommen würde, als die Tatsache, dass sie es ständig prüfen muss. Streitet hier eine gewisse Handysucht nicht ab. Ohne WLAN fühlt sie sich wie ein halber Mensch.</p>
	<p>Jetzt im Sälbständig-Verhältnis han ich das nümme so säge, will alles isch 1. Aber damals bi de XY hät sich mini Work-Life-Balance massiv afa verschlächtere. Und das hät mir Müeh gmacht. Z Gschäftliche isch zu sehr ins Private übergeschwappt, und ich han mir uf dr Gägesyte nüt usegholt für mich Privat. Ich han mir Privat die Inslene nöd chönne schaffe, und es hät wie immer meh vo mire Privatzyt gnoh. Ich han am Sunntig amel 4 Sunntigszytige müsse läse, zum wüsse ob öpis über d XY drinne stah, ich han nöd irgendwo en Medieservice gha, wo mir irgendwie scho 3 usepickti Artikle beräit gstellt händ. Und mit dene 4 Zytige läse isch amel dr halb Sunntig scho dure gsi, es hät sehr viel Zyt absorbiert, es hät, ich han wenig meh für mich gha, und dert hätt sich bi mir äbe denn doch meh z Bedürfnis zäigt äbe chönne z segmentiere.</p>	<p>Vor der Selbstständigkeit hat Integriererin 3 in einer Orga-nisation gearbeitet, welche ihr ein Übermass an Integration abverlangte, ohne dass sie sich im Gegenzug für die Pri- vatdomäne was rausgeholt hätte. Das Verhältnis von geben und nehmen war nicht ausgeglichen.</p>
	<p>Will s isch nöd Freiwillig gsi, dass ich das so integriert han, ich han äigentlich wider welle meh Abstand und es isch wie nümme gange. Ja. Und da hätt mich dänn afa plage. Wirklich, ich han dr Ihdruck, dötte isch es bi mir au eso, aso ich han mich dort ja no fasch ines Burnout ine gschaffe, oder. Bi mir isch das so cho, dass die permanänti Beahspruchig, dass ich da nümme use gfunde han. Ich han dert nümme dr Uswäg gfunde, ich bin nümme obe äbe cho. Und das het sich dänn akzentue- rit. (...) im Früehlig 12 isch en Schnällabschaltig gsi vo de XY, und dörte au, bini am Kaffeetisch gsässe bi mine Eltere dehei, am Samschtig morge, und ich wäiss am Fritig äbe isch die Schnällab- schaltig gsi, hani scho bis am abig am 12i gschaffet gha, bin dänn aber am Samschtig morge zu mine Eltere, zum Kaffee, das isch Tradition, oder, und denn wien ich bim Kaffeetrinke hocke lüütet z Schwiizer Fehrnseh ah für d Tageschau, u denn han ich uf die 13h wider use uf XY, aso ich han sozäge dr Kaffee no chöne ustrinke, häi gah d Chläider wächsle und wyter. Aber es isch halt äifach sehr viel ufhebens gsi sobald es Chärmkraftwärk mues abgschalte wärde, und irgend ä Dichtig isch verdruckt gsi, es isch nüt schlimms gsi, aber da stah grad d Kameracrew vor dr Türe vor Tagess- schau, und am Samschtig isch das no dankbar, will die händ dänn eh nöd viel amne Samschtig, und ich han dert use müesse. Und Du wirsch dert au us Dinere Freizyt use grupft und natürlich hesch dänn no Piketdienscht, dass wird abgolte mit ere 50er Note pro Dienscht, aber das muesch dänn ufwiege, dass Du äigentlich Dis Privatläbe, Dini Erholig, Dini Familie, Dis Soziälläbe dahi gisch.</p>	<p>In der letzten Anstellung hat sich Integriererin 3 fast in ein Burnout gearbeitet. Der einseitige Integrationsanspruch war ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr freiwillig und tragbar.</p>



**Fortsetzung**  
 Integriererin 3  
 25% S / 75% I

<p>Ich han mir 2 Mal pro Wuche übere Mittag z Fitnesscenter use gnoh, und dänn bin ich immer chlei länger blibe als nume 1 Stund, bin dänn meischtens ersch nach 2 Stund zugg cho, das han ich mir use gnoh. Aber suscht han ich sehr wenig so Inslene gha und es isch ä höchi Beahspruchig gsi, ich han no es Team gfüert, ähm, es isch ä Restrukturierig passiert, dänn han ich nomal es Team dezue becho, won ich när au no han dörfe füere, und es het ja au kās Nāi gäh. Wenn ich gsäit hät, ich chan das nöd mache bini wie als unkooperativ da gstande, und ähm, ja. Aso irgendwo... Ich hans so als Tāil vor Firmekultur wahrgnoh. Dass äifach me packt nomal öpis druf und me packt nomal öpis druf, bis es denn än Art bricht, und i dām Momānt wonn ich dänn äbe das würlklich ganz nōch am Burnout bi gsi, ich bin it Burnout Abklārig gange, es isch dänn so im Oktober gsi, und dōrt hät d Abklārig zāigt, dass ich ganz ganz nōch dranne bi, han ich denn, i dām Momānt han ich denn enorm abegfahre. Ich han vorhār probiert Home Office z mache 1 x pro Wuche, und han das nāchār konsequānt gmacht, en Tag im Home Office, und han das äbe als grosse Befreigsschlag empfunde.</p>	<p>Nach der Burnoutabklärung hat Integriererin 1 damit begonnen sich 1 Tag in der Woche ins HO zurückzuziehen. Dies hat Integriererin 3 als grossen Freiheitsschlag empfunden, weil es ihr die Integration in die andere Richtung ermöglicht hat.</p>
<p>und im Mai 13 denn, das isch letscht Jahr gsi, han dänn Bilanz zoge es halbs Jahr so, und han dänn müesse säge, dänn isch wider ä Restrukturierig vor dr Türe gstande, äini het sich us em Füh- rigsteam verabschidet ine Muetterschaftsurlaub, und ich hätt ihri Projekt auno becho, uf alles andere ufe packt, und dänn han ich mim Chef gsäit, los, ich übernahm die Projekt vo de Schwangere scho, aber dänn muess ich öpis chönne abgäh, z Sponsoring abgäh, u dä hät mir gsäit das gaht under käne Umstände, übrigens hüt isch es anders, bi mir isch es under käne Umstände gange, und dänn han ich müesse für mich säge los, de muess ich äifach für mich än anderi Lösig finde. Und denn bin ich 1 Wuche speter uf ihn zuegange mit em Vorschlag, dass ich mich sälbstständig mache, und dass ich aber Mandat vo dr XY mitnime, dass sie mir chlei chönnte dr Stigbügel hebe, dass es Mandat wo öppe es Jahr würd gah, damit ich mis Büro chan ufbaue. Uf das hätt är dänn ihgwilliget, und är hät au gmerkt, dass är so wahrschiinlich meh vo mir bechunnt, als wänn är mich jetzt no komplett kaputt chrapfe laht. (...)Aso nach emne Jahr schaffe für d XY, ja. Bin ich, aso ich han im Herbscht 11 ahgfange gha und im Herbscht 12 han ich sozäge es Burnout gha.</p>	<p>Wie sich die Situation in der ehemaligen Organisation erneut verschlechtern wollte (noch mehr einseitige Integration), hat sich Integriererin 3 als Konsequenz in die Selbstständigkeit verabschiedet, wo sie in Eigenregie in beide Richtungen integrieren kann.</p>
<p>Und dōrt han ich au äigentlich dr Ihdruck becho, ig chönnt da meh schaffe. Und jetzt isch es z ande- re Extrem, jetzt bin ich immer dert (Home Office). Jetzt isch es wie praktisch z viel. Und mir gheit d Decki uf e Chopf, äbe d Sozialkontakt fählet, ich vereinsame, ich han dr Ihdruck dass isch sehr sehr schlächt für mich, will ich bin äigentlich en sehr kommunikative Typ</p>	<p>Während der Festanstellung war das HO wie eine erholsame Insel. Jetzt wo HO Alltag ist, merkt Integriererin 3 doch, dass es sehr einsam ist und ihr die sozialen Kontakte fehlen.</p>
<p>Ich han im Momānt au, was söll ich jetzt säge, syt 2 Wuche ähm eso gwüssi Ufräg, won ich nöd gnau wäiss, was dr Ufraggäber will, är isch ä chlei schwankend. Är säit äim nöd ganz gnau wie är's gseht, oder, chönnt ä chlei so und chönnt ä chlei so. Und bi dām Wischiwaschi, Schwimmischammi, han ich wahnsinnig müeh. Will ich mach nüt unlieber wie vergäbni Arbeit. Nachhär häisst, dass han ich total anders wellä. Und dur das tuen ich mi schwär ane z sitze und han Schriibstau. Im Momānt han ich Schriibstau. Eso chlei, hocke ane und find dr Ahfang nöd. Will ich irgendwie vo ahfang ah z Gfüel han, es passt em Kund dänn nöd irgendwie. Und das isch en Spiirale wo abezieht, wäisch, will dänn häsch z Gfüel alles passt nöd, u de fahsch scho mal gar nöd richtig ah. Villicht sött ich besser nomal ä Sitzig mache, und är sölls mir nomal erkläre. U dōrt, dä chönnt mir das wahrschiinlich no 10 Mal erkläre und es wird nöd besser. Ich find so Situatione sehr müehsam, und ich füele mich sehr unzfride mit mir sälber. Me chönnt ja au äifach säge, gib dr en Ging in Arsch, mach äifach mal öpis, und es isch ja eh äifacher a öpis bestehendem umezmäcke, und dänn hät är wenigstens öpis ir Hand.</p>	<p>Bei unklaren Aufträgen kann die integrative Ader auch mal hinderlich sein. Andere Arbeiten werden vorgezogen und am Ende des Tages ist der unangenehme Auftrag immer noch nicht bearbeitet worden. Da kommt dann Unzufriedenheit auf.</p>



**Fortsetzung**  
 Integriererin 3  
 25% S / 75% I

<p>ich glaube, und das mues jede für sich usefinde im Home Office, Arbeitstechnik. Wie genau schaffsch, das isch enorm individuell wahrscheinlich, und jede mues es für sich sälber finde. Und dert han ich scho n o z Gefühl chan ich no öpis profitiere wenn ichs würd gfinde für mich. Äbe, das sich nöd ablänke lah vo andere, Möglichkeit uf em Internet, vo Twittersache, au dert wider, ich bin natürlich mit dr Kommunikation imne Gebiet wo sich ja au ernährt vo Social Media, vo Twitter und so, also ich han kän Facebook Account, han ich bishär äifach käi zyt gha, aber die ganze Newsconsumation won ich han, isch ja äigentlich Pflichtstoff für mich, zum à Jour blibe, zum dass ich überhaupt ä wärtvoll Kommunikationfrau chan si für en Auftraggeber, ich muss immer wüsse was grad läuft, au i de Energiewält, oder äifach i de Wält won ich Auftraggeber han, aber es gliichzytig au än riesegrossi Ablänke, und z Risiko das me sich dann da ablänke laht isch dann gross, äbe wenn me en Ufgab hät wo me nöd so gärn macht oder grad nöd so de Zugang hät, und dert en Arbeitstechnik z ha, für Home Office, wie mer sich immer no cha konzentriere, wens nöd Din Freiheitstag isch wie dann bir XY, sondern wens Din Alltag isch, die han ich no nöd gfinde.</p>	<p>Integriererin 3 denkt, dass es essenziell ist, im HO für den eigenen Typen die richtigen Arbeitstechniken zu finden. Sie nimmt bei sich selber wahr, dass sie sich sehr schnell von Newsconsumation ablenken lässt, was ein wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit ist als Kommunikationsberaterin, aber sie dann doch nicht von der effektiven Auftragsbearbeitung abhalten darf.</p>
<p>Wo mi halt äbe mit all denä Vermüdigstechnike erfolg han, wonn ich dann die ganz Wohnig ufrum, aber anders sött. Aber dert irgendwo e subere Mittelwäg z finde zwüsche gueter Konzentration, effizienter Arbeit, cha ja au si, dass ä Stund früener fertig bisch, oder, aber dass drfür suber gschafft worde isch un effizient, wahnsinnig Produktiv, und när chasch ja äbe dann ufs Velo gah oder eso und tuesch nöd Schäft putze, machsch dann wirklich das was de wetsch, dert mues ich no öpis mache, und ich gah drvo us, dass es döt en grosse Unterschiid isch, ob Din Home Office Tag Freiheit isch vom Konzern, vom normale Büroalltag, oder wänn das Din Büroalltag isch.</p>	<p>Integriererin 3 denkt, dass ihr Hang zum Integrieren manchmal auch als Vermeidungstechnik angesehen werden kann. Integration als Ausweichen von unangenehmen Arbeiten. So kann es dann sein, dass die Freizeit für Dinge verloren geht, die nicht erholungsförderlich sind.</p>
<p>Und ich han kän Chef wo mal öpis säit, ich schimpf höchstens mal mit mir sälber, und das chunnt mängisch dann au, jetzt bin ich aber nöd z fride mit mir, und ich sälber han ja au en Bruefcoach. ... dass find ich äbe no guet, öpper wo wänn ich z Gefühl han, ich bin nümme gärdet, oder ich bin mit minere Schultere, aso mit em Chopf nümme i de Mitti, dass ich mit däm dann gahn ä Stund ga spaziere und ihm verzellä, won ich z Gefühl han wo ich us dr Balance bin. Da hol ich mir dann Hilf. Äbe ... en Newsjunky isch en Assett vo äim, und es chan ä Belaschtig wärde, wänn Du d Arbeit nümme machsch, will meh a däm Tropf hangsch, oder so als Vermüdigstechnik no chlei News konsumiersch. Aber z wichtigsch im Ganze inne isch dr gsund Mänscheverstand, es gsunds Mass, und ä gsundi Sälbschtihschetzig, wieviel jetzt hätsch chönne schaffe, wänn gschaffet hätsch, ä chlei so. Das äbe sälber no chönne ihschetzä, und äbe Dir punktuell ä Ussesicht hollsch, en Coach wo äim irgendwelchi Tipps git wie mes no anders chönnti ahpacke. Das find ich sehr wärtvoll.</p>	<p>Integriererin 3 hat durch die Selbstständigkeit keine Vorgesetzten und Mitarbeiter mehr, die sie spiegeln würden. Sie hat sich einen Berufscoach organisiert, welcher ihr hilft sich einzumitten, wenn sie wieder einmal das Gefühl hat dass sie ihren Integrationsdrang als Vermeidungstechnik anwendet.</p>
<p>dr Fisch stinkt immer vom Chopf här. Dr CEO hät am liebschte zwüsche 23 und 24h am Abe sini Mails gschriben. Denn isch är warschiinlich am 23 hei cho, hät bis am 24h no Mails gschriben, und isch dann ga ligge bis am Morge am 5i. Bedüütet, dass Du am Morge am 6i wenn Du ufgestande bisch, bisch Du als erschts dini Mails ga ahluege, was isch vom CEO cho. Und oft isch es dann no so gsi, es isch vom CEO a min Chef gange, und irgendwänn es paar Minute später an mich wyter gläitet worde. Und äbe dann isch es so wyt gange, dass ich mängisch zwüsche 23 und 24h au no uf em Internet gsässe bin, gwartet han dass es chunnt und dann han ichs au no chönne wyterläite äifach zum zäige, ich schaff dann au no. Und dann suscht halt grad am Morge am 6i häsch Di zrug gmulde, es wird erledigt. Aso Du gsehsch, dr Fisch stinkt vom Chopf här. Es isch gsi wie rund um d Uhr, und Du muesch denn schaffe wänn Di Chef schaffet. Das isch natürlich so öpis vo ungesund. Will ich bin öpper gsi wo äigentlich am 9i halbi 10i het müess its Bett zum für am 6i chönne ufzstah. Und</p>	<p>Integriererin 3 lässt sich durch eine einseitige Integrationskultur in der Organisation beeinflussen und schafft es dann nicht sich zu widersetzen und Integration in die andere Richtung umzusetzen.</p>

<p><i>Fortsetzung</i> Integriererin 3 25% S / 75% I</p>	<p>ich schlaf so viel z wenig, oder, und ich bin höchstwahrscheinlich wirklich au nüm effektiv und effizient gsi. Ich bin nümme so guet gsi wien ich früener gsi bin. Du wirsch fahrig, Du wirsch gnärvt, Du häsch ä churzi Zündschnuur, es mag nüt meh verliide.</p>	
	<p>Ich muess au säge, ich han au immer wider chlei müeh gah mit denä Strukture, wäisch, eso wenn jetzt nöd muesch, was machsch dänn? Und es chunnt dänn au sehr druf ah wie motiviert Du ane Arbeit tuesch anesitze. Obs öpis isch wo de wettsch umgah, oder total locker ufstahsch, und jetzt hopp! Los! Das gits äbe scho au so Schwankige. Ich han grad Chürzlich ganz wunderbar en ganze Chuchischaf usgruumet, ja, won ich syt 2 Jahr hät müesse, was ganz klar ä Vermiidigstechnik isch gsi. Aber muess ja dänn trotzdem irgendwänn dri, gäll, d Arbeit muess ja dänn gliich gmacht wärde.</p>	<p>Integriererin 3, welche selbstständig aus dem HO arbeitet, vermisst manchmal Strukturen die sie sich durch das Integrationsverhalten nicht schaffen kann.</p>
<p>Integriererin 4 10% S / 90% I</p>	<p>Das heisst, das heisst, (lacht) ich chan die trännig gar nöd mache und ich mach sie au nöd</p>	<p>Integriererin 4 kann nicht mehr zwischen Arbeit und Privat trennen und versucht es auch nicht zu tun.</p>
	<p>Aso dert han ich au scho, ähm, aso will me hät ja nöd die natürliche Gränzene, und de gits wirklich Phasene wo ich gezielt säg, so okay, hüt äbe jetzt wirklich Badwanne dänn früeh ins Bett, dänn bin ich morn wieder fit. Und da kann ich mich fangs so guet, das ich das chann sälscht setze. Und dänn gits aber anderi Phasene wo mir z Schaffe so Spass macht, dass ich will am Abe no öpis fertig stellä, und dänn han ich total freud, und, und han wieder Energie, und das mues me halt sehr fiin wüsse wenn würds eher zu no meh Erschöpfig führe und wenn führts zu mehr Energie. (...)Ähm, ja ich glaub ä bitzli häts au mit Bauchfüel und Tagesverfassung z due. Also es git Phasene won ich wahn-sinnig viel chan mache, will ich d Energie han, und dänn bruuch igs auch. Und ich hang merkt, ähm, guet uf mich z lose, ähm, das tönt jetzt so chlei esoterisch, aber wänn ich d Energie nöd han, block ich au mehr ab, und das hilft mir dänn wider zum fit si, das isch äbe glaub au no wichtig, dass, me isch nid immer gliich, sondern es isch au dört wider subjektiv, dasme, mängmol chan me alles verarbeitä wo ine chunnt, und mängmol taucht me äifach uf gwüsse Themene ab.</p>	<p>Integriererin 4 weiss, dass sie keine "natürlichen" Grenzen hat. Kennt sich aber so gut, dass sie genau weiss, wann es wichtig ist, dass sie für ihr eigenes Wohlbefinden einen Abend in den Segmentationsmodus wechselt. Sie hat einen Radar, wann das Integrieren Energie gibt und wann es Energie raubt.</p>
	<p>min Ex-Partner, wo dr Alltag so stressig isch gsi, will me immer anenand verbi gred het. Und sech provoziert, ohni das me öppis bewusst macht. Aso, das ungerschidliche Verahlagt si, und es ou nid chönne löse.</p>	<p>Es ist Integriererin 4 nicht möglich, zeitintensive Beziehungen zu starken Segmentieren zu führen. Die Unterschiede sind zu gross.</p>
	<p>Aber ich han jetzt luuter lüüt wo wien ich ticket, wo d Medie sehr smart nutzet, das isch nämlich au no en wichtige Punkt zum erwähne. Mis handy schället intern öppe so zwäi mal im Monet. Oder, das häisst Ahrüef sind immer stressig. Also wenn ich us em Schwimmbad chume und ich han 10 verpassti Ahrüef, dänn lauf ich Amok. Dänn isch mini Schwimmerholig scho wieder dahin, oder, und wänn d Lüüt d Kommunikation so smart stüürend, dass die dringlechschti Form, nämlich jetzt en Ahruef, äh, so sälte wählet, dass das nid normal zu Stress führet. Das häisst, wenn ich dänn vilicht im Summer wirklich erscht am 2 us em Schwimmbad chume, drfür am Abe am 11i no schaff, chan ich antworte, i mim Rhythmus. Das isch z wichtige. Z Umfäld mues au mit derä Transparenz schaffe, und au gwüssi äh Frischte respektiere. Das me, das es, das me nöd die ganzi Zämearbeit uf zytgliichi Zämearbeit ihstellt. Und das, dass das asynchrone äbe möglich isch. Und das isch bi üs super! (...) Und ich glaub Kultur isch z wichtige. Mir händ da inne glaub wirklich ä Kultur wo, wo alli ähnlich ticket, wie gseit nöd mit unwichtige Telefonarüef stalke, d lüüt göhnt smart mit Medie um. Also das häisst, ich bewege mich hie inere Bubble, wo sehr, mit lüüt wo sich sehr ähnlich sind.</p>	<p>Integriererin 4 denkt, dass sie ihr Integrationsbedürfnis so gut umsetzen kann, weil sie von Integrierern umgeben ist welche insbesondere die Medien genauso smart nutzen wie sie selber.</p> <p>Damit die Zusammenarbeit unter Integrieren gut funktioniert ist es entscheidend, dass asynchron Kommuniziert wird.</p>

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 4 10% S / 90% I	aso ich merk, wie ich Aggressiv reagier we mich öpper stalked. Oder wenn öpper en, weiss doch au nid, vo hüt uf morn es Thema it Agenda setzt am Abe am 7i wo für mich nicht wichtig isch, dänn find ich schrib mr doch es mail, dänn mach ichs villicht sogasr no am Abe spot, aber ich entschäid wenn.	Integriererin 4 wird aggressiv, wenn andere für sie bestimmen wollen, was wo wie integriert werden soll.
	ich merke so chlei starri Rythme mache mich müed, und so Ritual machet mich au müed, also wenns eso segmentiert wird	Segmentation erzeugt für Integriererin 4 starre Rythmen und Rituale, was sie sehr ermüdend findet.
	und ähm, ja, han äigentlich no nie so viel gschaffet, und han gliichzytig au so viel für mich sälber chönne mache. (...) So han ich no nie chönne integriere. Und wenn alles mitmacht, me under em Strich meh gmacht hät.	Seit Integriererin 4 ihr Integrationsbedürfnis so gut umsetzen kann, bringt sie viel mehr unter einen Hut, und das Private kommt auch nicht zu kurz.
	Aso ich glaub immer, ich wird nie chönne umstellä uf Segmentiere, das bin äifach ich. Das find ich no wichtig, das me das realisiert.	Integriererin 4 meint, dass sie nie im Leben segmentieren könnte. Das Integrieren entspricht ihrer Persönlichkeit.
	aso villicht mal us erscht Chef. Ich han jetzt da ä Beziehig, wo ich käi Ahnig han was sie macht und sie käi Ahnig hätt was ich mach, und dänn gits so die Synk-Pünkt, wo dänn sehr intensiv sind, wo mir üs ustuuschet, und das langet dänn au wieder zum wyter mache.	Für Integriererin 4 funktioniert die Zusammenarbeit mit der Vorgesetzten so gut, wewil sie unabhängig voneinander arbeiten können.
	Aso, das, das isch äigentlich sehr ahgnähm, und das isch glaubs au än wichtige Punkt was d Integrierer betrifft, das isch glaubs die, die Ufgabeunabhängigkeit, also d Task-Interdependenz, oder? Und das händ mir. Also biespielswies, we sie in de Ferie bin, will ich halt Interviews für sie mach. Also ich chan min Job mache, ohni dass sie sofort grad reagiert. Das isch scho mal stressmindernd. Mängmol blibt bi ihre au es eMail mal 2 Wuche lang ligge, und denn entweder ich hogge noch, oder es isch dänn nid wichtig.	In der Zusammenarbeit zwischen Integrierer ist Selbstständigkeit und Selbstbestimmung sehr wichtig.
	und das isch so chlei, das me halt sälber, es git dringend und undringend, aber es hät au no so das persönliche wo bränn ich derfür, und die Themä wo ich für bränn, die gänd mir Energie zugg, aso quetsch ich die no irgendwo ine.	Für Herzentemen hat Integriererin 4 immer Zeit, weil sie diese Arbeit als energetisierend empfindet.
	Wie gsäit, das isch z Thema Egoismus. Ich han mir das so ihgrichtet, dass es passt, ähm, aber es isch sehr es fragiles Gliichgwicht, (...)also ich, ich glaub ich han es Gliichgwicht, aber es isch fragil. Es, es, mag nid viel verliide.	Integriererin 4 meint, dass eine so starke Integration wie sie sie lebt einen gewissen Egoismus erfordert um das fragile Gleichgewicht im Lot zu halten.
	Aber wie gsäit, wenn ich jetzt so Chind hät, denn gäng das nöd. Will denn chasch nid säge bis am 8i ghört zyt mier und dänn häsch nach em z'Nacht nomal zyt zum schaffe. Jetzt, momäntufnahm für mis läbe, aber ich wär au nid dr Typ wo würd min Job mache u när no wett 3 Chind ha, aso ich würd da wieder sehr radikal nach ere nöie Lösig suche.	Integriererin 4 meint, dass sie mit Kindern nicht so integrieren könnte. Sie würde aber auch nicht 3 Kinder wollen und diesen Job machen wollen. Beides würde nicht gehen.
Äh, Privat isch es halt für mich relativ äifach, will ich halt alläige wohne, und ähm, vo däm här gseh rächt egoistisch chan entschäide. Und en Partner han wo gliich Integrierer isch, also dä hät nöd emal en Arbeitgäber, (lacht), und damit gits das wie nöd. Das isch no viel so, dass mir nach em ässe am Abe, macht jedä vo 9-11 no so chlei sis züügs, und ob ich jetzt dörte hock und es Buech lis, isch wie nöd en Stressfaktor. Und das isch wahnsinnig wichtig. Dass das goht. Das me sich nid mues erkläre. Und das me chan schaffe.	Privat hat Integriererin 4 keine Probleme mit ihrem Umfeld wegen ihres starken Integrierens. Einerseits weil sie alleine lebt, und andererseits weil ihr neuer Partner genauso stark integriert wie sie.	

**Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Boundary Taktiken Segmentierer“**

Ausprägung Typ	Kategorie der Taktik	Unterkategorie der Taktik	Aussagen (anonymisiert)	Generalisierung / Reduktion
Segmentiererin 1 80% S / 20% I	<b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken	<b>K1)</b> Bewusst Erwartungen setzen/kommunizieren	ich mues, ich für mich han dänn z Bedürfnis zum dass de lüüt z säge. Ich wetti dass si wüset, hei lüüt ich bin da, aber ich han usgstämplet, u zwar äigentlich zwar meh will ich dänn wäis ich hans klar kommuniziert, für mich isch es suber, aber ich wett dänn dass au die andere wüset das es suber isch. Oder, so. Da nimm ich wien ä Abgränzig vor.	Ausbildung wird auch als „Arbeit“ wahrgenommen & vorzugsweise im Büro erledigt. Dabei bewusste Kommunikation, dass ab jetzt nicht mehr für Organisation gearbeitet wird.
			Und, oder, und und die wo d Telefon abnähmet, denä han ich das gsäit, und die händ das äigentlich gwüsst, und und das isch dänn au okay, das handet sich dänn nöd um Stunde. So strikt mues es dänn nöd si. Mir gahts meh drum. He, ich hans kommuniziert. Ich han dänn au für mich d Legitimation zum säge, jetzt nöd, wänns nöd stimmt, oder? Das isch äigentlich meh so z Gefühl drhinder.	Legitimation etwas anderes zu tun am Arbeitsplatz als für die Organisation arbeiten durch bewusste Kommunikation.
			Näi, das funktioniert äigentlich äifach so. är macht das so, är säit zum Beispiel au, är tuet bi denä lüüt won är äbe wäis, ich tuen äbe nöd regelmässig mini eMails am Wuchenändi ahluege, es chann aber mal passiere, und, wenn är das wäis dass das dr Fall isch, oder söttigi wo das dänn au mal machet, und mir händ au söttigi die machet das gar nöd, ähm, die, die, dete tuet är äbe quasi absichtlich Termine setze damit die nöd i das Gefühl ine chömet ich mues es jetzt am Wuchenändi erledige. Das isch so sis, so sis Ding, und das häisst vo däm här, isch das, das kommuniziert är so, es isch aber nöd, es macht aber nöd, das macht är automatisch, vo däm här, häts nöd Kläringsbedarf gäh. So.	Chef ist Integrierer, weiss aber, dass es da unterschiede gibt. Durch bewusstes und klares kommunizieren von Deadlines kann sich jeder MA nach eigenem Abgrenzungsbedürfnis die Zeit einteilen. So entsteht weder Zwang zu Integration noch Segmentation.
	<b>P)</b> Physische Boundary Taktiken	<b>P2)</b> Durch Distanz physisch abgrenzen	Ich dänk es isch halt wirklich so die örtlich trännig.	Bewusste örtliche Trennung von Arbeit und Erholung.
	<b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Z3)</b> Zeitliches Verweben von Beruf und Privat	Und ich han dänn viel, äbe ich han dänn gwäsche irgendwie, und, und, woni ahgfänge han realisiere das ich so sache äbe chan mache, zwüschedüre mal wäsche, dänn isch das wie, dä Druck vom ständig vor em Komputer müesse z sitze, isch wie so wäg, und dänn isch es so entspannt worde und denn isch es meh so chlei äigentlich, flüssender gsi.	Nach anfänglichen Schwierigkeiten im HO das Integrieren entdeckt und so mit zeitlichem Verweben von Beruf und Privat begonnen. Aber nur in HO Situation.
			S andere, isch wie okay gsi, ähm, äbe wänn sie mal öpis mit 5 minute zwüschedüre fröget, und so, dänn isch das klar gsi, aber wänn öpper mit öpis grossem cho isch, dänn han ig gsäit, luget, äifach jetzt nöd, ich machs dänn morn.	Da Studium zwar privat ist, aber als Arbeit wahrgenommen wird, wird diesbezüglich lieber im Büro gearbeitet. Als Kompromiss lässt sie sich in dieser Situation für kleine Geschäftliche Dinge unterbrechen. Beruf und Privat verweben sich.

<b>Fortsetzung</b> Segmentiererin I 80% S / 20% I	<b>V) Verhaltensbasierte</b> Boundary Taktiken	<b>V2) Umgang mit technischen</b> Geräten	Zum Biespiel tuen ich mini Mails uf em Handy nöd automatisch synchronisiere. Ich han zwar mini Mails uf em Handy, ich han es Gschäfts-handy, mini Mails sind da druff, aber es tuet nid automatisch synchronisiere, sondern ich mach das manuel. Und zwar ganz bewusst, will ich gmerkt han, am Ahfang, damals bi de XY no, uf automatisch gha, es isch die normali ihstellig gsi, am Ahfang, aber ich han dänn gmerkt, es stresst mich, wenn ich am Abig dehäim bin und es chömmet ständig mails. Und ich bin entspannter, wenn ichs nöd han. Ich bin aber, wär unentspannt, wenn ichs gar nöd hätti. Aber so wäis ich, ich hans drbi wänn öpis dringends isch, dänn han ich die Mails uf em Handy und chan nach Bedarf synchronisiere. (...)aso, ig danke die won ig wirklich klar han isch die mit de eMails. Eifach dass das nöd automatisch synchronisiert, oder.	Geschäftsmails werden nicht automatisch synchronisiert. Dies erfolgt manuell nach Bedarf. Alles andere wäre Stress (d.h. automatische Synchronisation sowie die Möglichkeit nicht zu haben die Mails abzufragen – beides bedeutet Stress)
			Ich han nur 1 Handy. Vor vilne, vilne Jahr han ich mal zwäi gha. Aber irgendäinisch denn isch es mr z mühsam worde. Und wänn ich it Feriä gahn, säg ich mine Kollegä, ich bin zwar erräichbar, aber wänn öpis wichtig isch, bitte schriibet mir en SMS, und dänn chann ich öi zrugglüüte. Nachatane, bechum ig, bechum ig täilwys telefons vo Journies (Journalisten) oder so, aber dänn wäis ich, wenn mir öppet es SMS schriibt isch es wirklich wichtig, dänn han ich irgendwie nöd dr drang, muen nöd ständig druf luege, oder bi jedem zrugg lüüte, sondern ich wäiss, es chunnt es SMS und dänn isch es wichtig. Und ich wäiss ich mues nöd ständig mini Mails go abruefe und das isch irgendwie... genau. So eifach so, das isch äifach so mini generelli Art. Ich schätzes sehr das ich's han, aber ich wett chönne wähle wänn ich's han. Oder.	Früher 2 Handys, heute mit den modernen Geräten überflüssig. Heute 1 Handy, das sie je nach Bedarf Beruflich oder Privat einstellen kann.  Ferienregelung: Bei Notfällen erhält sie eine SMS, auf das reagiert sie. Geschäftliche Anrufe werden nicht entgegen genommen.
			Dänn lueg ich, oder ich wäiss ich erwart ich erwart irgend öpis, dänn wäiss ich, ich chan luege am Abig, dänn dänn find ich's entspannt, will ich wäis ich muen nid im Gschäft bliibe, zumno äis Mail chönne ahz-luege, aber es isch ganz bewusst usgschaulte. Aso, äifach manuell, dass ich chan, wänn ich wett. (...) <p>Hankerum wenn ich's nöd hätti wärs für mich au en stress. Äbe will dänn bisch wider z wenig flexibel. Oder. Am Abe bis am Achte müesse im Büro si nur drmit äbe no es Mail chasch luege. (...)Und so dänk ich, es isch so dr Ort und s Elektronische, quasi uf elektronischer basis manuell chönne wähle wenn.</p>	Bewusster Einsatz der Mailoptionen auf dem Smartphone um Flexibilität aufrecht zu erhalten. Sehr wichtig ist hierbei die Selbstbestimmung.
			So. und, ähm, am ahfang han ich au oft dänn dr Laptop wie bis in Abig ine glüffe, und ich han Mails ahgluegt, und dert han ich dänn au gmerkt, ich muess dä dänn wie abstelle, damit ich chan mich drvo zrugg zieh. Das isch wieder quasi d Elektronik, oder, wonn ich dänn han müesse abefahre. Susch han ich immer gluegt, isch jetzt no en Mail cho. So.	Im Home Office wird der Laptop bewusst heruntergefahren und zugeklappt als Zeichen/Ritual des Übergangs von Arbeit zu Privat. „Jetzt ist Feierabend!“

<b>Fortsetzung</b> Segmentiererin I 80% S / 20% I	<b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit technischen Geräten	Schwierig isch, ich glaube, s isch bis zu däm zyt punkt won ich s gmärkt han, am ahfang, han ich, es isch äifach quasi die Mails sind automatisch cho, oder? Und ich han am ahfang gar nöd realisiert das es mich stresst. I däm Sinn, oder. Es isch nöd würlklich grosse Stress gsi, aber äifach im Chopf. Immer so chlei... Ich han nüm chönne abschalte. So isch das glaubs. Ich bin dänn mal 4 Wuche it Ferie, und ich bin z Australie gsi und ich han äifach nöd synchronisiert, scho nume wäg em Choschtefaktor, oder? Und dert ersch ab däm zyt punkt han ich gmerkt, ah das funktioniert, und ähm, d wäut geit nöd under, und das entspannt mich, oder. Und ich gläubs s schwirigschte isch, sichs bewusst mache gsi, sprich wänn das nöd so gsi wär, bin ich mir nöd sicher ob ich vo alläige bewusst worde wär dass das en Stressfaktor isch für mich, so.	Hat vorher in einer Organisation mit sehr integrativer Kultur gearbeitet und sich mitziehen lassen. Erst im Fernurlaub ohne Handy-stress gemerkt wie Nervenaufreibend dieses automatische Synchronisieren ist. Nach Urlaub dann bewusst auf Segmentationsstrategien betreffend Smartphone umgestiegen.
			äbe ich han 1 Handy, das häisst klar lüüet mir au öper privat ah. Äh, ich nime äifach z Telefon nöd ab wänn mir nöd passt. Aso wänn ich jetzt käi Zyt oder käi Luscht han, min Vater isch so äine, da wäisch, under umstände chans au länger gah, ähm, de nimm ich äifach nöd ab. Hät mängisch s Gspühri nid. Oder dänn nimm ich ab, und säg ich chann jetzt nöd ich bin am schaffe, und mängisch isch das no ä tolli Uusred wenn nöd magsch lose. Ja, aso das mach ich dänn so, näi, privat tuen ich das äigentlich, nähäh. Hätt mich no nie irgendwie, isch nie es Problem gsi. Ich han das alles äifach müsse usefinde, oder? Usprobiere und so.	Private Anrufe werden während der Arbeitszeit weg segmentiert indem entweder nicht abgenommen wird, oder kurz signalisiert wird, dass die Zeit gerade ungünstig ist.
		<b>V3) Priorisierung der Aufgaben</b>	Aso, und es häts au mal gäh das ich am Abig am 10i no es Mail geschriebe han, aber dänn häts irgendwie müsse si, oder.	Aufgaben mit hoher Priorität werden punktuell ins Private integriert.
		<b>V5) Umgang mit sozialem Umfeld</b>	Min Chef isch en sehr starke Integrierer würd ich säge, isch ihm sicher bewusst das nöd alli so sind. Und ähm, är isch jetzt zum Biespiel au so äbe är wäis das ich villicht au d Mails am Wuchenändi mol ahluége, oder was au immer, und är säit äigentlich klar bis wänn das ärs bruucht. Es funktioniert äigentlich sehr guet, oder, ähm, ja, dert isch äigentlich so chläi, es funktioniert guet mit klare, ähm, klari Termine setze, oder? Ich muss es bis dänn ha, oder was au immer.	Beziehung zu Chef ist unbelastet trotz gegensätzlicher Typen. Bewusstsein über Unterschiede hilft in der Zusammenarbeit.
			Und ähm, ich han natürlich mit de XYau ä Chefin gha wo das toleriert hät und es Stuck wyt au es Bewusstsi drfür gha hät, das anderi Lüüt anders sind, und ich dert bi ihre, si isch, lang isch sie nöd mini organisatorische Vorgesetzti gsi, aber für mich äifach immer die ängschi Ahsprächpartnerin, oder, und ich han gwüsst, da isch öpper, das spielt ihre käi Rolle wänn ich das eMail schicke, sie wäiss ob ich mini Arbeit mache oder nöd. Und ob ich mini Arbeit guet mach. Und ich han vo däm här nöd dr Druck gha, dass ich dur äh dauerndi Präsenz mues bewiise das ich min Job guet mache. Das häts sicher sicher erliechteret.	Wenn Organisationskultur nicht dem persönlichen Boundary Typ entspricht, Fokus auf Beziehung mit direkten Vorgesetzten. So kann ein Segmentierer auch in einer integrativen Kultur sich behaupten und bedürfnisgerecht einrichten.



<b>Fortsetzung</b> Segmentiererin 1 80% S / 20% I	<b>Fortsetzung</b> <b>V) Verhaltensbasierte</b> Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>V5) Umgang mit sozia-</b> <b>lem Umfeld</b>	Ja ich han wie gwüsst es isch nöd wichtig. Will, die Person wo mues wüsse und mues chönne beurteile wien ich min Job mache, die wäis das. Und sie hät mänglich gsäit, so sache gsäit, oder sie hät au gwüsst, sie mues mr halt villicht am Abig es SMS schriibe oder ahlüüte wänn sie öpis mues ha, will mini Mails lueg ich nöd am Wuchenänd, oder? De mues si villicht halt ahlüüte oder es SMS schriibe, und nöd es Mail schriibe, will das gsehn ich halt äifach nöd wenn ich nöd uf öpis warte. So. und das hät tiptop funktioniert. Dur gägesytige Respäkt. Und vor allem das me wäiss, wies dr ander macht. Ja.	Bewusstsein im Team über Unterschiede in der Abgrenzung. Gegenseitige Rücksichtnahme auf Präverenzen zur Optimierung der Zusammenarbeit.
		<b>V6) Erreichbarkeit</b> bewusst steuern	Ja ich han wie gwüsst es isch nöd wichtig. Will, die Person wo mues wüsse und mues chönne beurteile wien ich min Job mache, die wäis das. Und sie hät mänglich gsäit, so sache gsäit, oder sie hät au gwüsst, sie mues mr halt villicht am Abig es SMS schriibe oder ahlüüte wänn sie öpis mues ha, will mini Mails lueg ich nöd am Wuchenänd, oder? De mues si villicht halt ahlüüte oder es SMS schriibe, und nöd es Mail schriibe, will das gsehn ich halt äifach nöd wenn ich nöd uf öpis warte. So. und das hät tiptop funktioniert. Dur gägesytige Respäkt. Und vor allem das me wäiss, wies dr ander macht. Ja.	Konsequentes nichtbeachten von Geschäftsmails in der Freizeit als klare Haltung. Umfeld wird so dazu gezwungen über Smartphone Kontakt aufzunehmen bei dringlichen Angelegenheiten.
Segmentiererin 2 70% S / 30% I	<b>K) Kommunikative</b> Boundary Taktiken	<b>K1) Bewusst</b> Erwartungen setzen / kommunizieren	ich bin relativ konsequant im mini Strategie dure setze und se kommuniziere, aber doch au ä bitz flexibel, vo däm här glaub ich, funktioniert das bishär ganz guet.	Bewusstes setzen von Erwartungen durch stringentes Umsetzen der Segmentationstaktiken, mit punktuellen Ausnahmen um das grundlegende Segmentationsbedürfnis langfristig umsetzen zu können.
			dass är dänn mänglich wänn äbe halt doch churzfristig äbe Terminveriiarige notwändig sind, dänn säit är ja, am Donnstig am 5i han ich no nüt das wär käis Problem, oder dänn am 6i am Ziischtig, und so, won ich dänn äifach finde, aber nö, ich han dänn äifach käi zyt. So. und ähm, wänn's sich irgendwie vermeide loht, dänn mach ich das äifach nöd.	Chef setzt kurzfristige Termine durch Überlastung oft nach regulären Arbeitszeiten an. Solche Termine werden von Segmentiererin 2 i.d.R. abgelenkt. Dies baut Erwartungshaltung ab, dass Abends Termine möglich sind.
			Oder wänn ich mir vorstelle wenn ich nöi da würd afe schaffe, oder amne andere Ort, wos au so flexibel isch mit Arbeitszyte und Arbeitsorte, dass am Ahfang äbe au vomne Vorgesetzte kommuniziert wird, was da erwartet wird, und was okay isch, und was nöd. Das han ich mit de zyt wie au sälber müesse usefinde. Learning by doing. Will mit so, chasch schaffe wo und wänn de willsch, und de Chef wo da irgendwie 5/6 Täg ir Woche immer 12 Stund am Tag, und das geht me dänn und frögt sich, ja was häisst das jetzt für mich? Was darf ich und was darf ich nöd? Aso, ich han das wie sälber müesse usefinde. Oder mal nachefröge. Also vo däm här, fänd ich's guet für en Ihstig vo sonere Stell, wenn en Chef au mal säit, lug, wänn Du Teilzyt schaffisch, isch das au mal okay wänn Du de Abwäsehäitsassistent ine tuesch, oder irgendwie, ich find, oder au säit, ich find es sinnvoll wänn Du ab ere gwüsse Tageszyt am Abe dänn au würllich abschliessisch, das Du abschalte	Segmentiererin 2 denkt, dass eine gegenseitige klare Kommunikation der Integrations- resp. Segmentationsbedürfnisse bei Stellenantritt sehr sinnvoll wäre.  Bewusstsein der Unterschiede durch Kommunikation fördern. Was geht, was geht nicht? Wer hat wo seine Grenzen?  Kommunikative Unterstützung seitens Organisation resp. Vorgesetzten in der Umsetzung der eigenen Strategien, damit das psychische Wohlbefinden nicht beeinträchtigt wird.



<p><i>Fortsetzung</i> Segmentiererin 2 70% S / 30% I</p>	<p><i>Fortsetzung</i> <b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken</p>		<p>chasch, und höchstens mal öpis machsch wänns wüchlich super dringend isch fürs Projekt, will mir ligt au öppis a Dim Wohlbefinde und a Dinere Gsundhät, aso ich unterstütz das au wänn Du Dich abgränzisch. Halt äifach villicht so Sache. Isch jetzt villicht au chlei ä Idealvorstellig wies müesst si. Villicht au bim Vorgsetzte es Bewusstsy das nid alli gliich tigge, und villicht denn ou chlei Rücksichtnahm.</p>	
		<p><b>K2)</b> Konfrontation von Boundary Violations</p>	<p>Und jetzt bim schaffe fällt mir jetzt grad äifach öpis spontan ih, won ich letscht Wuche amne Meeting bin gsi in XY mit em Chef, das isch denn so gsi, ich bin am Morge hi gfahre, das duuret ja 4 Stund, när dr ganz Namitag Meeting, nachtetane d Rückfahrt isch dänn mit ihm gemäinsam gsi, die 4 Stund, aso ich bin dänn 14 Stund unterwägs gsi insgesamt, und ähm, ja, irgendwänn nach 8 Stund intensivem Meeting dr ganz Namitag, bin ich dänn au mal müed und so, oder, und irgendwie am halbi 6i ufgstade am Morge oder, und ähm, dr Chef isch halt äine, dä hät da wäiss nöd wie viel Energie, uf jede Fall isch das meh so d Herusforderig das mit ihm zäme, mich dänn da abzgränze, will ich äifach nöd dr gliich Typ bin wien är, und dänn, will nach em Meeting wenn da när im Zug sitzisch geit das Meeting äifach wyter bis de Züri bisch, oder? Und dänn, ja, ich han dänn scho dänkt, ja z Protokoll chasch jetzt no schnäll fertig schriibe, und irgendwie no 1, 2 anderi Sache, so, aber dänn, dänn han ich gfunde aber also äigentlich isch jetzt mal guet so, am 6i halbi 7 im Zug, bin dänn au wüchlich sehr müed gsi, aber är hett dänn de no so gfunde, ja jetzt planet mr no da z nächschte Ding, nächär bespräche mr no so das, u de luege mr no die Choschtekalkulation ah, und dänn han ich dänn irgendwänn emol gsäit, ähm, chönd mr ächt das da am nächschte Meeting mache, will ich bin jetzt äigentlich sehr müed, und am 7i im Zug no afa schaffe und ich bin am halbi 6i ufgstade, und äh, und ich würd mich jetzt gäm äigentlich chlei zugg lähne, was mr när nur so halbpazig glunge isch, will är hät dänn doch äifach wyter gmacht und dänn doch zwüschdure gfragt, äh Du lueg jetzt schnäll, und wie macht me jetzt das, chasch das no schnäll überprüefe, und so. Also ich bin dänn äifach näbet drah gsässe, han min Laptop zue gha und han zwüschetdure chlei us em Fänschter glueget, aber är hät dänn doch immer wieder öpis vo mir wölle, und ich han dänn doch nid ganz so chönne si und säge, he jetzt frög mich nüt meh, ich han jetzt füirabig. Wo mr dänn am 9i z Züri gsi sind hät denn är, aso, är het dänn scho au no gsäit gha, ja guet, ja bisch halt früeh ufgstade und so, verstahn ich au, und wäisch für mich isch das halt nöd sone Sach, ich gane jetzt häi und schaffe nomol 2 Stund bis am 11i, und ich so, ja guet mach Du das, ich nöd! Also äbe, mängisch, ich versuech mich dänn scho abzgränze, aber es isch au nid immer ganz äifach.</p>	<p>Wenn der Vorgesetzte (in diesem Fall ein starker Integrierer) die Grenzen der Segmentiererin 2 nicht wahrnimmt und überschreitet, klares Ansprechen der Boundary Violation. Falls das nichts nützt physische Grenze ziehen (in diesem Fall, da im Zug, wurde physisch abgegrenzt durch schliessen des Laptops und demonstrativem Blick aus dem Fenster).</p>

<b>Fortsetzung</b> Segmentiererin 2 70% S / 30% I	<b>Fortsetzung</b> <b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>K2)</b> Konfrontation von Boundary Violations	Oder au wänn ich dihäi schaffe, und mal z Telefon lüüet, je nach dem, und ich merk, mini Mueter wett jetzt äifach plaudere, dänn säg ich, du ich bin grad am schaffe, chan ich Dir spöter ahlüüte. Und die akzeptiert das dänn äigentlich au. Das isch käis Problem. Ich han da au käi Abmachige troffe im Vorfäld. Es isch wie bis jetzt nöd nötig gsi, so richtig offizielli Abmachige z ha, will es chunnt jetzt au nöd allpot vor, ich dänk jetzt wenn es jetzt jede Tag wär, dass mini Mueter und mini Schwöschter und wäis nöd wär würd ahlüüte, de würd ich scho irgendwänn mal säge, lüütit mir doch am Abig so nah de Si ah, ussert es isch wüchlich grad mega dringend, aber das isch bis jetzte äigentlich au nie nötig gsi.	Bei privaten Anrufen während der Arbeitszeit wird klar kommuniziert, dass jetzt keine Zeit für Privates ist. Diese Angelegenheiten werden dann abends wieder aufgegriffen und bearbeitet. Ausnahme sind Notfälle.
			Chönne näi säge isch hie sehr öpis wichtigs. Will ich gsehn nöd ih dass ich mich jetzt sim Arbeitsrythmus so völlig mues ahpasse.	Bei Grenzüberschreitungen klar Nein sagen können.
<b>P)</b> Physische Boundary Taktiken	<i>Keine physischen Taktiken erwähnt</i>			
<b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Z1)</b> Bewusste Kontrolle der Arbeitszeit	z andere sind, wahrschiinlich eso gedankliche Sache, eso natürlich han ich i mine Gedanke a denä Täg oder zu denä Uhrzyte won ich grad nöd am schaffe bin, da laht es sich nöd lah vermeide, dass ich nid au mal at Arbeit dänke. Grad wänn irgendöpis wichtigs lauft, oder grad öpis wo mi sehr beschäftigt, ähm, dänn chunnts scho ab und zue mal vor, dass es mich dänn räizt, oder ich z gfühl han, ich müess jetzt no öpis ahluege, oder öpis mache, aber dänn versuech ich wüchlich möglichschd d Finger drvo z lah. Das isch mr früehner schwärer gfalle, ich han dänn au irgendwänn gmerkt, aso d Erholig liidet dänn irgendwie wänn ich dänn doch no irgendwie am Abig oder am Samschtig dr Laptop uf tuen, und no irgendöpis mache, will ich s gfühl han es müesst jetzt grad si, aber wo äigentlich rän objektiv gseh grad dänn nöd müessti si. So. da han ich wüchlich versuecht mich abzgränze und mir sälber ä z säge, so, Sandra, jetzt nimmsch abstand vo däm, jetzt ähm, schriibsch es villicht schnäll irgendwo uuf, damit es nöd vergissisch, aber das chan wie warte bis zum nächschte Arbeitstag.	Es kann vorkommen, dass die Arbeit gedanklich in die Freizeit spielt. Segmentiererin 2 hat gelernt, in solchen Situationen die Finger von der Arbeit zu lassen. Die Erholung leidet sonst. Versucht dann innerlichen Abstand herzustellen. Es werden höchstens kurz notizen gemacht, damit die Gedanken nicht verloren gehen.	
		<b>Z3)</b> Zeitliches Verwehen von Beruf und Privat	Nöd will ich z Gfühl han dr Chef erwartet das jetzt vo mir us au nöd wüchlich nötig isch, aber ich z Gfühl han, okay, für mis Ziiitmanagement u zugunschte vo mim Wohlbebinde mach ich das jetzt halt mal unahnmswys.	Integriert in Ausnahmefällen Arbeit ins Private. Wichtig dabei ist, dass es selbstbestimmt ist und unter dem Strich zum Aufrechterhalten der Work-Life-Balance insgesamt führt.
<b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>V2)</b> Umgang mit technischen Geräten	öpis was es stück wyt äh drmit zäme hanget dass ich nöd 100% schaffe, sondern Tälzyt, dass ich irgendwänn ahgfänge han, a denä Täg won ich nöd schaffe plant han, sondern a minere Master Arbeit schaffe will, und mich uf das konzentriere will, dass ich dänn mit em eMail dr Abwesenheitsassistent ine tuen. Das häisst dänn nöd, und da sind mr dänn bi däm	Bewusster Einsatz des Abwesenheitsassistenten für Tage/Zeiten wo Segmentiererin 2 nicht für Arbeit verfügbar ist (hat 50% Pensum). So entsteht kein Zwang an „Freitagen“ das Mail zu monitoren. Die Stakeholders erhalten ja eine	

<b>Fortsetzung</b> Segmentiererin 2 70% S / 30% I	<b>Fortsetzung</b> V) Verhaltens-basierte Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit technischen Geräten	chliine Ahtail vom integriere, das häisst dann nöd, dass ich uf gar käin Fall gar nie a denä Täg jemals i mis eMail ine luege, sondern je nach däm, wänn ich wäiss, wenn d Projekt laufet und grad wichtige Sache sind, es chönnt öpis dringends cho, denn lueg ich villicht äimal am Tag det dri, und wenn wüchlich öpis isch, won ich finde, ja das, chan ich jetzt nöd unbedingt so guet warte vom Donnstig bis zum nächste Mäntig, dann kümmer ich mich rasch um das. Aber alles andere wo chunnt, won ich genau wäiss, das chratzt niemer wänn ich das ersch am Mäntig beantworte, die händ ja d Abwäseheitsmäldig becho und wüset dass müend warte, um das kümmer ich mich dann nöd. So. Das isch zum Bispil mal so äi Strategie won ich irgendwänn mal ihgfuehrt han...	automatische Antwort. Dies bedeutet aber nicht, dass die Mails in diesen Zeiten nie angeschaut werden. In der Freizeit will die Segmentiererin selbstbestimmt entscheiden können ob und was sie im Geschäftsmail anschaut und bearbeitet.
			Anderi Strategiene sind Biespielswys au, dass ich zwar uf mim Händy chan die Gschäftliche eMail ahluege, ich han das so ihgrichtet, und je nach däm a denä Täg won ich schaffe, wänn ich zum Bispil im Zug unterwägs bin, dann lueg ich dert au mal dri, und je nach däm isch es no praktisch für mich dann gwüssi Sache, won ich au grad nid so viel tippe muess, denn au grad beantworte, aber dann irgendwänn am Abig, gahn ich dann ine und schalte das us. Das dann wänn ich nomal in d eMail ine gange, dass ich dann nur no die private gsehn. Wänn ich am 8i nomal wetti luege wäg was privatem, dass ich dann nöd no z Gschäftliche gsehn. Wo villicht dann no inecho isch. Will ich will dann wüchlich chönne abschalte chönne am Abig, und nöd no öpis gseh u när beschäftigts mi no bim ihschlafe.	eMails auf dem Smartphone werden nur an Arbeitstagen synchronisiert. Bewusstes Einschalten der Synchronisation. Am Morgen & bewusstes Ausschalten der Synchronisation. am Abend. Segmentiererin 2 will in der Freizeit nur die Privaten Mails auf dem Handy sehen und sich nicht mit geschäftlichem belasten.
			Wenn ich schaffe, dann schaff ich. Ich luege dann mal wänn ich Pause han, oder am Mittag lueg ich dann churz druf, und ähm, i de Regel, wänn ich grad wäiss das es nöd mega dringend isch, dann lüüt ich am Abe zrugg, oder au bi SMS, da dank ich mir mäischstens, die chönd au warte bis am Abig, so.	Während Arbeitszeit werden private Kommunikationskanäle nur in Pausen aktiviert/beachtet. Bearbeitung folgt abends in der Freizeit, wenn nicht dringend.
			äbe min Chef het doch sehr ä volli Agända, und ähm, im grad vorallem i de Tätigkeit vo de XY won ich mit ihm han, mit ihm zäme mues besprache, da müend mir halt immer wieder träffe, also Meetings mache, und ich han dann halt irgendwänn ahgfange fürs ganze nächschte halbe Jahr Termine z setze, aso Terminladige z schicke, will wänn ich lenger warte, dann isch d Agenda scho so voll, dass ich irgendwie fasch käi Chance meh han än Termin z finde wo für mich ä grad passt, oder, und äbe halt nöd am Fritig am 5i oder so, und ähm, das isch sicher au ä Strategie gsi, äbe wüchlich z chönne segmentiere, halt äifach dass ich mich nid immer nach ihm mues richte, wies ihm grad gaht, und ich mach die Termine a denä Täg und Uhrzyte wo für mich guet sind, und denn fürs nächschte halb Jahr, genau,	Chef hat als extremer Integrierer die Agenda immer sehr voll. Daher ist kurzfristige keine vernünftige Terminplanung innerhalb der regulären Arbeitszeiten möglich. Segmentiererin 2 plant daher wiederkehrende Termine sehr frühzeitig ein (bis zu 6 Monate vorher) um sicherzustellen, dass die Termine innerhalb des regulären Arbeitstages stattfinden.

<p><b>Fortsetzung</b> Segmentiererin 2 70% S / 30% I</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V) Verhaltens-basierte Boundary Taktiken</p>	<p><b>V3) Priorisierung der Aufgaben</b></p>	<p>villicht hie au es chlises Biispiel wora das me äigentlich erkennt das ich au integriere, aso das chunnt denn scho au mal vor, das isch villicht amne Tag wos äigentlich nöd plant gsi isch, woni doch au öpis schaffe, oder sehr sälte han ich au scho amne Sunntig öpis gmacht, wenna jetzt wirklich vom Arbeitsvolumen grad gar nöd anders gange isch, und ich han wölle vermeide das ich irgendwie am Mäntig 10, 12 Stund muen schaffe, will das mach ich i de Regel äifach nöd, oder denn han ich jetzt letschti dänn am Oschtermäntig obwohl ich das nöd plant gha han au no 2 stund gschaffen, will am zischtig händ mir dänn so müsse Bricht verschicke, und so, und ich äifach plötzlich gseh han, hey, wenn ich erscht am Ziischtig morge da ane hocke, das wird mega äng, und zum dä Druck chlei wäg näh, dä Stress am Ziischtig chlei z vermeide, hani de am Mäntig mr gseit, okay guet, hocksch a däm Tag eh am Schriibstisch für d Masterarbeit, machsch halt no 2 stund für d XY. So. Aber es isch de wirklich d Usnahm. (...) Klar, wänns jetzt mol brännt imne Projekt, und es gaht jetzt äifach grad nöd anders, das isch jetzt wirklich extrem wichtig für de Projektpartner, dänn mach ich das halt mal, aber solange das irgendwie möglich isch das anders z reglä, innerhalb de Arbeitszyte, dänn mach ich käi Meetings am Abig am 7i oder so.</p>	<p>Setzen von klaren Prioritäten lässt zu, dass wichtige Projekte und Aufgaben ausnahmsweise auch in die Privatzeit spielen dürfen.</p> <p>Setzen von Prioritäten hilft Work-Life-Balance insgesamt aufrecht zu erhalten.</p>
<p>Segmentierer 3 65% S / 35% I</p>	<p><b>K) Kommunikative Boundary Taktiken</b></p>	<p><b>K1) Bewusst Erwartungen setzen / kommunizieren</b></p>	<p>Ja, ich glaub wemmer cha wähle, sött me halt än Chef wähle wo chlei ähnlich ticket wie me sälber. Ä grossteil vo de Problem chömet so scho gar nid, denne, mängisch chan me dr Chef nöd uswähle oder är wächset. Denne ähm, glaub ich isch es eifach wichtig z klähre mit ihm. Ich han au scho derig Type gha, denä chunnt äifach immer öpis z Sinn, die schriibe dr dänn ständig so Zwöziiler oder eso. Denn isch es glaub ich äifach wichtig das es mit ihm klärsch, was isch äigentlich Dini Erwartig, bin ich Dis Memory und muess ich das, chan ich das dänn irgendwänn ufarbeite, z nöchsch mal wänn mir öis äinewäg wider gsehnd, oder wotsch grad en Antwort. Und wenn ich jetzt äine hät wo immer grad en Antwort wett, de wär das au käi Basis für mich zum, das wär dänn so chlei mühsam. Ich wott so es Verhaute nöd bediene. Ich glaub nöd dass das effizient isch, ich glaub nöd dass es effektiv isch, ähm ... Aso ich han so Gspräch au scho dörfe füehre. Und dä Chef dazumal hät mir dänn gsäit, für mich isch das käs Problem, ich wett's äifach chönne los wärde bi mir, und nachethär chasch de Du wider dermit cho, und dört han ich dänn gsäit, guet, wenna das isch, de isch es wieder in ordnig, ähm, und wenn nid erwartisch was ich da ir angelsächsische Wält erläbe, das me uf jedes Mail no säit Great und Guet und no es haubs Sätzli drzue schriibt, nur das jede gseht das me sälber au grad online isch, denne guet. De chönne mr das scho so handhabe. Aber wenn, wenn dr Ahspruch wär, dass de immer no uf die schöni Idee no ä Kommentar derzue chunnt, denne würd ich luege das ich da drus use chume, würd mir es anders Umfäld sueche.</p>	<p>Grundsätzlich ist es ideal, wenn die vorgesetzte Person ähnlich „tickt“ im Bezug auf Boundary Typ. Dies ist aus unterschiedlichen Gründen nicht immer möglich. Bei Unterschieden im Typ ist es daher sehr wichtig, dass Unstimmigkeiten ausdiskutiert werden.</p> <p>Segmentierer 3 hatte früher mal einen sehr integrativen Chef. Hier war wichtig, Unstimmigkeiten anzusprechen und einen Kompromiss zu finden der allen dient. Oder nachfragen, wie was gemeint ist.</p> <p>Wenn zwischen Segmentierer 3 und einem integrativen Chef kein Konsens gefunden werden kann, würde sich Segmentierer 3 aus dem Arbeitsverhältnis befreien.</p>

<b>Fortsetzung</b> Segmentierer 3 65% S / 35% I	<b>P) Physische Boundary Taktiken</b>	<b>P1) Bewusstes physisches abgrenzen / integrieren</b>	Aber so zum starte am Morge, das isch irgendwie, da bruuch ich nüt speziells. Han halt äifach mis Arbeitszimmer won ich Home Office drin mache.	Im Home Office dient das Betreten des Arbeitszimmer als übergang von Privat zu Arbeit. Segmentierer 3 braucht keine weiteren Rituale um im HO in die Gänge zu kommen.
		<b>P2) Durch Distanz physisch abgrenzen</b>	Mhm, auso bi mir wär scho mau dr Wohnort nöd dert wo z Gschäft isch. Das find ich en ganz ahgnähmi Gschicht. Ich han scho beides gha, chan au mit beidem umgah, aber die Distanz drzwüsche git halt au wirklich geischtigi Distanz. Es chan au durchus sii, dass wänn ich im Gschäft nüm wyter chume, i derä Umgäbig, dass ich mi entfärne us XY und richtig Hei gahne, u mit derä rüümlich Distanz chunnt dänn au wie so ä gäischtigi Distanz, und denne chunnsch dr, chasch plötzlich das mache, wo dr im Gschäft fasch eine Abbroche hesch, aso vo dem här chasch es au nutze. Ähm, ich säg immer z schlimmschte wär, z Abe, z Nacht ufstah will muesch ga bisle, us em Fänschter luegsch u z Logo vo Dire Firma gesehsch. Das wär mr de wie so, weiss nöd. Das isch eso das. Ich schetzä d zyt und die Distanz drzwüsche. Au um a Problemstellige wo me umestudiert, de nochethär, u villicht chlei blockiert isch, inere andere Umgäbig wider chan dran umestudiere. Au das.	Segmentierer 3 wohnt bewusst in grosser Distanz vom Arbeitsort. Die lange Heimreise dient zum Herunterfahren und geschäftliche Gedanken noch fertig zu denken. Es findet während der Heimreise quasi eine Transformation vom Beruflichen ins Private statt. Zeit und Distanz zwischen Arbeitsort und Wohnort werden von Segmentierer 3 sehr geschätzt.
		<b>P3) Managen von physischen Artefakten</b>	dass ich eso die Stimulation vom Gschäft und vo de Kollege bruuche, dass ich überhaupt nöimet chan ahfah.	Für gewisse Arbeiten wird bewusst die Stimulation vom geschäftlichen Umfeld genutzt.
	<b>Z) Zeitliche Boundary Taktiken</b>	<b>Z1) Bewusste Kontrolle der Arbeitszeit</b>	Uf dr andere syte, z Wuchenändi isch für mich es bitzli, ich bin offline denn, aber es chann durchus sii, dass ich amne Problem umenander studiere, oder irgend es paar Notize drzue mache, aber dass ich denne gross im Büro hocke und mr es paar Stunde obe abe büggle, dass probier ich ganz fescht z vermeide. Aber es isch nöd wien a zwanghafti Abgränzig. Wenns nötig wär würd ichs mache, aber ich probiere eifach, aso ich organisier mir d Arbeit äbe so, dass es nöd nötig isch.	Am Wochenende geht Segmentierer 3 bewusst offline. Arbeit wird so organisiert, dass am Wochenende Freizeit ist. Ausnahmen bestätigen die Regel.
			Isch au so chlei, eifach, sobald ich mis Ziel erreicht han, oder wenn ich's nöd errächt han aber mit em Arbeitsfortschritt zfride bin, mänglich isch z Ziel won ich mir gsetzt han nöd realistisch, oder stellt sich use als nöd realistisch, denn isch wie eigentlich guet für mich. De cha au 15h si oder 20h, es spielt so käi Rolle, ich mach das so chlei a däm Ziel fescht. Und dänn isch au fertig, denn pack ich z Züg zäme, ähm, woni wott mitnä am nächscte Tag, pack ich wieder it Mappe ih, und dänn isch das erledigt.	Im Home Office setzt sich Segmentierer 3 bewusste Tagesziele. Damit wird sichergestellt, dass im HO genauso viel geleistet wird wie im MO.  Nach Zielerreichung bewusstes wegpacken der Arbeit und übergang zu Freizeit.
		<b>Z3) Zeitliches verweben von Beruf und Privat</b>	Also ganz sälte chömet die Störige vor, und dänn isch es au immer guet gsi hät me sich schnäll chönne ustausche was z mache isch. Ähm, oft sinds ja au sache wo öpper nöd sicher isch, söll ich lieber so vorgah, oder so vorgah, söu ig scho eskaliere, söu ig nid, es isch dänn meh so ä Zwäitmeinig ihhole, wo me schüsich villicht nid cha mache. Isch meh so	In den Ferien ist Segmentierer 3 grundsätzlich offline. Für dringliches ist er aber doch per SMS erreichbar, weil es ihm dann doch lieber ist, keine Katastrophe anzutreffen nach den Ferien. So kann sichergestellt werden, dass der

<b>Fortsetzung</b> Segmentierer 3 65% S / 35% I	<b>Fortsetzung</b> <b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>Z3)</b> Zeitliches verwe- ben von Beruf und Privat	gsi. Ja, und in denä Fäll isch es mir dänn lieber das me das mir das grad mitenand chönne bespräche, wiu de hesch ja irgendwo z wüsse, das wenn wieder chunnsch, dass niene irgend ä „burning Plattform“ hesch. De wäisch, meh oder weniger wird alles in Ordng si wänn wieder chunnsch. Zumindescht schiints eso z sii. Aber es git, es isch i däm Momänt wien en Entlaschtig.	normale Arbeitsalltag wieder aufgenommen werden kann, ohne dass die Erholung durch angehäuften Problemfälle wieder absorbiert wird.
			Falls mr aber no öpis z Sinn würd cho, wiu es cha durchus si, dass es no chlei dräiht irgendwie oder eso, de nimm ich schnäll es Blatt Papier, schriibs uf was ich nid will vergässe, und stoss es dänn au it Mappe ine. Und drmit isch es dänn au scho wieder erledigt. Und das stresst mich nöd, ich finds sogar no eher glatt, dass mir da no öpis z Sinn chunnt, während däm dass ich anders gmacht han, was no viel passiert, denn chöme ja d Idee, ja, i däm Sinn, wenn ich es Gfühl han, mmmh, das fällt mr scho no ih morn – de isch guet, oder aber wenn ich dänn z Gfühl han, das bruuch ich unbedingt morn, und ich bin nöd sicher obs blübt will ich grad so viel am Huet han, dänn schriib ich mir’s gschwind uf. Und dänn isch au wieder guet.	Wenn in der Freizeit gedanklich nicht von der Arbeit Abstand genommen werden kann, werden die Gedanken kurz aufnotiert, wenn die Gefahr besteht, dass sie in Vergessenheit geraten werden könnten. So kann Segmentierer 3 dann auch wieder seine Freizeit geniessen.
	<b>V)</b> Verhaltens-basierte Boundary Taktiken	<b>V2)</b> Umgang mit technischen Geräten	zum Bispui i de Ferie, halt ichs rächt strikt, dass ich nöd luege was läuft im Gschäft. Dört segmentier ig strikter, aus wenn ig normal unterwägs bi z abe hei gahn oder eso. Das chönnt es bispui si, won ig säge, ich han so en Regel, wens mich brucht, oder öper z Gfühl hät, es goht nöd ohni mi, de chan är mir es SMS schicke, solange keni SMS chöme, solange lueg ich au nöd it eMails. Und das kommunizier ich äifach denä won ich diräkt führe. Die wüsse das. Und i däm Sinn tuen ich hie en Hürde ufbaue, si münd aktiv überlege, isch es jetzt wärt das SMS z mache, und uf das Telefon lueg ich dänn scho irgendäinisch, u vo däm här han ich äifach d Hürde dert übere verlageret. D Beurteilig ob jetzt ä Störig i minä Ferie söu ihrätte tuen ich so delegiere at Kollegä, si söue sich das überlegä, ob das jetzt wirklich dringend isch. Und das klappet sehr guet find ich.	In den Ferien wird grundsätzlich sehr strikt segmentiert. Die Regel ist, dass in Notfällen eine SMS gesendet werden darf. Die direkt unterstellten sind angehalten selber zu entscheiden, wie dringlich das Anliegen ist. Erfahrung ist, dass sehr vernünftig damit umgegangen wird. Auf Notfall-SMS wird dann in den Ferien auch reagiert.
			Jetzt zu de verschidene Grätschafte, ich han au 2 Grät, es Privats und äis vom Gschäft, aber es wüsse äigentlich alli mini Privatnummere, dass nützt grad gar nüt, und ich han das äigentlich au us emne andere Grund gmacht, will ichs vo de Chöschte här sauber han wölle trenne, und nöd us em Abgränzigsgedanke use, dass ich nöd erreichbar will si. Vo däm här... Das isch so chlei so. Ich han ender so chlei z Gfühl, wenn me so bewussti Abgränzigsstrategie mues ahwände, de isch das so chlei wien en Chrampf. Ich wett ä chlei chönne spielerisch drmit chönne umgah.	Hat 2 Handys (1 x Geschäftlich, 1 x Privat). Die Motivation hier ist eine saubere Kostentrennung zu haben. Weniger aus einem persönlichen Abgrenzungsgedanken heraus.
		Näi ich han das alles komplett trennt. Aber für e Fall Ferie z.B. sind immer beidi drbi. Nur wenn mich öper wott erräiche, dänn mues är mich uf em private ahlüte oder es SMS schriibe. Z Gschäftshandy han ich da nur für im Fall der Fälle derbi, faus en Notfall isch und es doch	In den Ferien wird das Geschäftshandy mitgeführt für allfällige Notfälle die per SMS auf das private Gerät hereinkommen. Segmentierer 3 hält sich so die Option offen, im Notfall doch	



<b>Fortsetzung</b> Segmentierer 3 65% S / 35% I	<b>Fortsetzung</b> V) Verhaltens-basierte Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit technischen Geräten	brüchtisch. Es git sone Art Sicherheit. Es isch wie nid es totals abnabile, bi Bedarf chasch dri gah. Z Geschäftsmail isch uf em private Handy nöd installiert. Wenn ich das wett, chönnt ich z private zum geschäftliche mache. Ich bin nöd zwunge das separat z haute. Und es synchronisiere bäid nöd laufend. Ich muess dri gah und aktualisiere drmit ich gsehn ob nöi Mails sind cho	auf Geschäftliche Daten zugreifen zu können.  Segmentierer 3 synchronisiert grundsätzlich auf allen Geräten manuell.
			Das isch au mini Arbeitstechnik im Tagesgeschäft inne. Ich luege mini eMails 3 x am Tag ah. Isch für mich en Effizienzfrag. Wenn ewig alles lisisch wo grad ine poppet, chasch niene, und ich han sowieso Tage mit vielne Termine, när luegsch no ständig d Mails ah wo inechöme, da hät ich när niene meh zämehängendi Zyt won ich, zum a öpise z studiere, das isch so meh eso das. Und ich find es isch dann au än anderi Art Arbeit, Mail z beantworte, als wenn ich für irgendöpis en Lösig mues sueche. Aber wenn ig bim Lösig sueche, när immer no so dert ine zappe, denne chum ich niene ane, denne find ich das wie meh stöhrend.	Im Geschäft werden eMails nur 3 x täglich bearbeitet. Segmentierer 3 hält dies für Effizienter, als ein stetiges Mailmonitoring.  Segmentierung von qualitativ unterschiedlichen Arbeiten. Kein Multitasking.
			was ich au danke, was ganz viel Stress verursacht, wenn Du so viel Mails bechunsch. Und ich glaub au, bis zumne gwüsse Grad chasch das beiflusse, wieviel Mails dass Du überchunnsch. Es git Lüüt die si gärn uf emne Verteiler und die tüend dann au gärn kommentiere wenn si uf em Verteiler si, ich bins nid, und ja, dadermit isch d Fluets nid, aso isch bewältigbar. Das isch so chlei mini Erfahrig. Das we me das will, cha me also uf ganz viel Mailverteiler cho.	Bewusstes Reduzieren der eMail-Flut durch zurückhaltende eMail-Kommunikation und bewusstem selektieren, auf welchen Verteilern man aufgeführt sein will und auf welchen nicht.
		<b>V3) Priorisierung der Aufgaben</b>	Was ich bruuche isch ä Plan was ich a dem Tag wott mache. Süscht hani ich so chlei z Gfühl am Obe, hmm, han ich jetzt gliich viel gmacht wie wenn ich im Gschäft wär gsi? Und irgendwie, das find ich läschtig. Drum weiss ich, wenn ich HO-Tag mache, das und das wett ich gärn erlediget ha am Abe. Dert tuen ich natürlich au Arbeite mitnäh won ich wenig Interaktion bruuche mit de andere. So Wissensarbeits nimm ich mit its Home Office.	Für Home Office Tage braucht Segmentierer 3 einen genauen Plan mit Zielsetzung, damit er am Abend zufrieden sein kann mit seiner Arbeit. Es werden auch nur Arbeiten mitgenommen, welche sich für das HO gut eignen.
		d Chatz würd mich zum Biespiel nur stresse wenn ich kes Ziel hätt. Und so han ich immer das Ziel, wenn ich das erreicht han isch wie guet. Und dann spielt au wie käi Rolle ob ich jetzt im Trainier bin oder wie mängi Störig dass ich han. Das spielt dann au käi Rolle. Ich han mis Ziel. Ich tuen mich vorgängig uf dä Tag vorbereitü und wäiss genau was ich dann will mache mit wellem Ziel. Und ich glaub es isch sogar so, ohni Ziel chönnts si, dass ich durchus genau so viel mache a däm Home Office Tag, aber ich channs wie nöd beurteilä. Aber so wäiss ich, wenn ich mini Ziel errächt han, de wäiss ich, ich bruuch das so chlei für mich sälber zum säge, es passt. Ich bin irgendwie deheime gsi und es isch a faire Deal gsi zwüschem Gschäft und mir. ... Darum tuen ich mir Ziel vornäh. Will ich lueg das immer no so als Privileg ah, das chönne z mache. Aber es bruucht scho Disziplin glaub ich, z Home Office.	Dadurch dass Segmentierer 3 an Home Office Tagen klare Ziele hat, kann er auch private Störungen zulassen oder informell im Trainier arbeiten. Das zeitlich/formale spielt da wie keine Rolle, solange er ein Ziel hat und dieses monitoren kann.	



<i>Fortsetzung</i> Segmentierer 3 65% S / 35% I	<i>Fortsetzung</i> V) Verhaltens-basierte Boundary Taktiken	<i>Fortsetzung</i> V3) Priorisierung der Aufgaben	Ich glaub das isch ganz natürlich, Du setzisch wie Prioritäre, und die Prioritäre isch haut uf das wo, das isch nöd nur rational, wie Du gseit häsch, das wo dr ligt, das wo de gär machsch, das luegsch halt chönne z integriere its Ganze ine, und dr Räschte, das probiersch so chlei usse vor la z laufe. Gohd mängisch, u gohd mängisch nid.	Neben dem Grundbedürfnis nach Segmentati- on, wird auf einer 2. Ebene Priorisiert. Wichti- ge Angelegenheiten werden tendenziell integ- rativ behandelt, unwichtiges segmentativ.
---	---	---	---	--

## X. Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Boundary Taktiken Mischtyp“

Ausprägung Typ	Kategorie der Taktik	Unterkategorie der Taktik	Aussagen (anonymisiert)	Generalisierung / Reduktion
Mischtyp 1 50% S / 50% I	<b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken	<b>K1)</b> Bewusst Erwar- tungen set- zen/kommunizieren	När mit Vorgsetzte, jetzt, ähm, hani scho ou gmerkt, dass mi Vorgsetzt isch ä absolute Integrierer, und da het me scho teilwys gmerkt, obwohl ig ja ou mängisch d tendänz ha z Integriere und bi ja ou bereit we mir ä Arbeit spasst macht, bin ig ja ou bereit zu komische zyte, aso ou im Zug jetzt ou nach emne Meeting no Besprächige z ha. Aber es git äbe de ou für mi Gränzene, u de isch das teilwys scho schwirig, ganz klipp und klar z säge, ähm, die Gränze nächär de ou z zieh, wiu si teilwys, dür indiräkti Signau, aso es wird de signalisiert, dass me das nid so toll findet, oder, und das isch de scho mühsam, und de länk ig äbe de gliich wider ih, wius mr nid wohu isch und igs ihm ja wott rächt mache, genau	Mischtyp 1 ist einerseits bereit zu integrieren, erkennt da auch eine Ader in sich, hat aber auch immer wieder das Bedürfnis sich abgrenzen zu können. Hat dann aber Mühe dies klar zu kommunizieren. Fühlt sich von Ihrem stark integrierenden Vorgesetzten manchmal zum Integrieren gezwungen.
	<b>P)</b> Physische Bounda- ry Taktiken	<i>Keine physischen Taktiken erwähnt</i>		
	<b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Z3)</b> Zeitliches Verwe- ben von Beruf und Privat	das bezieht sich jetzt ufs Main Office, isch ganz klar ig ha ja mis private Handy im Main Office immer drbi, und ig bechume immer ou wider Telefon, vom Brüetsch, vom Fründ, aso das heisst ig telefoniere im Main Office, da tuen ig jetzt zum Bispui ganz klar integriere, aber i die anderi richtig, ig integriere mis Home its Main Office, mi stöhrts überhoubt nid wenn Privats i mini Arbeitswäut ine chunnt, und ig nime mir ou zyt. Aso ig ha letschts mau ire Sitzig bispuiwys, während däm mir ir Sitzig diskutiert hei, näbedrann no schnäu es SMS mim Brüetsch gschribe.	Während der Arbeit stören private Unterbre- chungen nicht. Privates wird selbstverständlich in die Arbeit integriert.
			Huushaute während dr Pouse, letscht mau han ig ir Pouse ganz klar mini Muetter ihglade zum ässe bi mir deheime, ähm, i tue öppedie mau ou Huusarbeite erledige, ir Arbeitspouse, oder mache mau schnäu ä haube Tag so, u gange när wider zrüg, teilwys sehr unstrukturiert,	An Home Office Tagen verwebt Mischtyp 1 gerne Beruf und Privat. Sieht hier ganz klar die Vorzüge des Home Office.

<b>Fortsetzung</b> Mischtyp 1 50% S / 50% I	<b>V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</b>	<b>V2) Umgang mit technischen Geräten</b>	wenn ig Bispuswys im Home Office bi, oder schüsch ou, ähm, eigentlich im Kalender ihtritt ha, ig heig reserviert für d Master-Thesis, trotzdem, dr Outlook offe ha, und dr Outlook isch mis Arbeitsmail, und wenn es eMail ine chunnt wo dringend isch, tuen ig trotzdem antworte. Obwohl ig eigentlich mir frei gäh ha. A däm han igs dankt, drum isch ou d Tendänz ig sött, ig wett meh ä Segmentierer si. Das heisst, ig tue gliich mis Outlook offe ha, obwohl ig mir eigentlich gseit ha ig heig frei. Die Störige närve mi i däm Momänt. Ig ha auso irgendwie es Segmentationsbedürfnis, verhaute mi aber wien ä Integrierer, was Stress erzügt. Genau.	Reserviert sich zwar Zeiten im Outlook-Kalender wo sie nicht fürs Geschäft verfügbar ist, lässt sich aber da immer wieder zu geschäftlichen Terminen heranziehen. Dies führt dazu, dass diese Einträge von Geschäftskollegen nicht ernst genommen werden. Kann hier das eigene Segmentationsbedürfnis durch senden von widersprüchlichen Signalen nicht umsetzen.
			Das heisst ou, wenn es Telefon würd cho uf mis Private Telefon, ig ha kes angers Telefon, de isch es so das ig würd abnäh, wenn mir jetzt dr Chef würd ahlüüte. Es närvt aber.	Nimmt in Freizeit geschäftliche Anrufe entgegen, obwohl sie diese als nervig und störend empfindet
			Wenn ig öpis won ig scho mau gmacht ha, ganz bewusst, z outomatische synchronisiere vo de eMails uf em Handy wider usegnoh, und äbe zwar, dass ig mi besser cha abgränze, wenn ig im Home Office bi, oder schüsch nöime bi, oder ou ir Freizyt bischpiuswys, das es nid outomatisch eMails ine chöme. Oder? Wiu schüsch han ig z Gfüeu ig mues es jetzt go ahluege, wiu ig has ja gseh, oder.	Hat auch schon automatische Synchronisation ausgeschaltet und gemerkt, dass sie so entspannter ist in der Freizeit; ist jetzt aber doch wieder auf das automatische Synchronisieren zurückgefallen. Denn auch das hat Vorteile.
			Ähm, zum mi abgränze oder äbe um z segmentiere, ähm, oder es klars Signau setzte das ig jetzt nid verfügbar bi, isch, wenn ig ire erschte Stufe scho mau i mim Outlook-Kaländer ihtrage won ig bi, das ig jetzt im Home Office bi, oder, nid erreichbar bi, dass isch nützt aber nüt, dass wenn es wichtigs eMail ine chunnt, das ig nid trotzdem z Bedürfnis ha inezluege und z beantworte, oder die angeri Person gseit ja gliich ig bi am schaffe, villicht, aber me wott nid gstört wärde, und ähm, wenn ig wirklich mi wott abgränze de tuen ig dr Abwäseheitsassistent dri. Chunnt zwar säute vor, aber de tuen ig ne ine u säge, ig tue, aso de isch ganz klar de weiss z Gägenüber ou grad, ig antworte jetzt eifach ou nid. De chan ig z eMail ou ohni Problem zue lah. Wiu ig weiss, die lüüt bechöme ja ä Antwort vom Abwäseheitsassistent.	Mischtyp 1 versucht zwar mit dem Blockieren von Zeiten im Outlook für Stillarbeit oder Freizeit zu segmentieren, kann es dann aber doch nicht lassen Mails zu bearbeiten oder zu Antworten wenn sie das Gefühl hat es ist was wichtiges.  Nur der Abwesenheitsassistent hilft Mischtyp 1 sich abzugrenzen. Wird aber nur in seltenen Fällen als Strategie herangezogen.
			im Home Office, wen ig säge, okay, ig lah mi Outlook offe, ig tue z Mail offe lah, ig tue aktiv mau ou ä chlei i Kalender vo de lüüt ga ine luege, wo si si, was mache si, wo si si dranne, ha ou scho mau Telefon ou gmacht mit Arbeitskollege bispuswys...	Versucht die segmentative Qualität des Home Office aufzulösen, indem sie sich aktiv informiert wo Arbeitskollegen sind und was sie tun.
	<b>V5) Umgang mit sozialem Umfeld</b>	Aber es isch ou so, das ig jetzt zum Bispui, ig gange jetzt ou mau gäm eis mit Arbeitskollege ga zieh, das isch ou wider integriere.	Mischtyp 1 verkehrt privat gerne auch mal mit Arbeitskollegen aus dem Geschäft.	

Mischtyp 2 45% S / 55% I	<b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken	<b>K1)</b> Bewusst Erwartungen setzen/kommunizieren	Oder ig probieres jetzt, was ig bir XY mache, das ig wirklich immer wüchentlich, am ziischtig Morge gsehn ig mini Abteiligsleiterin u de wird das eifach dert i däm Wuchebriefing wird eigentlich eifach d Wuche besproche	Mischtyp 2 versucht zu segmentieren, indem er wöchentliche Briefings macht, wo alles bis dahin gesammelt und dort besprochen wird. Den Rest der Zeit kann asynchron gearbeitet werden.
	<b>P)</b> Physische Boundary Taktiken	<b>P1)</b> Bewusstes physisches Abgrenzen / integrieren	Ähm, d Abgränzig, isch im Momänt ähm, no schwirig, ig versueche im Momänt, im Momänt hani kei, kei fescht installierte Computer deheime, ig wott mr jetzt de ä nöie MAC choufe, ähm, im Momänt schaff ig eifach mit mim Laptop, aber de isch scho nume z Hindernis, dä Laptop wieder ufzsteue, installiere, Strom, und so. Und ja, das isch haut de chlei mühsam, de isch de äbe d Vermischig mit Sofa und so ou wider da, oder Ablänkig düre Fernseh oder so, aso ig probiere dört, dört han ig jetzt ä Strategie, dass ig das Rümlich wider meh wott trenne, oder.	Mischtyp 2 hat zu Hause zwar einen Büroraum, hat diesen aber immer noch nicht eingerichtet. Möchte eine räumliche, physische Abgrenzung im Home Office, arbeitet aber doch irgendwie in der ganzen Wohnung. Lässt sich dann auch vor dem TV während der Arbeit ablenken.
	<b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Z3)</b> Zeitliches Verweben von Beruf und Privat	Bi mir isch äbe scho rein vom Job här hie aus XY, ig ha eigentlich im Vertrag ä Vertrauensarbeitszyt, bir XY Kanton XY, bedingt natürlich äbe ou, setzt äbe ou vorus das me für Medie und so, we irgendöpis isch am Samschtig oder Sunntig, äbe ou erreichbar mues si, oder, oder, ähm, verfügbar. Villicht eifach hurti ä Mediemittelig verschicke oder so, das si so Sache wo de die Sache relativ viu vermische, aso, Arbeit und Privat, aso ig cha das vo däm här scho so nid genau trennä,	Der Beruf verlangt vom Mischtyp 2, dass er berufliches und privates zeitlich verwebt. Vieles fällt auf den Abend oder auf das Wochenende. Mischtyp 2 meint, er könne Beruf und Privat kaum mehr trennen.
			im Umfäud, im Privatumfäud, Familie und Fründe und so wyter, da tuen ig eigentlich nid abgränze, da tuen ig nid segmentiere, für die bini eigentlich duurend dah, klar mängisch chasch z Telefon grad nid abnääh und so, aber, nei, nei dört tuen ig eigentlich nid, dört han ig nid so klari Gränzene. Aso da tuen ig, da han, klar, das louft meischtens über Telefon, SMS und Whatsapp oder so, ja, aber da hani eigentlich, ähm, aso woni mi jetzt ha, woni mi segmentiert ha, z Thema Whatsapp, dert han ig das usegnoh, das me gseht we me Online isch, so privat mässig, ha gmerkt, we me das gseht, das me online isch, de schriibe grad aui, oder, ja, das isch das, aber süsch bini dört eigentlich nid, ähm, nid gross am trenne.	Für Familie und Freunde möchte Mischtyp 2 immer da sein können. Da will er eigentlich nicht segmentieren und hat keine klaren Grenzen.
<b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>VI)</b> Andere Personen nutzen/einspannen	oder im Momänt isch es haut viu, so XY, die hei mittlerwyle ou mis Handy und lüüte ou immer dört ah, da chönnt ig mr eifach ou vorsteue, dass sie gschider, äbe da mini Kollegin cha das genau so guet ou beantwortete, oder? De wie si irgendwie, mir wei, mir müesse Wärbematerial ha, chöi mr mau verbi cho und so, so generelle Scheiss, und das isch eifach so chlei das wo mängisch so chlei närvt.	Versucht gewisse Stakeholders auf seine Mitarbeiterin umzuleiten um sich selber zu entlasten. Gelingt dann aber nicht immer, weil es nicht stringent umgesetzt wird.	

<p><b>Fortsetzung</b> Mischtyp 2 45% S / 55% I</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</p>	<p><b>V2) Umgang mit technischen Geräten</b></p>	<p>a was mach ig das eigentlich fescht? Einersyts via so jetzt Mailmanagement da han ig eigentlich 2 eMail Adressene, u das trenn i gäbe ou klar, einersyts Gschäftlich, und Privat, und äbe när XY und YZ über die privati Schine und z Gschäftliche isch eigentlich trennt. Handy han ig 1 Nummero, dert bini im momänt eigentlich meh wieder am zrüggh fahre, dass ig us em Mail usenimme, oder zum Bispiu us dr eMail Signatur und so, dert han ig so ender wieder so d Rückwärtsbewegig, dass ig mis Handynummero nüm eifach so streue. Süsich bini eigentlich überau, ja sehr transparänt gsi, ou mit mim Handy,</p> <p>aber ig versueche äbe würlklich über d Kanäu när was äbe jetzt eMail mässig isch, das z separiere. Und es git so Phasene, das hesch Du vori ahgsproche, d synchronisierig vo de eMail uf em Handy, im Momänt hani wider beidi Kanäu woni synchronisiere, aber es het ou scho mau gäh woni säge, jetzt tuen ig mau z Gschäft absteue, aber de hani när ou chlei plötzlich so wie so es fäut mr de fascht ä chlei mängisch, ja, aso dert bini nid ganz klar ähm so sicher was z richtige isch. Einersyts äbe ig bi viu ungerwägs und ig bi ähm froh ds ig ds ig ds ig haut ou immer zwüschine cha luege was chöme für Mails ine, i merke aber für d Arbeitswys isch es nid vörderlich wiu me het de quasi de das Mail zur Kenntnis gno und de quasi scho wie intern abghaget, aber z antworte, z wyterverarbeite isch das liidet de mängisch so schlei drunger, wiu mes so schnäu „on the go“ ahluengt. JA du lisischs, und tuesch es nid grad bearbeite. Klar, wes mau grad irgend es Mail isch wo gar nüt muesch mache de lösich igs de ou grad, oder, aber nid das es jetzt no wyter bearbeitisch. Ig has när nüm so uf em Monitor und dür das das ig relativ viu Mails bechume isch es de äbe mängisch es Problem, oder. Und drum hani mau vor 2/3 Mönnet hani äbe de das mau abgsteut, z gschäftliche, ähm, ha aber när relativ rasch gmerkt, ja ig bi eifach, ig bi nüm „up to date“ weni nume no im Büro das lise, oder weni am Computer bi das luege, mängisch würlklich, bi mir z Tagesgschäft, oder, aktuell Entwicklige oder Mails wo ine chöme wo grad sehr dringend si, ähm, ja haut haut wichtig. Oder. Aber dört säg ig mr haut ou isch es würlklich nötig das me z Mail grad sofort, ig säge es Mail i 24 Stund beantwortig, okay, das cha me öpe so drvo us gah, oder ds es emu gläse wird i der Zyt, aber nid we mir öper öpis wichtigs wott, de söu dä mir haut ahluente, oder? U de bini erreichbar. Aber jetzt so wem e jetzt z Mailmanagement ähm, das isch dank ig i mim Job doch no relativ ä Herusforderig, mängisch han ig mängisch würlklich z Gfüeu ig verstickte i au denä Mails wo chöme, hani ou scho, wie gseit, ig tues jetzt separiere z Mail, aber ig ha mr ou scho mau überleit ob ig se söu integriere, inenang ine aues, aber de han ig de würlklich z Gfüeu, de hani de dr Überblick würlklich de gar nüm meh. (...)das haut eifach denn wo no, wie ei Ihgang hesch, oder? Dass de würlklich, jetzt tuen ig so chlei, ja, ähm, we vor em</p>	<p>Mischtyp 2 hat 2 eMail Adressen und trennt hier klar zwischen Geschäftlich und Privat. Handy hat er nur eine Nummer und benutzt diese für beides. Beim Handy möchte Mischtyp 2 aber eigentlich das Geschäftliche etwas zurückfahren und hat deshalb die Nummer aus der eMail-Signatur entfernt.</p> <p>Mischtyp 2 versucht bei den eMails durch die beiden eMail Adressen das Geschäftliche vom Privaten zu trennen. Im moment synchronisieren beide Mails auch automatisch auf dem Smartphone. War auch schon anders, dass er die synchronisation des Geschäftsmaills zur Entlastung ausgeschaltet hat, aber war dann doch irgendwie unzufrieden damit, weil irgendwas gefehlt hat – er fühlte sich nicht mehr up-to-date, was im politischen Umfeld doch sehr wichtig ist. Mischtyp kann nicht sagen was hier die ideale Vorgehensweise ist. Einerseits ist er viel unterwegs und ist darauf angewiesen auf dem Laufenden zu bleiben. Andererseits findet er es nicht ideal für die Arbeitsweise. Es passiert nicht selten, dass Mischtyp 2 Mails liest und mental beantwortet, dann im Büro aber vergisst die Antwort zu schreiben.</p> <p>Mischtyp fühlt sich mit der ganzen eMail Flut überfordert und hat manchmal das Gefühl darin zu ersticken. Hat auch schon angedacht beide Mails ineinander zu integrieren, hat aber das Gefühl, dass er dann den Überblick vollends verliert und belässt es deshalb bei den getrennten eMail Adressen. Eine Integration hätte aber den Vorteil, dass keiner der beiden Kanäle über längere Zeit vernachlässigt wird.</p>
--	---	--	---	--

<p><b>Fortsetzung</b> Mischtyp 2 45% S / 55% I</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit tech- nischen Geräten</p>	<p>Computer bisch, oder weni im Büro bi, denn klar, denn denn tuen ig zersch haut zersch z Gschäftliche bearbeite, aber närne liidet de z Private drunger, oder? Klar, ja, äbe und XY und YZ, das nimm ig aues über Privat oder, das trenn ig so. (...) Und es isch immer das vor Priorisierig, oder vo z einte liidet de unger em Angere, und da han ig mr ou scho überleit das z integriere i eis, i eis Mail, chunnt aber dört, dört han i gäbe de när z Gfüeu, de ja, de würds de när wüchlich schwirig dr Überblick z phaute. We aus dürenang chunnt. Ja. Probiert han igs no nid, ähm, ja. Aso das isch so chlei, wien ig dä Typ fescht mache</p>	
			<p>Ähm, aber när wenn ig jetzt zum Biespiu über Wiehnachte bi furt gsi, ähm, wo wüchlich ou üses Büro zue isch, oder, im Summer weni furt gange, de probier ig wüchlich abzsteue und z Handy wird wie absteut, und de verwiis ig uf dr Combox uf mini, uf si söue es SMS schicke wenn irgendöpis isch. Aso schüsch isch quasi z Telefon umgletet uf d Combox, und denn dört chunnt när das mit SMS schicke, (...)Ja äbe das mit de Ferie hani ja scho gseit, das ig wüchlich, ig bechume de scho gar keni Telefon, das tuen ig no hie ir Schwyz, isch d Frag wäg de Chöschte vor Combox, ig steue das aube scho hie ir Schwyz um, de choschtets mi när nüüt, und d Ahrüef gö när uf d Combox, u när eifach mit SMS, oder.</p>	<p>Über Weihnacht/Neujahr sowie bei Fernreisen wird das Smartphone auf die Combox umgestellt. Dort wird dann informiert, dass Mischtyp 2 in den Ferien ist und im Notfall eine SMS geschickt werden soll, dann melde er sich zurück.-</p>
			<p>Ähm, öpis anders woni feststeue, äbe ig has vori scho chlei ahtönt, mit em Handy, aso kommunikation vo mire Handy-Nr. bini ender ä chlei im Rückzug, jetzt insbesondere äbe aus [politisches Amt], hani jetzt ou gseit, ig wotts eigentlich niene uf dr Internetsyte ha, ig has jetzt überau drab gnoh, und ou bir XY, ig has jetzt no zwar im eMail Signatur drinne, dert bini mr jetzt äbe ou am überlege ob ig das Mail söu umsteue hie ufs Gschäftsnummero, das ig da erreichbar bi, wiu mis Nummero isch scho relativ breit gstreut, aso intern und so, und ähm, u Medielüüt wo das hei, ähm, das ig eigentlich z Gfüeu ha, ja ig möchte jetzt ender chlei zrüggbuechstabiere, ig mues ou säge, das ig zum Teil relativ ähm, gnärvt bi oder wie söu ig däm säge, aso das ig z Telefon zum Teil nid abnime wenn mir öper, wenn ig jetzt im Büro hocke und mir öpper ufs Handy ahlüütet, es git so lüüt die lüüte när so tendenziell immer ufs Handy ah, u de sägi haut eifach aube, de lahn igs ou lah lüüte, oder, und säge, nei sorry! Ig bi eigentlich im Büro, und du chasch mir jetzt im Büro ahlüüte. Klar, isch öpis anders weni nid im Büro bi, de nimm igs ir Regu ab. Oder. Aber, es dört dört merk ig scho chlei, ä Strategie, das ig wieder so chlei meh zum Feschtnetz zum Büronummero Typ wächsle, (...)Das si so chlei Strategie woni mi ou chlei probiere z schütze, ähm, vor dr Fluets und so, oder. Das ig wüchlich eifach oder, ähm, ja z Handy ou chlei z entslaschte. Wobii, es isch sehr ungerschüidlich, es lüütet nid jede Tag gliich viu. Mängisch isch es ähm, ruhig, und ja, äbe ig probiere das jetzt. Das isch jetzt öpis wo so chlei im Wandu isch. Jobmässig, XY, Kanton XY, das isch eigentlich no unveränderet, ähm, was ig jetzt</p>	<p>Bei der neuen Funktion als [politisches Amt] hat Mischtyp 2 bewusst von anfang an wert darauf gelegt, dass seine Handy-Nr. nicht publik gemacht wird. Und auch in anderen Bereichen wird das streuen der Handy-Nr. reduziert. Mischtyp 2 möchte, dass er über das Festnetz kontaktiert wird wenn er im Büro ist.</p> <p>Mischtyp 2 ist auch genervt, wenn er im Büro ist und alle rufen aufs Handy an. Da nimmt er dann auch mal demonstrativ nicht ab. Es soll aufs Festnetz angerufen werden!</p> <p>In der Funktion als Gemeinderat kann Mischtyp 2 den Effekt schon merken, dass er die Handy-Nr. nicht rausgegeben hat.</p>

<b>Fortsetzung</b> Mischtyp 2 45% S / 55% I	<b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit tech- nischen Geräten	scho gmerkt ha, äbe Gmeind XY, [politisches Amt], dört hanis äbe wirklich nie gross kommuniziert, da wär jetzt nie öpper gsi, wo, das er jetzt öpper vo XY, we irgend ä lhwner vo XY, oder irgendöpper wo es Schuelching het, wiu ig XY und KulturYZ ha, mir ahlütet, oder, ähm, das das hani nid gha. Ig mag da scho ä gwüssi Würkig merkä.	
			Ja, und sie isch ou nid, si isch haut ou ä angeri Generation, euter, z Handy ou nid immer im Hosesack, sie lütet de mängisch aber scho zrüg, aber äbe, mängisch isch es de haut scho, we grad öpis bruuchsch, oder. Aber dört merk ig äbe de ou, ja die angeri Schiine. Wies cha ahsträngend si.	Hat Mitarbeiterin welche stark segmentiert. Das findet Mischtyp 2 dann auch nervig/anstrengend wenn er was braucht und die Mitarbeiterin nicht erreicht in der Freizeit.
			Und, ig probiere ou d Mails, ähm, wie chlei z entschlänige, das ig haut, oder, ig säge immer je Mails das Du schriibsch, je meh chöme zrüg, u drum bini ou dört ender wider uf Telefon, de isch es wie gschider weni hurti es Telefon mache, wiu de isch es grad erledigt meischtens, hesch grad z Feedback, und Du hesch nid irgendwie no Mails wo muesch bearbeite.	Mischtyp 2 versucht seinen eMailverkehr zu entschlänigen indem er vermehrt zum Telefon greift anstatt eine Mail zu schreiben oder zu bentworten.
			ja, aber gliich äbe, si tüe mr im Momänt no so z viu Sache in Kopie schicke, ähm, när d Gmeind isch mängisch wirklich, wenn ig säge, wenn ig ihne säge si söue öperem es Mail schicke, de mues ig nid när d Kopie drvo no ha. Ja äbe, es si aus so Sache, ig probiere so chlei der Mailkanal z entlaschte.	Mischtyp 2 versucht seine Mitarbeitenden dazu zu erziehen, ihn nicht überall in die Kopie zu nehmen, lernen zu unterscheiden was wichtig ist und was nicht.
			ig merke ou, dass ig mi dört meh, dört meh abgränze, ig nime z Telefon tendenziell weniger ab, wenn ig deheimä bi, und ou äbe wie die Ru- hezyte ha, de närvt mi de ou wenn irgendöpper, ou wesi irgendwie Vorstandsmitglieder si vor XY, da wesi mr irgendwie am viurtu ab zwöufi (12:15h) ufs Handy ahlüete, oder, das isch ou so öpis, woni när eifach telquell nid abnime. Uf loutlos steu igs aber nid. Ja äbe, ig danke einersyts, vom Job här, klar denn isch säute irgendöpis ir Nacht, aber syt ig im Gmeindrat bi, ja, we irgendöpis isch, we z XY irgendöpis isch, wien ä Katastrophe oder so, de mues ig erreichbar si.	Zu Hause kann sich Mischtyp 2 am besten ab- grenzen. Er nimmt das Telefon tendenziell weni- ger ab, nervt sich auch über gewisse Anrufer die er dann nicht abnimmt, kann das Telefon aber auch nicht auf lautlos stellen, weil er als Ge- meinderat jederzeit erreichbar sein möchte für allfällige Katastrophen und ähnlich.
			Klar me cha, mi dünkt me cha uf d Combox redä, und när, ja, und när mues me aber nid 2 Stund später grad wider ahlüete, ussert wes grad wirklich brönn. Oder.	Wer auf die Combox des Mischtypen 2 spricht, muss auf den Rückruf warten. Erneutes Anrufen wird nicht beantwortet.
			z Thema Whatsapp, dert han ig das usegnoh, das me gseht we me Online isch, so privat mässig, ha gmerkt, we me das gseht, das me online isch, de schriibe grad aui, oder, ja, das isch das, aber süsch bini dört eigentlich nid, ähm, nid gross am trenne.	Mischtyp 2 hat auf Whatsapp die Online- Funktion rausgenommen um unnötige Nachrich- ten zu vermeiden die entstehen weil man sieht dass er online ist.
			eMailmanagement, das isch für mi es zentrals Thema, woni aso woni da irgendwie im Forum XY das isch sone, kennsch ja villicht, das si so Verahstautige, da isch imne Monet sone Verahstautig vore Korrifähe im	Mischtyp 2 merkt, dass er der eMail Geschichte nicht Herr wird und möchte sich diesbezüglich Hilfe holen, beraten lassen.

<b>Fortsetzung</b> Mischtyp 2 45% S / 55% I	<b>Fortsetzung</b> <b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>V2)</b> Umgang mit tech- nischen Geräten	eMailmanagement, und da hani mi Ahgmäudet, bin gspannt, wiu ähm, das isch scho öpis woni chlei d Tendänz ha, dass es eifach wie überflutet wird,  Auso dört würd ig mr scho vo mine Chefs und so, vom Arbeitgäber oder generell, Gschäftspartner, mit denä lüt woni zäme Schaffe, scho chlei ä gezielteri Adressierig, wär mängisch scho sinnvou, oder. Mues jetzt das a alli, oder äbe, mi Chef het när ou d Tendänz, dass är viu sache, wenn ig ihm öpis schicke tuen ig meischtens it Kopie mini Arbeitskollegin, we si betroffe isch, und denn är tuet de nume Antworten ah mi, und das isch när eifach arbeitsablaufsmässig isch das när nid eso toll. Und ig mues die Antwort nomau wyter leite, so sache und so.	Mischtyp 2 wünscht sich von seinem privaten wie geschäftlichen Umfeld, dass eine gezieltere Adressierung im eMailverkehr praktiziert würde. Zuerst denken, dann handeln.
---	---	--	---	--

### X. Qualitative Inhaltsanalyse Experteninterviews zu Boundary Theory – Kategorie „Boundary Taktiken Integrierer“

Ausprägung Typ	Kategorie der Taktik	Unterkategorie der Taktik	Aussagen (anonymisiert)	Generalisierung / Reduktion
Integrierer 1 35% S / 65% I	<b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken		<i>Keine kommunikativen Taktiken erwähnt</i>	
	<b>P)</b> Physische Boundary Taktiken		<i>Keine physischen Taktiken erwähnt</i>	
	<b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Z3)</b> Zeitliches Verwe- ben von Beruf und Privat	<p>zum Bispiu, wenn ig am Arbeitsplatz bin, de tuen ig ou mis persönliche Zügs erledige, nimme mr da chlei zyt use, und ähm, egau was es isch, klar we z Telefon lütet privat, de nimm igs ou ab, sigs us familiäre Gründ oder privat irgendöpis arrangiere, das wär mau es Bispiu am Arbeitsplatz, oder ou wenn ig ungerwägs bi zum Bispiu, de spiuts ou kei Roue obs jetzt gschäftlich isch oder privat, de ig nimme beides ab,</p> <p>wenn ig de Ferie bi, de bechum ig ou ahrüef vom Gschäft, und, es isch nid so das igs abblocke, ig nimes ab, und wenn ig cha, bir nächscht beschte Glägeheit tuen ig när ou dört öpis erledige, wenn, wenn Handlungsbedarf isch. Ender Stressig isch für mi, wenn ig z Gfüeu ha ig mues öpis mache und ig cha nid, ähm, aso we mr öper zum Bispiu z Telefon würd wägnäh, das wär dr grösser Stress aus z ab und zue chlei schaffe i de Ferie.</p>	<p>Integrierer 1 erledigt während der Arbeitszeit private Dinge und umgekehrt in der Privatzeit geschäftliches. Es spielt ihm keine Rolle woher (privat oder arbeit) ein Anliegen an ihn herange-tragen wird.</p> <p>Nimmt auch in den Ferien geschäftliche Anrufe entgegen und erledigt was möglich ist. Das ist weniger stressig als wenn er in den Ferien Hand- dyverbot hätte und nicht wüsste obs jetzt ir- gendwo brennt oder nicht. Dann lieber kurz was erledigen in den Ferien, das ist weniger Stress.</p>



<b>Fortsetzung</b> Integrierer 1 35% S / 65% I	<b>Fortsetzung</b> <b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>Z3)</b> Zeitliches Verwe- ben von Beruf und Privat	es cha si das ig haut mues dört si, wiu haut d Tochter hei chunnt, ähm, vor Schueu oder so, oder ig tue mängisch ou so zwüsche Choche und und zur Tochter luege tuen ig när haut no schnäu hurti öpis erledige fürs Gschäft. Aso ig schetze dert eifach die Flexibilität, dass ig haut das zügs no cha erledige, obwouh ig haut privat o uno grad öpis z tüe ha, ähm, es isch mr beides gliich wichtig, ähm, z Schaffe chönnt ig zum Teil ou am nächste Tag mache, wenn ig chlei früecher its Büro gange, ähm, aber schüsch, ja effektiv die Flexibilität, wenn ig irgendwo Ruum und Platz ha de mach igs, u mängisch mues haut z einte chlei warte u mängisch z angere, nach Prinzip Füürilösche.	Integrierer 1 nutzt das Home Office oft um seine Schulpflichtige Tochter beaufsichtigen zu können. Er geht dann nach Hause um da zu sein, wenn sie von der Schule kommt. Die restliche Arbeitszeit wird dann im HO erbracht. Integrierer 1 nimmt das Private genauso wichtig wie das Berufliche. Da wo die Flammen höher schlagen wird reagiert.
			Oder wenn ig dr Chopf grad bir Sach ha, de probier ig bir Arbeit z blibe, wenn ig ungerbroche wurde, de mach ig haut irgendwie ä Pouse und gange wider zrugg, isch ä chlei Zytufwändiger we me geng so ungerbroche wird, u wider nöi mues dri cho, egau was me am mache isch, aber ou das isch nid so es Problem. Die Ungerbrütich störe mi nid. Ig bi mängisch sogar froh wenn ig ungerbroche wurde, egau was ig grad am mache bi.	Integrierer 1 fühlt sich meist nicht gross gestört von Unterbrüchen während der Arbeit (ob Privat oder Geschäftlich). Er schätzt die Unterbrüche sogar zum Teil.
	<b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>V2)</b> Umgang mit tech- nischen Geräten	oder ou wenn ig ungerwägs bi zum Bispiu, de spiuts ou kei Roue obs jetzt gschäftlich isch oder privat, de ig nimme beides ab	Das Telefon wird, wenn möglich, in jeder Lebenssituation entgegen genommen. Egal aus welchem Kanal angerufen wird.
			aus Bispiu ig bi ou äbe mau Home Office i de Ferie gmacht ä Tag, u när a de Fougetäg, stah haut früeh uf, hani mir z lieb ou eMails beantwortet am Morge, nid dass wenn ig zrugg chume us de Ferie ä überfüute Mailbox ha. Das isch für mi überhoupt nid störend, im Gägeteil, es isch chlei Abwächslig, und und, entspannend, me blibt chlei uf em loufende, ähm.	Integrierer 1 ist auch während den Ferien geschäftlich online. Er empfindet es als Abwechslung nebst Ferien auch noch ein Bisschen zu arbeiten, so bleibt er auf dem Laufenden und hat keine überfüllte Mailbox nach den Ferien.
			Handy han ig 1, egau was es isch, es isch z gliiche	Alles läuft über 1 Handy und auf diesem ist er auch jederzeit für alles erreichbar.
			aus Bispiu, nid jede Tag, wenn ig hei gange, nim ig dr Laptop mit vor Bude, aber oft, villicht jede 2. Tag, wenn ig weiss das auefaus no öpis isch, wenn ig ä Call ha, gang ig hei und nime dr Call no vo deheime,	Der Laptop wird nur punktuell nach Hause genommen, wenn klar ist, dass noch gearbeitet werden muss. Ansonsten bleibt das Gerät im Geschäft.
			im Bezug uf Home Office, was mr würd häufe, woni nid sauber wett finanziere, isch ä 2., 3. Biudschirm, für je nach däm was ig grad am schaffe bi, aso me chönnts deheime no chlei „ahgnähmer“ mache, zum schaffe, aso zum unger ähnliche Umständ wie im Büro chönne z schaffe, ähm, de würd ig äua meh vo deheime us schaffe, es würd mr liechter faue, es gäb mr no meh Flexibilität.	Integrierer 1 arbeitet gerne im MO, weil er da 3 Bildschirme hat und diese auch für viele Tätigkeiten braucht. Hätte er diese Einrichtung zu Hause auch, würde er noch viel mehr aus dem HO arbeiten. Das gäbe ihm noch mehr Flexibilität.
			<b>V3)</b> Priorisierung der Aufgaben	So chlei priorisiere was grad wichtig isch.

Integrierer 2 30% S / 70% I	<b>K) Kommunikative Boundary Taktiken</b>	<b>K1) Bewusst Erwartungen setzen/kommunizieren</b>	Die liide mängisch. Nei, die si natürlich, wenn ig deheime bi de si die ir Schuel oder am Schaffe, und z Obe, jaja, z Obe isch aube so dass d Türe müesse zue gmacht wärde und d Music chlei chlei liisliiger gmacht wird. Ig bi dr Chef und säge wo düre.	Integrierer 2 hat 2 jugentliche Söhne die bei ihm leben. Wenn er Abends im HO noch arbeitet, wissen die 2 wie sie sich verhalten müssen. Das wurde zwischen den 3 Männern ausdiskutiert.
	<b>P) Physische Boundary Taktiken</b>	<b>P1) Bewusstes physisches abgrenzen / integrieren</b>	Ig ha ja au deheime es abschlossnigs Arbeitszimmer wie hie.	Die Arbeit im Home Office wird auf das Arbeitszimmer eingeschränkt. Der Rest der Wohnung ist „Privat“.
		<b>P2) Durch Distanz physisch abgrenzen</b>	Und schüsich generell zum Abefahre, das isch so für mi chlei z heifahre. Radio lose, u villicht no so 2-3 Telefon, aber süsch isch das heifahre so dr Hebu won ig kippe.	Nutzt die abendliche Heimfahrt vom Geschäft nach Hause für den Rollenwechsel von Beruf zu Privat. Zu beginn der Fahrt werden allfällige Telefonate noch erledigt.
	<b>Z) Zeitliche Boundary Taktiken</b>	<b>Z1) Bewusste Kontrolle der Arbeitszeit</b>	es fñhrt ou jede sini Excellishte us wenn är da isch, ig ou, zum luege und d Arbeitszyte z monitore, und äbe, zum nár mit ruhigem Gwüsse bi schönem Wätter z Bärg chönne z gah, oder ob ig de es schlächts Gwüsse mues ha wiu ig no z wenig gschaffet ha. Es isch mr da scho wichtig ä Überblick über mini Arbeitszyte z ha. Ig wott nid dass das da jede Monnet 80/90 Überstunde git.	Integrierer 2 muss nicht, schreibt seine Arbeitszeiten aber doch im Excel auf, weil er keine Lust hat übermässig viele Überstunden zu leisten. So sieht er dann auch, ob er sich hier und da einen Nachmittag für Privates herausnehmen kann.
			<b>Z3) Zeitliches Verweben von Beruf und Privat</b>	Aber süsch lisisch natürlich d Zitige und alles was da so umeligt, und jetzt ä Handelszytig isch das jetzt brueflich oder nid? Isch ä Sunntigszytig ga choufe, wens rägnert, u süsch lies ig se nid, und so politischi Statements abeläse, das isch denn am Sunntig halt scho tendenziell Bruef, oder? Und, z Obe amne, wie letscht Donnstig, so ane Kunstustellig gah wo XY sponsoret, wo si mit XY versueche Kunst z mache, oder do grad wider so uf em Tisch isch, wo meischens z Obe isch. Ja, isch das jetzt Bruef oder isch das Freizyt? Das verfliesst haut. U es isch ja de au Inträsse derbi, ig luege das nár nid aus Schaffe ah. Oder, das was ig hie dr ganz Tag mache, das isch schaffe.
		Und villicht machsch de die letschte 2 Telefon während em heifahre, im Auto, das isch geniau, de hesch grad beides gmacht. Drum, ig, es isch mr no nie i Sinn cho das irgendwie abzgränze. Und ou wenn ig hie im Büro hocke, we was wichtiges chunnt vo Privat oder Verein oder so, jaja, de mach ig das hie im Büro auso ou. Ig tue i beidi Richtige vermische. Das isch eso.		Integrierer 2 vermischt Beruf und Privat um die Zeit effizienter nutzen zu können. Dies geschieht wenn er z.B. während der Heimfahrt noch kurz wichtige geschäftliche Anrufe erledigt. Und auch umgekehrt wird die Zeit optimiert, indem im Büro auch Privates kurz erledigt wird.
		Hingäge wenn ig da ä Wuche im Winter its Skilager gange, de lueg ig scho ab und zue churz ine. Wiu, ig bi mr de aube ou nid sicher ob das jetzt würlklich Ferie si, u denn isch ou hie grad würlklich so die heissi Phase, de sekle ig mängisch sogar vom Skilager schnäu dahäre. Ig weiss doch ou nid, das si de irgendwie nid richtigi Ferie.		Während Abwesenheiten, die Integrierer 2 nicht als „Freizeit“ für sich deklariert (z.B. Skilager), ist er für das Geschäft da, und reist im Notfall auch an, wens brennt.

<b>Fortsetzung</b> Integrierer 2 30% S / 70% I	<b>Fortsetzung</b> <b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>Z3)</b> Zeitliches Verwe- ben von Beruf und Privat	Nei, ig bi ja sowieso nie ä ganze Tag deheime. Wenn ig uf Züri mues, irgendwann am 11i mues z Züri si, de chum ig vorhär nid no dohöre. Wenn ig am Morge hie bi und am früeche Namittag irgend ä Termin ha us när nüm Sinn macht zrüggs its Büro, de schaff ig när hie vo deheime us. Und wenn ig am Morge afa schaffe, ob ig jetzt hie dr Rächner ahlah oder deheime, ig mache immer z gliiche, oder. Lisisch Mails, när luegch was grad chasch mache, und ob ig das da oder dert mache, das isch egau.	Integrierer 2 nutzt das Home Office ergänzend und hat keinen festen HO Tag. Dort wo's Sinn macht wird Stunden- oder Halbtagesweise im HO gearbeitet – je nach Tagesprogramm.
			Oder geschter Namittag no schnäu, schnäu chlei 1 ½ Stund ga chlättere, u de ä Servela und es Bierli und uf z Mittelland use luege u de z Abe hei. (...)U de gahn ig haut we schöns Wätter isch und Pulverschnee, steu ig fescht dass ig de da genau däm Mittwoch ä „Witerbiudigsnamittag“ bruuche. Das nimm ig mir use. Und ig danke ig cha ou nume so guet integriere, dür dä gross Spiuruum won ig ha, wo me haut die Möglichkeit het, dass ig das so cha usgliiche. Schüsch würd ig das ou nid über 10 Jahr mit däm Engagement mache. Wenn ig jetzt da eine hätt, wo da jetzt mit dr Stämpuuhr würd stah und säge, ja wo bisch jetzt wider gsi, de wär ig äua nid 10 Jahr da. Aber ig nime natürlich uf so Toure scho z Telefon mit und luege de ab und zue druf. Bi auso es Stück wyt gliich no erreichbar a denä Täg won ig nid Ferie ha, won ig äbe mini „Wiiterbiudig“ mache, de nimm ig z Telefon ab wenn ig grad drzue chume. Nei, ig säge ig bi da ire privilegierte Lag.	Wenn es passt nimmt sich Integrierer 2 spontan auch während der Arbeitszeit etwas Freizeit heraus um sein psychisches Wohlbefinden zu pflegen. Das kann er dann mit ruhigem Gewissen machen, weil er ja seine Arbeitszeit überwacht und weiss, ob er sich Zeit nehmen darf oder nicht.
			<b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>V2)</b> Umgang mit tech- nischen Geräten
			Auso, ig ha scho mau nume 1 Handy. Und ig ha au alli Termine zäme i mim Outlook. Auso d XY weiss, wenn ig Geburtstag han, oder we d Grossmuetter gstorbe isch weiss si ou, das steit alles i mim Outlook. Was nid dert isch, dr Räschte vergisse ig. U das isch scho immer so chlei für mi wie natürlich gsi dass ig das so mache. Guet, i de Ferie schaut ig ab, wenn ig weiss, wenn ig weiss, dass öpis chunnt oder wens heiss isch, politisch heiss isch, de lueg ig zwüschdüre druf, de lahn igs zwüschdüre ah. Aber susch i de Ferie, han ig, weder es Laptop, no irgend ä Bigi Papier derbi. Mini Mitarbeitende chöi es SMS mache. Das isch z Notfauzenario we alli Stricke risse, u de würd ig mi zrüggs mäude. Aber süsch gahn i da keni Mails ga ahluege, da chöme so viu. Auso äbe, das bruuch ig scho ou, so Momänte won ig richtig cha abschaute wie i de Ferie. Ig löse ou nie so es Roamingabonoment zügs für d Ferie. Explizit nid. Jetzt söue die andere luege. A Combox han ig ou	Integrierer 2 führt nur 1 Handy und 1 Agenda. Seine Mitarbeitenden sehen also auch all seine privaten Termine. Was nicht im Outlook steht, wird von Integrierer 2 tendenziell vergessen.
				In den Ferien wird der Laptop nicht mitgenommen. Hier will Integrierer 2 so gut wie möglich segmentieren. Im Notfall sollen die Mitarbeitenden eine SMS schreiben, auf das wird reagiert.
				Integrierer 2 hat die Combox auf seinem Handy

<p><b>Fortsetzung</b> Integrierer 2 30% S / 70% I</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit technischen Geräten</p>	<p>nid, die han ig scho gli mau usegheit. Wiu ig gseh we öpper ahglütte het, und ob ig jetzt d Combox ablose und wider ahlüüte, oder grad ahlüüte. Drum. Ig ha kei Combox wiu mir das ä Mehruwand git, de mues ig no dä ganz Seich ahlose, u diese Wäg chan ig zrüg lüüte und säge, ig ha gseh, Du hesch ahglüüte. Und, i de Ferie lüüt ig äbe de nid zrüg, ussert es isch d Bude. Oder de wes 3 Mau druffe isch, de muesch säge, ja guet, das muess äüä dringend si. Nei, die meischte schriibe oder lüüte dahi ah, und z Büro seit när ig sig i de Ferie, aber normalerwys gits gar nid so wichtigi Sache wo me mi i de Ferie drfür müesst chönne erreiche. Mir si nid inne Gschäft, mir si nid bir Führwehr da, das won ig da mache, und ob ig das jetzt ä Wuche spöter ahluege, oder, das spiut ke grossi Rolle. U da dä Abwäseheitsassistent uf em Mail, dä han ig no nie bruucht. U da stuun ig no, dass da bis jetzte no nie reklamiert isch worde. Ig schriibe de aube zrüg, es sig schön gsi i de Ferie, u de isch das meischtens de ou erledigt, nei, das han ig mr ou scho überleit. Bin dann und dann wieder zurück, oder? Aber ig has bis jetzt no nie ine ta. Im Summer isch au, und da hei mr z Glück, im Summer isch ou rüeh. Hingäge wenn ig da ä Wuche im Winter its Skilager gange, de lueg ig scho ab und zue churz ine. Wiu, ig bi mr de aube ou nid sicher ob das jetzt wirklich Ferie si, u denn isch ou hie grad wirklich so die heissi Phase, de sekle ig mängisch sogar vom Skilager schnäu dahäre. Ig weiss doch ou nid, das si de irgendwie nid richtigi Ferie. Und am Wuchenändi da lueg ig z Gschäftsmail nid ah, nume z Private, und wenn so Journalische ahlüüte, de nimm ig haut ab. Aber we me mir am Wuchenändi es Mail schribt, de lis igs haut ersch am Mäntig. Da gang ig de au nid selektiv vor. Da nimm ig eifach ab. Eh das köhrt zum Job.</p>	<p>deaktiviert, weil er darin nur Mehraufwand sieht. So sieht er einfach, dass angerufen wurde und ruft bei der nächstbesten Gelegenheit zurück.</p> <p>Integrierer 2 hat noch nie den Abwesenheitsassistenten verwendet und hat da auch noch keine schlechten Erfahrungen damit gemacht.</p> <p>Am Wochenende wird das Geschäftsmail nicht angeschaut. Integrierer 2 ist da aber per Handy für das Geschäft unbedingt erreichbar.</p>
		<p>V3) Priorisierung der Aufgaben</p>	<p>Und am Abe, wenn ig vo deheime us gschaffet ha, da han ig au nid es bestimmts Ritual. Mängisch muess ig ja de gliich no its Büro zrüg, wiu irgendwann muesch ja de ou Dini Stüürerklärig mache, und d Rächnige mache, und das für die Kommission ir Gmeind, u das füre Sport, de mach ig die Private Sache am gliiche Rächner wider i mim Büro. Dr Fiirabig chunnt für mi so quasi eifach denn, wenn ig z Outlook verlah. Das isch das won ig Privat nid so bruuche. U wenn ig am Abe das Outlook zue mache, de isch das wie z Zeiche jetzt isch fertig gschaffet füre Bruuf.</p>	<p>Integrierer 2 braucht keine expliziten Rituale um nach der Arbeit im Home Office in die private Rolle zu wechseln. Einzig das Outlook wird geschlossen, als Zeichen für die Beendigung des Arbeitstages.</p>
		<p>V3) Priorisierung der Aufgaben</p>	<p>Ig tue haut ou es bitzeli Priorisiere, das wo mr ender liggt, das goht schnäuer, und z andere mues haut aube lenger warte. Aber das macht me ja automatisch. Ja we am Morge chunnsch und luegsch was mues hüt aues gmacht si, u dr so die Lische machsch, danksch uuuh ja, das hesch scho lang wöue und dises und jenes. Ja u we de am morge so mit Outo anefahrsh u dr überleisch was mues hüt alles si, us dr när im Büro ufnotiersch, ja das wo de bis denn de haut vergässe hesch, das isch äüä ou grad nid so wichtig, das chunnt mr de villicht morn wider in Sinn.</p>	<p>Integrierer 2 priorisiert insofern seine Aufgaben, indem er zuerst alles macht was schnell geht und ihm mehr liegt. Andere Dinge müssen dann halt etwas warten.</p>

Integriererin 3 25% S / 75% I	<b>K) Kommunikative Boundary Taktiken</b>	<b>K1) Bewusst Erwartungen setzen/kommunizieren</b>	Aber suscht, ich chum halt us emne Bruef, d Medie, wo Du äigentlich immer ahsprächbar muesch si. Aso mir hät jetzt no nie öper gsäit ich bin jetzt nöd da oder isch lenger nöd erräichbar gsi. Z äinzige wo no äinisch isch gsi, dr Head Public Affairs, wo ich persönlich au guet mag, wo au Rännvelo fahrt, dass isch ja immer en guete Konnex, han ich mal irgendetöpis gschriibe, oder gsäit oder gmacht, dänn isch retour cho, los, ich bin jetzt grad ä Wuche lang i de Skiferie in XY mit mire Familie, und ich han käi Empfang und so. Aber nöd negativ, sondern eher, Du, äifach inere Wuche wider, bin ich zrug. Aber nöd dass ich da en Gränze überschritte hät, und dänn han ich au grad sofort gsäit isch guet. Ich mäld mich in ere Wuche wider.	Integriererin 3 musste bisher nicht strategisch kommunizieren um ihr Integrationsbedürfnis usetzten zu können. Sie meint es liege daran, dass sie in einem Berufsfeld arbeitet, wo man fast ein Bisschen zum Integrieren gezwungen wird, da man permanent erreichbar sein muss.
		<b>K2) Konfrontation von Boundary Violations</b>	und im Mai 13 denn, das isch letscht Jahr gsi, han dänn Bilanz zoge es halbs Jahr so, und han dänn müesse säge, dänn isch wider ä Restrukturierung vor dr Türe gstande, äini het sich us em Füehrigsteam verabschiedet ine Mueterschaftsurlaub, und ich hätt ihri Projekt auno becho, uf alles andere ufe packt, und dänn han ich mim Chef gsäit, los, ich übernehm die Projekt vo de Schwangere scho, aber dänn muess ich öpis chönne abgäh, z Sponsoring abgäh, u dä hät mir gsäit das gaht under käne Umstände, übrigens hüt isch es anders, bi mir isch es under käne Umstände gange, und dänn han ich müesse für mich säge los, de muess ich äifach für mich än anderi Lösig finde. Und denn bin ich 1 Wuche speter uf ihn zuegange mit em Vorschlag, dass ich mich sälbstständig mache, und dass ich aber Mandat vo dr XY mitnime, dass sie mir chlei chönnte dr Stigbügel hebe, dass es Mandat wo öppe es Jahr würd gah, damit ich mis Büro chan ufbaue. Uf das hätt är dänn ihgwilliget, und är hät au gmerkt, dass är so wahrscheinlich meh vo mir bechunnt, als wänn är mich jetzt no komplett kaputt chrampfe laht.	Im letzten Job, vor der Selbstständigkeit, wurde zu viel einseitige Integration (Beruf ins Private integrieren) von Integriererin 3 verlangt, ohne dass sie sich im Gegenzug viel für sich herausnehmen konnte. Dies hat sich dermassen zugespitzt, dass sie ihren Vorgesetzten damit konfrontiert hat und sich schliesslich als Konsequenz für die Selbstständigkeit entschieden hat.
	<b>P) Physische Boundary Taktiken</b>	<b>P2) Durch Distanz physisch abgrenzen</b>	Aso ich han äbe no so feschtgestellt, ich bin inne 5er Büro gsässe, mit allne Mediesprächer, und ich bi en absolute Gägner vo Grossruumbüros, und ha bi de XY Grossruumbüro gha, absolut Konzentrationsproblem, ich han dänn nachhär bi de Regierig vom Kanton Züri es Einzelbüro gha, perfekt! När bi de XY es 5er Büro, katastrophal zum konzentriere. Dr Vortail isch, Du wäisch, Du bisch am Draht was lauft, Du ghörsch wie's telefonieret, was für Mediahfrage chömet ine, das isch dr äinzig Vorteil gsi, dr ganz wirklich äinzig Vorteil. Ich han mich nie chönne konzentriere. Und aso alles was Konzeptarbeit isch gsi, oder Beurteiligsarbeit, oder wirklich intensivi Läsearbeit, ich han sehr viel an Schriibsache redigiert, aso das Problem das gwüssi Mitarbeiter käi Düütsch meh chönnt schriibe isch gravierend, und dänn mues me korrigiere, und das hät alles Konzentration bruucht, und die Sache han ich dänn mit ins Home Office gnoh.	Integriererin 3 hat mühe im Grossraumbüros produktiv zu sein, obwohl es auch gewisse Vorteile mit sich bringt. Daher hat sie sich für bestimmte Denkarbeiten ins Home Office zurückgezogen, resp. diese Arbeiten für den Home Office Tag aufgehoben.

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 3 25% S / 75% I	<b>Fortsetzung</b> <b>P)</b> Physische Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>P2)</b> Durch Distanz physisch abgrenzen	<p>Ja da han ich ir Wohnig en separate Bürorum. Und näi, ich schaffe äigentlich nur dert im Büro. Z äinzige was ich no ab und zue mache, wänn da jetzt no ganz churzfristig es Mail chunnt, won ich dr Compi aber scho abegfahre han oder so, de chan ich das au uf am Ässtisch oder uf em Sofa uf em iPad, won ich no so en Taschtatur han mit Bluetooth, won ich no schnäll es Mail chan retour mache. Aber so richtig schaffe, wo drah öpis muesch mache, mach ich äigentlich würllich i mim Büro.</p>	<p>Integriererin 3 hat zu Hause ein separates Arbeitszimmer und nutzt dieses auch exklusiv für die Arbeit.</p>
			<p>Am Ahfang vo mire Sälbständigkäit häts so ne Phase gäh, die erschte 3-4 Mönnet, han ich z Bedürfnis gha, nach dr Arbeit d Türe zue z mache im Büro. Das isch jetzt nümme. Jetzt han ich das nümme. Aber es zytli lang han ich wie d Türe zue gmacht als Abgränzig. So wie jetzt isch Fiirabig, jetzt isch fertig. (...)Und Compi abe fahre bedüütet äigentlich au fertig Arbeit. Isch jetzt luschtig, won ich zu Dir gfahre bin han ich dr Compi ane phalte. Will ich ja immer no am schaffe bin un nachär wider gang ga schaffe. Aber wänn ich dr Compi abe fahre isch äigentlich fertig gschaffet. Aber mache natürlich wyter wänn es wichtigs Telefon chunnt oder so. Aber eifach i däm Ruum isch fertig gschaffet. Es isch wie chlei es Ritual.</p>	<p>In der Anfangsphase der Selbstständigkeit war es für Integriererin 3 wichtig, die Türe zum Arbeitszimmer nach beendeter Arbeit zu schliessen. Das war dann das Signal für den Feierabend. Heute braucht sie die Abgrenzung nicht mehr so stark. Das herunterfahren des PCs reicht um den Feierabend einzuleuten.</p>
			<p>Ich wills bi mir ha. Ich würds bi mir phalte. Es git no en Aspäkt no drzue, d Mieti. Dört wo ich wohne, [Wohnort], isch es unsäglich tüür, d Mieti vonere 4 ½ Zimmer choschtet det so quasi en halbe Arm, und wenn ich jetzt die Mieti aus Privat müesst ufwände, chönnt ich mir die Wohnig nöd läischte, bi däm Salär won ich mir chan uszahle in minere Firma. Und so chan ich natürlich en Gschäftsruum vo de Stüüre absetze. Das hät also au en finanzielle Aspäkt. Z andere isch no, das ich gärn z Züüg zäme han bi mir, und das unbeobachtete, dass passt mir äigentlich no, ähm, und ja, ich meine ich würds trotz bestehender Möglichkäit nöd mache, Bürorüüm ahmiete.</p>	<p>Auch wenn Integriererin 3 die Option hätte Büroräume anzumieten, sie würde doch das Geschäft in ihrer privaten Wohnung haben wollen. Einerseits aus finanziellen Gründen, andererseits will sie alles bei sich haben und schätzt das unbeobachtete des Privaten.</p>
	<b>P3)</b> Managen von physischen Artefakten	<p>Ich schaffe zwar scho au i de Trainerhose, aber nöd ungeduscht, erschtens, aso ich finds sehr ahgnähm i bequeme Chläider vor em Compi chöne z sitze, und nöd im deux piece oder öpis so. Näi aso, äbe, erschtens sicher nöd ungeduscht vore Compi, das gits äifach nöd. Am Morge duusche, Kaffee trinke, iPad läse, Twitterline läse, da sind mäischstens die wichtigschte News scho druffe, ähm, und denn erscht Zähn putze und vore Computer. (...)Und z andere isch würllich halt, das nie ohni duusche. Das isch äifach, da würd ich mich jetzt dänn au nöd früsch fühle, das muess si, und ich han de Radiowecker programmiert uf Mäntig – Fritig immer 6:15 lüüte. Nöd dass ich jede Abe würd it Agenda luege, ah dr erscht Termin isch am Nüni, chasch bis am halbi 8i schlafe, das würds bi mir nöd gäh. Ich würd genau gliich am 6:15 ufstah. Ich halt mir da en gwüsse Rhythmus bii und Struktur halt.</p>	<p>Morgens wird von Integriererin 3 ein festes Ritual eingehalten. Zuerst duschen, dann Kaffee trinken und die wichtigsten News auf dem iPad konsumieren. Dann Zähne putzen und hinter die Arbeit. Im Weiteren steht Integriererin von Mo. – Fr. strickt um 6.15 Uhr auf, ob sie Termine hat oder nicht. Diese Grundstruktur ist für Integriererin 3 in Ihrer Selbständigen Arbeit wichtig.</p>	



<b>Fortsetzung</b> Integriererin 3 25% S / 75% I	<b>Z) Zeitliche Boundary Taktiken</b>	<b>Z1) Bewusste Kontrolle der Arbeitszeit</b>	Han mir ja jetzt au gschwore, jetzt won ich deheime schaffe, dass ich mir zwäi halbi Täg use nimme, won ich chan ga Velo fahre, ohni dass ich das immer ufs Wuchenändi mues schiebe, oder ich chann ja au mal amne Sunntig schaffe	Integriererin 3 versucht sich dort Privatzeit herauszunehmen wo es gerade passt (terminlich, vom Wetter her etc.), dafür wird auch mal am Wochenende gearbeitet. Es muss dann einfach unter dem Strich stimmen das Verhältnis Privat/Arbeit.
		<b>Z3) Zeitliches Verweben von Beruf und Privat</b>	Indem dass ich ähm sälscht wenn ich im Fitnesscenter irgendwie a de Chraftmaschine bin, und ich es Gschäftsmail bechume, das macht bi mir so „wooop“ uf em Handy, das ghör ich, dass ich das dänn ahlueg, allefalls en Antwort zru gg schriibe, und dänn wyter trainiere.	Integriererin 3 ist jederzeit für geschäftliches erreichbar, auch wenn sie gerade im Fitnesscenter trainiert. Dann wird das Training kurz unterbrochen.
			Aso wenn ich inere private Aktivität bin, tuen ich trotzdäm au Gschäftlich mich zru gg mälde. Ich bin au dr Meinig dass das en USP vo mir isch, dass ich jederzyt erreichbar bin, dass ich jederzyt en Antwort chan gäh. Ja, das isch für mich scho so spührbar. Und mir isch es drbi sowohl als auch, es isch mr drbi wohl und au nöd wohl, ähm, me mues dr Unterschiid dert au no gseh, uf dr äinte syte bin ich froh und findes au guet, dass ich jederzyt erreichbar bin, zum au z Signalisiere ich bin am schaffe, obwohl ich villicht im Fitnesscenter sitze, und z andere isch äbe, müesst ich denn jetzt inne Büro sitze und äifach uf enes Telefon warte oder es Mail, bis öper öpis will vo mir, oder chan ich das au vo unterwegs mache, u mängisch chunnt dänn da au es schlächts Gwüsse drzue, oder, wemmer denn öpis anders macht als rein schaffe.	Das permanente erreichbar sein sieht Integriererin 3 als einen USP von sich selber an. Das will sie so und ist auch wohl dabei. Hat eher manchmal ein schlechtes Gewissen, wenn sie privat unterwegs ist und das Gefühl bekommt sie sollte jetzt doch lieber im Büro sitzen und das dort bearbeiten. Es wäre einfach „seriöser“.
			I de Ferie bin ich au im Integrationsmodus unterwegs. Biespiel isch jetzt gsi, im März bin ich z XY gsi, ga Velofahre, und dänn hät tatsächlich, ä Wuche vorhär han ich än Arbeit abgeschlosse gha, als Projekt, wo ä Websyte, won ich dr Content gliferet ha, isch live gange, und dänn händ die irgend es Problem gha, mit irgend emne Content und wo, wo sie nümme gwüsst händ, welle Entschäid isch da zugrund gläge, dass me das und das wägglah hät. Und ich han sofort, ich han gsäit, ich han z Telefon abgnoh, han gsäit, los ich chan jetzt grad nöd telefoniere, ich muess no über en Bärg, ich han jetzt no grad en Pass vor mir, aber ich lüüte Dir us dr nächscte Pause zru gg ah, sobald ich in derä und derä Ortschaft bin won ich au bessere Empfang han, ähm, und ich han innert 1.5h zru gg ahglüüte und han dass dänn mit dere Person besproche gha, und ja, das Telefon isch dänn öppe so 10-15 Minute gange. Und en Tag speter no mit emne andere Uftraggeber, im gliichlige Uftrag inne, eifach mit ere andere Person, am Morge, bevor ich uf d Tour bin, mol da bin ich erreichbar und han das au so besproche, und mir isch es au wohl gsi,	Auch in den Ferien ist Integriererin 3 für Ihr Geschäft unbedingt erreichbar.
			Ich han won ich uf Dich wartet han, han ich 2 Mails schnell beantwortet. ... ich han das erledigt und d Wartezyt gnutzt. Und für mich stimmts jetzt so. Aber wo das en Pflicht isch gsi hätts nöd gstumme.	Private Wartezeiten nutzt Integriererin 3 um geschäftliches via Smartphone zu erledigen.



<b>Fortsetzung</b> Integriererin 3 25% S / 75% I	<b>Fortsetzung</b> <b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>Z3)</b> Zeitliches Verwe- ben von Beruf und Privat	Und für mich sind das die absolute Highlight Täg gsi, ich han au chönne Wösche i derä Zyt, das isch natürlich super gsi. Bi denn äbe übere Mittag au ga trainiere, han au es äigets Spinningvelo dehei. Ich han das so befreiend gfunde! Und me chan dr Spängler cho lah, oder dr Pöschter lüüet und Du bisch mal ume und muesch es nöd uf d Poscht ga hole, oder, aso die Vorteilä han ich entdeckt	Wie Integriererin 3 im letzten Job mit HO be- gonnen hat, war das eine grosse Befreiung. Sie hat sehr geschätzt, dass sie das Berufliche und Private im Alltag so gut durchmischen konnte und am Abend dann mehr erledigt hatte als wenn sie im Büro gewesen wäre.
			Und z andere isch, 1-2 pro Wuche gang ich am morge am 7i ist Fitness- center ga trainiere, wie hüt zum Bispiel, und denn, das isch total guet. Z ufstah isch äifach z schlimmschte am halbi sächsi, und dänn nachhär, wänn Du am morge früeh, und ich bin bi Gott nöd die äinzigi, und dass isch ja au z erstuunlich, scho äinisch Dini Muskle dure puschet häsch, sitze ich sehr viel meh früsch an Computer am 8:30, als wänn ich diräkt vom Kaffee, Zähn putze an Computer gahn. Das sind Wälte a Under- schiid. Drfür häsch äifach so am 11i en Schlafafall. Aber es isch das, aso, aso, das äine isch das äbe Di Tag anders ahfahsch 2 x pro Woche, mängisch gahts dänn halt äbe nöd wäge Termine. (...) Bir XY han ich mich müsse aber müsse ahpasse. Aber will dert isch es ja dänn nöd i bäidi Richtige gange, sondern sehr äisytig.	Die zeitliche Flexibilität der Selbstständigkeit wird von Integriererin 3 so gut wie möglich genutzt. Sie nimmt sich heute Dinge für sich selber heraus, was sie in der Festanstellung nicht konnte, weil dort nur eine sehr einseitige Integra- tion gewünscht war.
			Näi, ich han so Kläriggspräch no nöd gmacht, wär mr au nie in Sinn cho, ich bin immer froh wänn mal irgendöps chunnt, es isch fascht ä willkommeni Ablänki, wenn ich es Whatsapp bechume vo minere Stifmueter, ähm, dass das und das sigi, nachär schriib ich schnäll zrug, isch ä schöni Ablänki, aber dänn isch es für mich au wie grad wider erledigt, oder. Aso, näi, so han ich mich no nie müsse abgränze, ich bin äifach jederzyt erräichbar, ob für Privat oder Brueflich.	Integriererin 3 musste sich bisher nie wehement gegen aussen abgrenzen. Oft sind Unterbrechun- gen von aussen eine willkommene Ablenkung. Danach wird dann auch wieder gearbeitet. Sie ist einfach jederzeit erreichbar für alles und hat so keine Probleme mit dem Umfeld.
	<b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>V2)</b> Umgang mit tech- nischen Geräten	aber ich bi grundsätzlich froh um all die Kommunikationsmittel, dass ich nümme a ein Ort feschtbunde bin, ich mach au sehr viel unterwägs im Auto, mache viel Telefon im Auto, obwohl ich irgendwo anders ane fahre, das sind scho die Sache wo für mich sehr wärtvoll sind, oder.	Integriererin 3 schätzt die heutigen Kommunika- tionsmittel sehr, so ist sie nicht an einen Ort festgebunden. So kann auch mal kombiniert werden... z.B. Auto fahren und Telefonate erle- digen.
			Nei, da bin ich scho immer die wo z Telefon immer abnimmt.	Das Telefon wird konsequent IMMER abge- nommen.
			Aber mir wärs aso unwohl wenn ich s Natel würd deheim lah, oder sälscht wänn ich das hüt jetzt vergässe hät uf em Wäg zu Dir, da ane, warschiinlich hätt ich kehrt wenn ich das nach 10 Minute gmerkt hät, will ich hät dänn dänkt, villicht häsch Du mir ja no probiert ahzlüüte, oder mir findet öis nöd, irgend so, das wär für mich dr Horror. Will ich ja erreichbar bin, mis Verspräche isch ja, ich han das Ding derbi, oder. Aso, da würd ich mir unzueverlässig vorcho wenn ich das nöd drbi hät. Will das isch bi mir ir Handtäsche, und ich wäiss au immer wo mis Handy isch, eigentlich.	Das Smartphone ist sehr zentral für Integriererin 3. Sie möchte es immer auf sich haben und wäre höchst unwohl wenn es mal nicht dabei ist. Seg- mentiererin 3 würde eher umkehren um das Telefon zu holen und zu spät kommen, als pünkt- lich zu sein und das Telefon nicht dabei zu ha- ben. Nicht erreichbar sein geht nicht!

<p><b>Fortsetzung</b> Integriererin 3 25% S / 75% I</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V2) Umgang mit tech- nischen Geräten</p>	<p>Bis vor 2 Jahr han ich 2 Handy gha. 1 Gschäftshandy und 1 Privathandy. Und ähm, han dänn z Gschäftshandy au wäg gläit, zum Bispiel wenn ich bin ga Velo fahre, i de Ferie oder äifach Wuchenänd han gha. Und z Privathandy händ alli won ich Privat känne kännt, also z Handynummer, und dört isch es mr vor allem um z Telefoniere gange und z SMSle, und plötzlich isch es dänn, syt 2 Jahr, mit derä Smartphoneitis, syt 2 Jahr han ich es iPhone, hät für mich dänn so ä Durchmischig stattgfunde, me hättis äifach nüm so chöne tränne, au mit de Adrässbücher, plötzlich isch z Tränne nümme gange, und dänn äbe au, wo tuesch Dini Whatsapp Sache druf mache, uf das oder das Handy? Es isch zwar öpis Privats, aber wänn me synchronisiert chömet plötzlich au Gschäftslüüt uf das Whatsapp, oder, ähm, mini eMail won ich jetzt plötzlich übers Smartphone ha afange ahluege, dass han ich bis vor 2 Jahr äxtra nöd gmacht. Und dänn nachhär mit däm iPhone won ich dänn poschtet han, isch dass dänn so äifach gsi, mit verschidnige eMail Adrässe, privat und gschäftlich und jenes, wo früecher nonid so gange isch. Und irgendwo hät sich das afa durchmische. Und dänn han ich dr Entschäid gfällt, ich löse z äine Abo uf. Äbe, indem z Telefon allumfassender gworde isch, nümme nur zum Telefoniere isch, äbe fascht afa eMail schriibe, und es hät sich so durmisch, dass ich dänn jetzt nur no 1 Nummere han. Und vo dert ah hät sich das für mich so afa ändere. Wäg vom Segmentiere.</p> <p>Ich han en Onlinezugriff gha ufs System, uf alli Laufwärk, und han dört perfekt chönne schaffe. Bin uf em Handy immer erreichbar gsi, u we Du vomne andere Büro ahlüütisch, das isch öppe wie z gliiche gsi, oder? Aber ich han in Rueh chönne schaffe. Und für mich sind das die absolute Highlight Täg gsi</p> <p>ich glaube, und das mues jede für sich usefinde im Home Office, Arbeitstechnik. Wie gnau schaffsch, das isch enorm individuell wahrscheinlich, und jede mues es für sich sälber finde. Und dert han ich scho n o z Gfühl chan ich no öpis profitiere wenn ichs würd gfinde für mich. Äbe, das sich nöd ablänke lah vo andere, Müglicheite uf em Internet, vo Twittersache, au dert wider, ich bin natürlich mit dr Kommunikation inne Gebiet wo sich ja au ernährt vo Social Media, vo Twitter und so, also ich han kän Facebook Account, han ich bishär äifach käi zyt gha, aber die ganze Newskosumation won ich han, isch ja äigentlich Pflichtstoff für mich, zum ä Jour blibe, zum dass ich überhaupt ä wärtvolli Kommunikationsfrau chan si für en Ufragsgäber, ich muss immer wüsse was grad lauft, au i de Energiewält, oder äifach i de Wält won ich Ufragsgäber han, aber es gliichzytig au än riesegrossi Ablänkig, und z Risiko das me sich dänn da ablänke laht isch dänn gross, äbe wenn me en Ufgab hät wo me nöd so gärn macht oder grad nöd so de Zuegang hät, und dört en Arbeitstechnik z ha, für Home Office.</p>	<p>Wie Integriererin 3 noch fest angestellt war, hatte sie 2 Handys. Das Geschäftliche wurde dann in der Freizeit (ohne Piketdienst) und den Ferien auch bewusst weggelegt. Seit das iPhone auf dem Markt ist, wo auch Zugriff zu Internet und eMail möglich sind, ist sie auf 1 Gerät umgestiegen und seither vermischt sich alles noch viel stärker als vorher. So hat sie heute in der Selbstständigkeit auch nur noch 1 Telefonnummer.</p> <p>In der Festanstellung konnte sie aus dem HO dank VPN auf alle Laufwerke des Geschäfts zugreifen und war per Handy immer erreichbar. So hatte sie Ruhe zum Arbeiten, fühlte sich aber trotzdem noch „Connected“ mit dem Geschäft.</p> <p>Integriererin 3 sucht im Home Office noch nach idealen Arbeitstechniken. Sie sieht als Medienschaffende eine grosse Ablenkungsgefahr durch Medienkonsum. Sie ist einerseits angehalten medial auf dem Laufenden zu bleiben (Internet, Social Media, Twitter etc.), sieht darin aber auch eine grosse Ablenkungsgefahr, wenn die anliegenden Arbeiten mühsam sind oder sie gerade den Zugang zur Arbeit nicht so recht findet. Dies ist aber erst seit der Selbstständigkeit ein Problem. Vorher hat sie den HO Tag sehr bewusst genutzt und sich auch entsprechende Arbeiten mit nach Hause genommen.</p>
---	---	--	---	---

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 3 25% S / 75% I	<b>Fortsetzung</b> <b>V)</b> Verhaltensbasierte Boundary Taktiken	<b>V5) Umgang mit sozia-</b> <b>lem Umfeld</b>	drum mach ich ab und zue zumne Kaffee ab, mit Lüüt won ich gschäftlich z tüe han, will ich so äifach öpis gschäftlichs chan verbinde mit emne Kaffee, won ich äinewäg würd trinke, ich han jetzt grad am Fritig mit mire Buechhalterin abgmacht, ä Kaffeezyt, wo mr irgendöpis wärde bespräche, aber no en Kaffee trinke drzue zäme. Aso ich mach das so chlei so.	Weil die Selbstständigkeit sehr einsam sein kann, verkehrt Segmentiererin 3 gerne tagdurchs mit Ihrem Arbeitsumfeld. Geschäftliches wird mit etwas angenehmen (Kaffee trinken) und sozialem Kontakt (Gesellschaft haben) verbunden.
			Ich versuech die soziale Kontakt über gschäftlichi Termine z erzüüge, han grad morn zumne Business Lunch abgmacht, oder, und das hätt dänn au mit Business z tue so sociali Kontakt, die muess me mal schliesse und pflege, drmit irgendwo imne halbe Jahr dänn villicht au mal en Uftrag ine chunnt. Das lauft äifach chlei eso. Und das nimm ich jetzt amigs grad zum Ahlass, dr Ziischtig unterbrüich ich mit däm Lunch, und ich mag dä Typ au grad zuefälligerwys rächt guet, ich gang nöd gärn mit lüüt ga Lunch ässe won ich eh nöd mag verputze, oder? Aber dä mag ich no, und denn nimm ich das grad als Break, das isch dänn mis Goodie, dass ich vorhär und nachhär guet chann schaffe, und so sache tuen ich mir i dr Wuche immer wider mal so sähje, i mim Ablauf. Äbe am Fritig isch dänn d Buechhalterin, am Mittwuch han ich Recherchetag, muess ich für en Artikel won ich schriibe, da trifft ich lüüt, ich trifft jetzt so immer wider lüüt. Ich hans mir halt äifach so organisiert. Wenn ich vo Mäntig bis Fritig nur z Büro hätti, so aus Lektorin zum Bispiel und würd äifach so per eMail Uftrag würd becho, ich glaub ich würd wahnsinnig. Aber nichts desto trotz han ich äbe dr Ildruck das es sehr einsam isch, ich bin ja no Single zu allem zuche ane, han mr scho überläit ob ich mir en Hund will chaufe, bin sogar äine ga ahluenge, aber läider gottes isch dä so unerzoge gsi, dass ich das dänn halt nöd han chönne mache. Also ich bin immer no im Chopf dra, aber ich han mir jetzt gsäit, höchstwahrscheinlich erscht im Herbst wenn d Velosaison düre isch, das isch ja dänn no so mis Problem, dass ich viel unterwägs bin. (...)Und äbe, Du gsehsch, me suecht sich dänn irgendwo öpis wo me säit, ja ich muess irgendwie doch no öpis sozial ha, oder irgendöpis wo mit Emotione z tue hät, dass isch die Überlegige won ich mir au mache. Und me gmerkt irgendwo häsch es Manko. U das isch immer dänn am gröschte, wänn Motivationsschwierigkäite häsch, s nöd so lauft wie gmäint häsch, öpis anders verstande häsch als dr Uftraggeber, Arbeit um suscht gmacht häsch oder so, dänn gheit dr z Büro meh uf en Chopf.	Segmentiererin 3 versucht ihre sozialen Kontakte über geschäftliche Termine zu erzeugen. Das macht sie aber auch nur mit jenen Kontakten, die sie persönlich auf menschlicher Ebene gut mag. Alles andere wäre dann wieder Pflicht. Diese Termine werden dann von Integriererin 3 auch als „Belohnung“ für die harte Einzelarbeit im Home Office gesehen.  Segmentiererin 3 überlegt sich einen Hund anzuschaffen um der Einsamkeit im Home Office entgegenzuwirken.
Integriererin 4 10% S / 90% I	<b>K)</b> Kommunikative Boundary Taktiken	<b>K1)</b> Bewusst Erwar- tungen set- zen/kommunizieren	ich han zum Bispiel i mire Agenda vo 8 bis 9 blocket, wo drinn stait Prep, ich bin in Preparation, und das isch eifach will ich Spotufsteher bin, ich chan äifach käi Meetings ha am 8i, aber mir händ da ä transparänti Agenda, das häisst wenn äine wüchlich öpis dringends hät, de schriibt dä mich schnäll ah, und säit ich muss dich unbedingt gseh, wes Dir gliich würd goh am halb nünni, ich han zwar gseh Du häsch dert	Integriererin 4 ist Spätaufsteherin und schützt sich durch das Blockieren von 8-9h im Outlook vor frühmorgentlichen Terminen. Die Message ist klar: Vor 9 Uhr bitte keine Termine. Ausnahmen bestätigen die Regel

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 4 10% S / 90% I			öpis, und denn entschäid ich nach Luscht und Luune. Also, won ich äifach, also ich find ich bin die äinzig wo drfür verantwortlich isch das es mir guet goht, und, und die Verantwortig nimm ich wahr.	
	<b>P) Physische Bounda-ry Taktiken</b>	<b>P1) Bewusstes physisches abgrenzen / integrieren</b>	Ich han eifach Spass wen ig d Sache inenand ine kombiniere. Es chlies Beispiel: ähm, wenn ich chan än call, won ich weiss, ich mues käin grosse Biiitrag läischte, im Auto näh. Isch für mich eh verlornigi zyt, und ich han immer so d Tendänz bi so calls, das ich no surfe näbetbii, und dänn gar nümme zuelose, will mich dänn ja au nimer gseht bin surfe, halt, und im Auto bin ich dänn hochkonzentriert, dass isch dänn so chlei wie z Autoradio, es isch z einzige wo stattfindet.	Integriererin 4 findet es genial, wenn sie Privates mit Geschäftlichem verbinden kann. Es ist zum Beispiel ein absolutes Highlight, wenn sie während der Heimfahrt noch kurz einen Call erledigen kann.
			ich han privati Fotone uf em Gschäftslaptop	Private Elemente wie Fotos werden auf dem Geschäftslaptop verwaltet.
	<b>Z) Zeitliche Boundary Taktiken</b>	<b>Z2) Pausenmanagement</b>	also wänn ich gsehn ich muen u früech ans erschtä Meeting, und han am Abe no en Termin. Dänn bruuch ich dr Mittag füre Sport. Mini USSag isch dänn, ich fang gärn am Morge am 7i ah und gange dänn au gärn am Abe am 7i no an es Podium, aber dänn bruuch ich äifach die Stund am Mittag.	Integriererin 4 nimmt sich an langen Arbeitstagen bewusst längere Pausen raus wo sie ihren privaten Interessen nachgeht. Unter dem Strich stimmt es dann wieder für sie.
			<b>Z3) Zeitliches Verweben von Beruf und Privat</b>	es guets Bispui, ich han letscht Wuche, bin ich mit mim Gottemäitli go ä nöi Theck ga poschte, Namitag am haubi drüü uf Konstanz, und am 6i isch irgendwie ä Mediemitteilig gsi vo ähm, aso Microsoft Wältwyt, de hei mir ab em achti no Journies (Journalisten) ahglüüte, und ich han das total kuul gfunde, das es so schön ufgange isch, ich bin genau am achti häi cho, die chli isch im Bett gsi, und ich ha wider zyt gha, und ich han än schöne ruhige Namitag gha, und han denn eigentlich wyder zyt gha und d Journies händ Spass gha, dass sie um die Zyt no än Antwort überchäme. Und ich han äifach gfunde, ou isch das jetzt lässig ufgange, und so züügs fröit mi.
		zum Biespiel froge mich lüüt mängmol uf Twitter am Abe am halbi zäni „Du, chunnt jetzt die X-Box it Schwyz, oder, oder gits de dä Diensch au i de Schwyz, und uf Twitter hät mir, hät mal öpper gsäit isch de Reaktionschnitt, i de zyt im Schnitt 8 Minute, und das isch uhuere schnäll, und ich, ich läb das au. Dert tuen ich sofort antworte, weil das isch für mich en Dialog und en Dialog mues ja zytglych si uf en Art. Und das häisst wenn ich dert halt nid Spass hät, am zäni no öppis tuen beantworte, dfür gohn ich halt dänn ga Jogge wänn anderer im Büro sitze, dänn chönnt ich au min Job nid gliich guet mache.		Integriererin 4 hat Spass daran, auch in der Freizeit auf geschäftliches reagieren zu können. Sie möchte als Medienschaffende allzeit bereit sein. Findet das völlig okay, solange sie auf der anderen Seite ihre Freiräume rausnehmen kann, dort wos passt.
		zum Bispiel wänn öper tagsüber vo de Familie mir ahlüüet, lauf ich schnäll us em Meeting und tue so wie wänns en Gschäftstermin wär, (lacht) aso, vo däm här gseh, ich gib und ich nimm.	Während der Arbeitszeit werden private Angelegenheiten auch jederzeit bearbeitet. Integration geht also in beide Richtungen gleichermassen.	

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 4 10% S / 90% I	<b>Fortsetzung</b> <b>Z)</b> Zeitliche Boundary Taktiken	<b>Fortsetzung</b> <b>Z3)</b> Zeitliches Verwe- ben von Beruf und Privat	Also Jogge isch es super Biespiel, ähm, isch mir ufgfalle, die erscht halb Stund wälz ich immer so Alltagsproblem, und ir zweit halbstund chömmet d Ideeä.	Integriererin 4 geht zwar für sich privat joggen, wälzt aber dabei z.T. geschäftliche Probleme und hat dann auch entsprechend Ideen die ihr wäh- rend dem joggen kommen.
			Mich hät drfür am Sunntig abe äine gfrögt ob mr schnäll chönne telefo- niere, wägere pressante Medieahfrag, und ich han gsäit ja, mini Gescht gönd wahrscheinlich öppe so am 11i, dänn gärn, und das isch äu wicht- tig. Aso öpper wo jetzt unsicher wär, würd villicht säge, ou ja ähm, ich chan jetzt schnäll und gäit äifach ins Arbeitszimmer, und d Gescht hocke dänn alläi det, und das würd ich nie mache. Und das find ich z lässige, z Abwääge, wie wichtig isch es mir, und wenn wichtig gnue, chames au no am 11i mache, aber nöd wichtig gnue zum jetzt d Gescht stoh loh. Und da han ich glaub sehr ä, ich tuen sehr wenig als höchst- dringend und wichtig betitle, und dür das bin ich mäischtens rächt ent- spannt.	Trotz vollständigem Integrieren agiert Integriere- rin 4 immer noch sehr selbstbestimmt. Wenn sie z.B. privaten Besuch hat, segmentiert sie allfälli- ge geschäftliche Telefonate weg, indem sie diese erst erledigt, wenn der Besuch wieder gegangen ist. Dies erfordert auch eine gewisse Selbstsi- cherheit.
			aso wänn ich für ins Kino abmache, ich bin immer dert und ich bin immer pünktlich. Für mich sind dänn lüüt schlimm wo am 5i absäget, und säget, Du ich han no so Stress... Und ich bin halt dr Typ wo dänn am 8i dört stah, drfür dänn am 11i bis am 1 normal schaffe. Dänn han ich Spass gha und bin erholt, und mir isch es völlig gliich am 11i normal z schaffe.	Integriererin 4 hält ihre Privaten Termine strikt ein und arbeitet dann halt spät nachts noch, wenn es nötig wird. Hat in dieser Situation dann mühe mit Segmentierer welche erst Feierabend machen wenn alles erledigt ist und notfalls dann auch private Termine dafür absagen.
			Ich han eifach Spass wen ig d Sache inenand ine kombiniere. Es chlises Bispiel: ähm, wenn ich chan än call, won ich weiss, ich mues käin grosse Biiitrag läischte, im Auto näh. Isch für mich eh verlornigi zyt, und ich han immer so d Tendänz bi so calls, das ich no surfe näbetbii, und dänn gar nümme zuelose, will mich dänn ja au nimer gseht bin surfe, halt, und im Auto bin ich dänn hochkonzentriert, dass isch dänn so chlei wie z Autoradio, es isch z einzige wo stattfindet. Dänn chum ig ja so quasi häi, han das scho erledigt, bin ja dänn derbi gsi, aso das find ich zum Bispiel lässig. (...)Oder was ich au scho gmacht han bi calls won ich gwüsst han dass ich nüt muen säge, da hock ich dänn uf en home-trainer. So trainiere, und dänn chan ig ja nüt anderst mache, das find ich dänn au wiederum kuul, will ich bin dänn drbi gsi und han sport gmacht, und z gliichlige eigentlich in äire Stund. Ich chann dänn wie us 1 Stund 2 mache. Und die Sache, find ich super lässig. Aso wenn me so chlei beides chann.	Noch besser als das zeitliche verweben von Beruf und Privat findet Integriererin 4, wenn sie beides gleichzeitig machen kann, und so quasi 2 Fliegen mit einem Schlag erledigen kann.
			Oder die zum Bispiel wo säget ich lueg am Wuchenändi nid ufs eMail, das würd mich viel meh stresse. Weil, ich muss ja au chlei wüsse, muen ich am Mäntig im Ahzug cho, oder muen ich früener goh, das ich was chan ufhole, oder das ich, ich, ich find die Transparenz lässig, und nöd das es mich würd stresse.	Es wäre für Integriererin 4 stressiger, wenn sie am Wochenende die Mails nicht anschauen könnte, als dass sie es macht und sich dann auf die nächste Woche vorbereiten kann.

<b>Fortsetzung</b> Integriererin 4 10% S / 90% I	<b>V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</b>	<b>V2) Umgang mit technischen Geräten</b>	Aber ich han jetzt luuter lüüt wo wien ich ticket, wo d Medie sehr smart nutzt, das isch nämlich au no en wichtige Punkt zum erwähne. Mis handy schället intern öppe so zwäi mal im Monet. Oder, das häisst Ahrüef sind immer stressig. Also wenn ich us em Schwimmbad chume und ich han 10 verpassti Ahrüef, dänn lauf ich Amok. Dänn isch mini Schwimmerholig scho wieder dahin, oder, und wänn d Lüüt d Kommunikation so smart stüürend, dass die dringlechschi Form, nämlich jetzt en Ahruef, äh, so sälte wählet, dass das nid nomal zu Stress füehrt. Das häisst, wenn ich dänn villicht im Summer wüürlich erscht am 2 us em Schwümmbad chume, drfür am Abe am 11i no schaff, chan ich antwor-te, i mim Rhythmus. Das isch z wichtige. Z Umfäld mues au mit derä Transparenz schaffe, und au gwüssi äh Frischte respektere. Das me, das es, das me nöd die ganzi Zämearbeit uf zytgliichi Zämearbeit ihstelt. Und das, dass das asynchrone äbe möglich isch. Und das isch bi üs super!	Integriererin 4 legt grossen Wert darauf, dass sie so wenig Anrufe wie möglich bekommt. Anrufe sind für sie als Integriererin stressig, weil es eine gewisse Fremdbestimmung mit sich bringt. Anrufe sind für sie die dringlichste Form der Kommunikation und sollen auch nur für dringende Fälle herangezogen werden. Am besten funktioniert eMail und SMS, weil diese Medien keine zeitgleiche Zusammenarbeit erfordern. Um gesund integrierern zu können muss dieses asynchrone gegeben sein.
			ich mach alles uf em gliichi Grät,	Integriererin 4 hat 1 Gerät (Laptop) für alles.
			ich han zum Beispiel i mire Agenda vo 8 bis 9 blocket, wo drinn stah Prep, ich bin in Preparation, und das isch eifach will ich Spotufsteher bin, ich chan äifach käi Meetings ha am 8i, aber mir händ da ä transparänti Agenda, das häisst wenn äine wüürlich öpis dringends hät, de schriibt dä mich schnäll ah, und säit ich muss dich unbedingt gseh, wes Dir gliich würd goh am halb nüni, ich han zwar gseh Du häsch dert öpis, und denn entschäid ich nach Luscht und Luune. Also, won ich äifach, also ich find ich bin die äinzig wo drfür verantwortlich isch das es mir guet goht, und, und die Verantwortig nimm ich wahr.	Das Outlook wird genutzt um punktuell Zeitfenster freizuhalten.
		<b>V3) Priorisierung der Aufgaben</b>	Und das find ich z lässige, z Abwääge, wie wichtig isch es mir, und wenn wichtig gnue, chames au no am 11i mache, aber nöd wichtig gnue zum jetzt d Gescht stoh loh. Und da han ich glaub sehr ä, ich tuen sehr wenig als höchstdringend und wichtig betitle, und dür das bin ich mäischtens rächt entspannt.	Wenn so stark integriert wird, ist es wichtig über beide Domänen hinweg zu priorisieren. Manchmal ist das eine dringlicher, manchmal das andere.
			Und de chunnt de au no druf ah, wänn öpper mich so quasi wett userisse, so chlei öppis als dringend postuliert, denn mach ich das natürlich nur bi denä Theme wo mir wichtig sind. Und spannend. Aso für gwüssi Theme hätt ich jetzt churz vor de Ferie zum Bispiel käi Termin meh ahgnoh,	Fremdbestimmte Priorisierungen übernimmt Integriererin 4 nur, wenn ihr das Thema wichtig ist. Ansonsten wird eine eigene Priorisierung vorgenommen.
			me muess sich halt ziel setzä	Ziele setzen.
		<b>V5) Umgang mit sozialem Umfeld</b>	Wenn ich ... am Abe im Usang bin, denn verkauf ich vielne unbewusst no z Thema flexibles Arbeiten, und Home Office Day, das isch aber will, dass isch mini Liideschaft, da han ich när nid z Gefühl ich han mich jetzt fürs Gschäft ihgsetzt.	Integriererin 4 sieht ihren Job als Leidenschaft an und erzählt auch privat viel davon.

<p><b>Fortsetzung</b> Integriererin 4 10% S / 90% I</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V) Verhaltensbasierte Boundary Taktiken</p>	<p><b>Fortsetzung</b> V5) Umgang mit sozia- lem Umfeld</p>	<p>Und ich glaub Kultur isch z wichtige. Mir händ da inne glaub wirklich ä Kultur wo, wo alli ähnlich ticket, wie gseit nöd mit unwichtige Telefonartief stalke, d lüüt göhnt smart mit Medie um. Also das häisst, ich beweg mich hie inere Bubble, wo sehr, mit lüüt wo sich sehr ähnlich sind, und ja, das läuft eigentlich sehr, sehr guet so.</p> <p>ähm, aso villicht mal us erscht Chef. Ich han jetzt da ä Beziehig, wo ich käi Ahnig han was sie macht und sie käi Ahnig hätt was ich mach, und dänn gits so die Synk-Püunkt, wo dänn sehr intensiv sind, wo mir üs ustuschet, es interessiert mini Chefin nid wo ich bin und was ich schaff, sie wäiss, dass sie oft am z'Nacht am 1 eMail vo mir überchunnt, das häisst aber nöd das ich en Börnout han, sondern das häisst villicht, dass ich bi Sunneschiin dusse bin gsi, also vo däm här gseh, isch es so z Vertrauensverhältnis, und zwar nid nur Vertraue dass ich schaffe, sondern au Vertraue das ich so schaff, dass es mir guet gaht. So das ich nöd a mini Läischtigsgränze chum. und das langet dänn au wieder zum wyter mache. (...)</p>	<p>Integriererin 4 bewegt sich sozial in einem Umfeld wo fast alle ähnlich „ticken“ wie sie. So gibt es auch wenig Konfliktsituationen</p> <p>Integriererin 4 arbeitet sehr unabhängig. Mit der Vorgesetzten gibt es nur Synchronisationspunkte, wo ein intesiver Austausch stattfindet. Ansonsten herrschen kaum Abhängigkeiten.</p>
---	---	--	---	---



## F. Boundary Taktiken aus offener Frage HOD13 nach Typ geordnet

### Boundary Taktiken Segmentierer (HOD13 - unsortiert)

verschiedene Telefone, geschäftstelefon ausschalten Längere Pausen, in denen man Sport treibt, wenn die Arbeit am Abend vorher länger wurde In den Pausen raus aus der Wohnung  
turn off

- Abschalten nachdem ich ausgebadgt habe - Mit Familie etwas unternehmen - Hobby nachgehen und so abschalten

- eigenen abschliessbaren Arbeitsraum / Büro - schliessen der Türe bei Büroarbeiten - eigene Email für Arbeiten, eigene Email für Privates

- Fixe Bürozeiten im Home Office einhalten - Räumliche Trennung gewährleisten - Allfällige Sprechstunden während den Arbeitszeiten mit der Familie gewähren, um dringendes zu besprechen (wie bspw. gemeinsame Kaffeepause von 15 Min.)

- Führen von gemeinsamer Agenden - Führen von getrennten Mobiltelefonnummern - Gespräche mit Lebenspartner über geschäftliches

- getrennte Agenda - getrenntes Mobile - getrennte Laptop

- getrennte Agenda und Telefon - separate Email

- getrennte Mobile und Agenden - Arbeitsmittel werden weggeräumt am Ende des Tages - Telefon auch bei Pausen, umgestellt - Reduzierung der HO Tage bei Reduzierung des Pensums

- ich rufe meine geschäftlichen E-Mails nach Feierabend, in den Ferien oder am Wochenende nicht ab

- keine Anzeige von Mails auf Natel - ignorieren von geschäftlichen Anrufen aufs Natel, falls privat beschäftigt

- Klare Trennung von privatem Computer und Laptop vom Geschäft - Keine geschäftlichen Emails auf meinem privaten Smartphone

- private Termine einhalten und in der Geschäftsagenda führen - Feierabend machen! - feste Essens- und Schlafzeiten -

- separates Mobilephone fürs Geschäft - nicht permanent online - nicht permanent erreichbar - Freitage werden eingehalten

- Völlig getrennte Netzwerke - Nicht im selben Ort leben und arbeiten (arbeite nur in seltenen Ausnahmen zu Hause, z.B. um ungestört ein Konzept entwickeln zu können)

- Wochenende komplett für die Familie und Freizeit (Abschalten von Laptop und Smartphone - Planung in nur einem Planungstool

-> zwei verschiedene Agenden -> zwei Mobiltelefone -> Am Telearbeitstag: Bürotür zu= Für die Familie ich bin nicht anwesend

2 Email Boxen Privates nur am Abend Hausarbeiten und Pausen verknüpfen..(bewegen)

2 Mobiltelefone, bestimmte Zeiten strikte nicht aufs Geschäfts-Mobil schauen, mit Arbeits-Kollegen zusammen regelmässig ausgehen

Ab einem gewissen Zeitpunkt das Smartphone abstellen (kein Telefon / Emails mehr entgegennehmen bzw. lesen)... Bei Ferienabwesenheit: gute Kommunikation / Übergabe offener Themen an die Stellvertretung.

Agenda Aufgaben (to dos)

Agenda gemeinsam führen. Sonstige sozialen Kontakte auf Minimum halten, um sich von Arbeit abgrenzen zu können. Nur 1 mir wichtige Person in Firma, mit der ich mich ausserhalb treffe. Mobiltelefon (benötige ich zurzeit nicht) muss unbedingt getrennt we

Agenda/Kontakte/Geräte immer für Beruf und Privat. Privates als Termin so wichtig wie Business. Für Kinder/Frau privilegiert erreichbar sein. Bewusste Strukturen schaffen.

Am Wochenende keine Arbeit zu Hause erledigen

Arbeit ist Arbeit--> Privat ist Privat

---

Arbeiten im Büro und nur im Notfall daheim

---

Arbeits-Mails nicht immer lesen

---

Arbeitsplan

---

Ausschalten von Mails auf dem Iphone nach Schluss

---

bewusstes Trennen von E-Mail Abruf

---

Blockzeiten Handy ausschalten ab bestimmten Zeiten keine Emails und Telefonate mehr beantworten

---

Bürotür schliessen!!! 2 Telefonnummern, nach Feierabend geht auf der Geschäftsnummer der Anrufer dran bei guten Kunden (kollegiales Verhältnis) werden Besuche oft mit einem Feierabendbier kombiniert.

---

Checke zu Hause und in den Ferien keine Emails von der Arbeit. Private Telefonnummer nur an sehr wenige Kollegen gegeben, und soll nur im Notfall benutzt werden. Keine Arbeitskollegen auf Facebook oder so. Möglichst wenige Aktivitäten ausserhalb de

---

Combox anstelle Rufannahme Nichtbeachten von Emails

---

Computer ausstellen An arbeitsfreien Tagen möglichst keine e-mail lesen nach Feierabend nicht wieder beginnen zu arbeiten, obwohl ich oft länger arbeite

---

Das Führen von getrennten Agenden und Mailadressen. Kein geschäftliches Mobiltelefon.

---

Dazu braucht man keine Strategie...

---

Eigene Agenda mit Taskliste für die beruflichen Verpflichtungen.

---

Eine Agenda mehrere Nummern (Privat, Geschäft) Nur eine Handynummer Handynummer ist mehr oder weniger geheim

---

Eine bestimmte Zeit für die Arbeit zu reservieren, wo ich alleine zu Hause bin.

---

Eine solche trennung ist bei mir nicht vorstellbar, aber am Abend sind meine Prioritäten klar, zuerst die Familie dann die Arbeit. Arbeitgeber kann man wechseln, aber meine Familie bleibt dieselbe zum Glück :-)

---

Erreichbar nur wenn gewollt (Mail, Tel.) etc. Bewusst aktiv (Arbeit ja/nein). Nutzen von Rand- oder echten Arbeitszeiten.

---

Erreichbarkeit, aber nur in dringenden Fällen

---

Firemenmails, Support-Benachrichtigungen nur auf Abruf, kein push

---

Firmen Labtop und Arbeitspapiere werden nach der Arbeit in der Tasche verstaut.

---

Firmenlaptop völlig separat von privaten Geräten

---

Freizeit ist Freizeit, Arbeit ist Arbeit, egal wo welche Tätigkeiten ausgeübt werden

---

Führe eine Agenda mit 2 Rubriken 2 Mailadresse, eine privat, eine geschäftlich

---

Führe getrennte Agenden und habe auch getrennte Mobiltelefone

---

Führen vom zwei Agendas. Privat, Büro sowie einsicht in Agenda (elektronisch) der Partnerin

---

Führen von getrennten Agenden, Abschalten nach Feierabend

---

Führen von getrennten Mobiltelefone.

---

Führen von getrennten Mobiltelefonen private Anrufe/Schreiarbeiten wenn möglich ausserhalb der Arbeitszeit bzw. an einem anderen Ort

---

Gemeinsame übergeordnete Aufgabenplanung Zeitplanung mit täglicher to do-Liste

---

Gemeinsamer Kalender, etc.

---

Geschäftshandy nur während Arbeitszeit, Abschalten, Ein- und Ausklingen lassen des Arbeitstages durch Fahrt von zu/nach Hause (Zug und Fahrrad), mit Arbeitskollegen ab und zu was Trinken gehen  
Geschäftstermine zwar in der persönlichen Agenda, aber nicht auf dem privaten Smartphone. Keine Büromails auf privatem Smartphone. Am Wochenende keine Geschäftsmails abrufen (ausser, wenn etwas wirklich dringend ist).

Getrennte Agenda

getrennte Agenda & Telefon Arbeitslaptop wird am WE nicht hochgefahren konsequent keine Arbeit auf das WE legen alles nur auf Arbeitstage und dafür in Kauf nehmen ab und zu an solchen tagen länger im Büro zu arbeiten .

getrennte Agenda, getrennte Mobiltelefone

Getrennte Agenden

getrennte Agenden Versuche die Mails nur anzusehen wenn ich ausnahmsweise von zu Hause arbeite  
Klare Kommunikation an Arbeitskollegen und Vorgesetzten, wann ich im Büro und wann an der FH bin  
Getrennte Agenden, getrennt Mailboxes, keinen direkten Mailzugang vom iPhone

Getrennte Agenden, separate Telefonleitung, separate eMail-Konti. Klare Zeiteinteilung. Keine Lohnarbeit während Freitagen (Wochenende etc.). Keine Hausarbeit während Lohnarbeitstag. Separates Arbeitszimmer (nicht in übrigen Wohnräumen integriert). K

getrennte Agenten und phone

getrennte Agneda und Handy bewusstes trennen von Arbeit und privaten Aktivitäten trennen von beruflichen Netzwerkkontakten und privaten Freunden (zumindest im Setting) Integration: berufliche Fachthemen interessieren mich auch Persönlich (Fa

getrennte Kalender (welche aber in gleichen Programm angezeigt werden können), getrennte E-Mail-Accounts (und Apps auf dem Smartphone)

Getrennte Kalender/Email Getrenntes Mobiltelefon Getrennte Hard- und Software

Getrennte Kommunikation: E-Mail, Kalender, Instant Messaging, Social Networking

Getrennte Laptop Privat und Business Zeitplanung für Privat und Zeitplanung für Business freie Sonntage und Samstagnachmittage

Getrennte Mobiltelefone

Getrennte Mobiltelefone Laptop kommt nur mit, wenn auch Home Office geplant ist

Getrennte Mobiltelefone und Computer. Mehr oder weniger fixe Zeiten/Tage für Arbeiten und Freizeit.

getrennte Mobiltelefone und E-Mail gute Stellvertretung klare Kommunikation: in Notfällen erreichbar aber nicht für Routinethemen (Notfälle definieren) Von Mitarbeitern/Kollegen auch nicht erwarten, dass sie immer erreichbar sind

Getrennte Mobiltelefone, getrenntes Büro/Arbeitszimmer, klare Kommunikation,

getrennte Telefonnummern und e-Mail Accounts; klar definierte Präsenz- und Arbeitstage;jedoch Flexibilität bei privaten familiären Terminen auch wochentags.

Gezielt Zeiten festlegen, in welchen E-Mails (Webmail oder Handy-Synchronisation) nicht geprüft werden. Push Funktion von Mailkonte am Wochenende und im Urlaub deaktivieren. Loslösen vom Geschäft durch sportliche Aktivitäten.

gezielte fach- und fallspezifische Diskussionen mit Ehepartnerin

Handy ausschalten, nicht erreichbar sein

Home-Office = Arbeit, restliche Zeit = Privatleben.

Ich bin momentan noch in einer Weiterbildung. Klar, dass man sich unter Kommilitonen auch beim Feierabendbier oder beim gemeinsamen Erarbeiten von Lernstoff auch einmal austauscht.

Ich habe ein Geschäftsleben und ein Privatleben. Ein Geschäftstelefon und ein Privattelefon, bei beiden zugegebener Zeit erreichbar. Das gilt auf für E-Mails und Chat, Skype usw.

Ich habe einen Privaten und einen Arbeitscomputer. Räumliche Trennung, keine Unterlagen im Wohnraum

Ich habe keine besondere Strategie - just do it!

Ich kommuniziere klar, dass ich am Sa/So nur im Notfall arbeite. Ich kommuniziere klar, dass mir die Familie sehr wichtig ist. Sport bei der Arbeit als Schnittstelle zwischen Beruf- und Privatleben (www.sportatwork.net)

Ich nehme keine Arbeit mit nach Hause, ausser ich muss für Prüfungen lernen oder für Vorträge üben

Ich rede Zuhause nicht bis wenig über die Arbeit. Über Handy bin ich grundsätzlich erreichbar, gehe aber nur dran, wenn es passt und ich den Anruf als wichtig erachte.

Ich treffe mich nicht privat mit meinen ArbeitskollegInnen

Ich trenne die Arbeitsgeräte (z.B. den PC) und habe getrennte Agenden

In der Regel nur arbeiten, wenn die Kinder ausser Haus sind (Schule, Sport). Mahlzeiten mit den Kindern / der Familie essen. Möglichst keine Arbeit am Wochenende und in den Schulferien.

Integration: Private und geschäftliche Termine in einer Agenda, Kontakt mit gleichen Personen privat und beruflich

Intuitives Verhalten

Kaum private Kontakte zu Arbeitskollegen. Wenig Gebrauch machen von Arbeitsmitteln, während Nicht-arbeitszeit, obwohl technisch jederzeit möglich

kein Blackberry und damit keinen permanenten Mailzugang

Kein Zutritt von Familienangehörigen auf das Netzwerk des Arbeitgebers

keine

Keine

keine / hab ich mir nie überlegt --> ich mach einfach

keine Beantwortung von Emails am Wochenende kein Versenden von Emails am Wochenende (wenn ich am Wochenende arbeite, dann Versand am Montag Morgen) möglichst kein Arbeiten am Wochenende bewusste Pausen vom Arbeiten (nicht darüber nachdenken, reden)

keine E-Mails am Wochenende

Keine Mails auf Privattelefon weiterleiten

Keine privaten Mails auf den geschäftlichen Mailaccount. 2 Mobiltelefone. Zeitliche Trennung

Keine speziellen Strategien

keine speziellen Strategien. Arbeitszeit ist Arbeitszeit, Freizeit ist Freizeit

Keine Telefone annehmen / SMS oder Mails lesen / schreiben während den Mahlzeiten Keine Mails lesen nach Feierabend oder vor dem Frühstück Keine Arbeit zwischen Freitagabend und Sonntagabend Klare Abgrenzung, die auch akzeptiert wrd. Kommunikation der Erwartungshaltung

Klare Absprache mit Partner, ausschalten ton Smartphone nach 21.00

Klare pers. Abmachung mit mir, wann und wie viel ich Telearbeit mache (ich entscheide, nicht VG). Keine beruflichen Mails/Telefonate zw. 18 und 7 Uhr, Tätigkeiten für Beruf ausserhalb dieser Zeiten. Konsequentes Erfassen der Tätigkeiten/Zeiten sowie K

Klare zeitliche Trennung der Tätigkeiten, aber Führen von nur einer Agenda. Bewusste Abgrenzung der Tätigkeiten

Laptop um 17:00 zuklappen und Handy ausschalten

Mails auf die Arbeits-Adresse werden nicht auf private Adresse umgeleitet, abends lese ich keine Mails mehr; zwei Laptops (privat versus Arbeit); nur selten private Treffen mit Kollegen/Vorgesetzten

---

Mails auf Handy nur wenn arbeiten unterwegs, am Wochenende ausgeschaltet

---

Mails auf Mobiltelefon nur während der effektiven Arbeitszeit. Arbeitszeit nur wenn via VPN eingeloggt.

---

Mobile

---

Mobiltelefon (kein Smartphone) für Privat und Büro getrennt kein Blackberry / Smartphone haben Laptop im Büro lassen

---

Nach Beendigung der Arbeit anderen Dingen nachgehen. Sport, Kinder oder auch Lesen und sich inhaltlich mit ganz anderen Themen beschäftigen.

---

Nicht an Arbeit denken, wenn ich zu Hause bin. Keine geschäftlichen Mails per Handy

---

nicht immer grad antworten

---

Nicht mehr erreichbar ab einer gewissen Zeit. (Ausser bei dringender Projektarbeit) Konsequentes ausschalten der Kommunikationsmedien nach Arbeitsende. Einhalten der Zeitpläne und Kalendereinträge.

---

Nur ein Gerät (Laptop, Handy), alles andere wird zu kompliziert. Direktnummer (Handy) aber nicht offiziell verfügbar.

---

Nur minimale Beziehungen während des Privatlebens mit Personen/Partner/Kunden aus dem geschäftlichen Umfeld

---

Ordnung in der Agenda

---

Outlook Einträge mit 'Privat' kennzeichnen

---

privat und geschäftlich eine Agenda und ein Mobil. Es braucht jedoch etwas Disziplin.

---

Private und Geschäftsmail getrennt

---

Privates und geschäftliche Handy getrennt Geschäftliches Handy ausschalten bei beendigung der Arbeit PC bewusst Ein- / Ausschalten (Zeitplanung) Weder Handy noch PC mit in die Ferien nehmen Projektarbeit ist sehr fluktuierend - mal sehr viel = hohe Integration in Privatleben (Firmen mails immer prüfen, Arbeit auch am WE, wenn erforderlich) - mal wenig = zeitliche Freiräume bewusst für Privatleben nutzen

---

Sämtliche Termine werden auf einem Segment festgehalten, Mobiltelefon kann nicht beeinflusst werden.

---

Schaffung von Zeitblöcken

---

Segmentieren bzw. Integrieren

---

Segmentieren durch: - Fixe Home-Office-Zeiten - Keine Arbeit für's Büro nach 18Uhr - Regelmässige Pause (z.B. Mittagessen mit der Familie) Integrieren: - Mobile ist an, auch wenn ich nicht im Office bin

---

Segmentieren: keine Arbeit an Wochenenden oder nur in absoluten Ausnahmen bewusst Feierabend machen und den PC dann ruhen lassen keine Arbeitsmails aufs private Smartphone synchronisieren Telefonate, bei denen mich externe Personen anrufen möchten,

---

Segmentieren: Freizeit als solche bewahren, Telefone nur während abgemachten Zeiten annehmen, Mails nur während vereinbarten Zeiten lesen. Integrieren: Für Notfälle (diese sind als solche definiert) bereit sein

---

Segmentieren: Führen von getrennten E-Mail-Accounts (privat, beruflich) Integrieren: Kalender mit allen Verbindlichkeiten / ein Mobile für alle Anrufe

---

Segmentieren: Klare Arbeitszeiten, ob zuhause, im Büro oder als Selbständig-Erwerbende / Abstimmung mit Arbeits- und Freizeiten Partner, Freunde, Familie / Übergangszeiten von Arbeits- zu Freizeit bewusst gestalten, falls ich nicht abschalten kann (Sp

---

Segmentieren: zeitliches Einteilen, relativ fester Arbeitszeitrhythmus Integrieren: zeitliche Flexibilität, wenn für die Arbeit erforderlich

---

Separater Laptop, den man nach Hause nehmen kann

---

Separates Mobiltelefon Am Wochenende keine Emails checken Nicht über die Arbeit sprechen Keine Kollegen im Freundeskreis

---

---

Smartphone ausschalten.

---

Terminmanagement

---

Trennung Telefon, zeiten, Räumlichkeiten, Themen

---

Trennung zwischen Geschäfts- und Privattelefon, ebenso bei den Laptops. Das Recht herausnehmen ab einer gewissen Zeit nicht erreichbar zu sein.

---

Unterschiedliche Emailadressen.

---

Unwichtiges vom Wichtigen trennen

---

Verschiedene Telefonanschlüsse, E-Mail-Adressen Büro ausserhalb Arbeit wenn möglich nicht nutzen, separater Arbeitsplatz in Wohnzimmer für Privates

---

Versuchen für bestimmte Slots komplett runterfahren(Qualitytime Kinder, Sport etc.)

---

Vorausschauend Arbeiten strukturieren, Agenden perfekt pflegen, Möglichkeiten von Lync und Smartphone nutzen.

---

Während der Arbeitszeit konzentriere ich mich vor allem auf meinen Job. Danach konzentriere ich mich voll auf die Familie und meine Freizeit.

---

Wenig private Kontakt mit Arbeitskollegen; Push-Mail auf Mobiltelefon ausschalten; genereller Mindset

---

Wenn ich zu Hause arbeite, bin ich angezogen und nicht im Pijama.

---

wenn möglich freie Wochenenden. Kein Email, etc.

---

wochenende bleibt frei, keine beruflichen mails mehr abrufen

---

Zeitliche (längerer Arbeitsweg) bzw. räumliche Distanz (Homeoffice) zum Büro

---

Zeitliche Trennung

---

Zeiträume schaffen

---

Zuhause den iPad weglegen Zeiten einhalten in denen zuhause gearbeitet wird oder nicht

---

Zwei Kalender (die sich jedoch überlappen lassen)

---

Zwei verschiedene Profile auf dem privaten PC. Verschiedene Kalender, Skype, Email, Chat etc.

---

### **Boundary Taktiken Mischtyp (HOD13 - unsortiert)**

---

heilige Tage , an denen nie gearbeitet wird (Samstag, Ferien) Arbeitsfreie Zeiten (Familienzeit)

---

- Getrennte Agenden - Getrennte Mailaccounts - Arbeitsmail wird nicht auf dem Smartphone ersichtlich - Feierabendbier mit Teamkollegen - Teilnahme an Teamevents - Austausch über private und persönliche Angelegenheiten mit einzelnen Teamkollege

---

- zwei getrennte Mobiltelefone - geschäftliche Emails in Freizeit nicht lesen (trotz Zugang via iPhone) und nicht beantworten

---

Arbeitsplanung Terminplanung Abgrenzung Feste Freiräume

---

Ausschalten aller Kommunikationsmöglichkeiten (Email, Skype, iChat, Telefon usw.)

---

Das Geschäftsntel ab 19h00 nicht mehr abnehmen! Am Sonntag für den Vorstand / Chef nicht erreichbar sein!

---

Eine Agenda für den gesamten Überblick. gute umfassende Planung Prioritäten setzen Regelmässigkeiten im Alltag

---

Eine private E-Mail-Adresse zum Segmentieren wo nötig Gemeinsames Projekt mit Ehemann, das beide Arbeitsbereiche überlappt (Integrieren)

---

einen Tag am Wochenende ohne Mails checken, Anrufe checken, SMS checken; ein Tag ohne an die Arbeit zu denken

---



---

Erreichbarkeit klar deklarieren

---

exakte planung, zielsetzung

---

Famien kalender/planung. Freie gestaltung arbeit/familienzeit

---

Ferien nutzen, Wochenende nur in dringenden Fällen stören lassen

---

Feste Zeiten ohne Kommunikation, nur inhaltliche Arbeit. Feste Zeiten für Kommunikation und Antworten nur in wichtigen Fällen. Möglichst keine synchrone Kommunikation (Telefon).

---

Freiräume schaffen Da ich aber alleine lebe, spielt es nicht so eine Rolle. Klar hätte ich zwischendurch meine Ruhe, aber als Führungskraft ist es fast unabdingbar, ständig erreichbar zu sein.

---

führe eine Agenda für alles (gilt auch für telefon); bei anlässen /aufgaben denke ich auch an meine privaten kontakte

---

Gemeinsame Agenda zur besseren Koordination der geschäftlichen und privaten Termin. Flexibel gestaltbare Arbeits-/Privatzeit

---

Gemeinsame Agenda, die öffentlich im Netz abrufbar ist

---

Generell spielt bei mir alles ineinander. Ich nehme mir aber bewusst einen Tag die Woche komplett frei und gehe konsequent offline .

---

Getrennte Agenda Handy abschalten in der Freizeit Offene Kommunikation mit Vorgesetzten und Teamkollegen betr. familiärer Termine

---

Getrennte Mobiltelefone und Computer, gemeinsame Agenda

---

Getrennte Mobiltelefone, bewusst Pausen setzen, Sport/Kultur/Essen mit Kollegen einplanen

---

Getrennte Mobiltelefone, relativ feste Arbeitszeiten

---

Getrennte Telefone

---

habe nur noch ein Firmenmobiltelefon, kann aber gut die Mails am Abend ignorieren

---

habe zwei Smartphones, Wochenende sind im Normalfall für privates reserviert

---

Integrieren: 1 Kalender, Geschäftsmails auf privatem Mobiltelefon Sementieren: Mails am Wochenende ausschalten

---

Kein Kompromiss für gewisse private Tätigkeiten (Arbeit wird abgelehnt oder zurückgestellt während dieser Zeit, auch wenn es dringend ist).

---

keine

---

Keine bewusste Strategie

---

Keine Strategie notwendig. (Improvisation)

---

Keine, es kommt auf die Situation und die Anforderungen an. Wenns brennt ist es so, dass diese Situation den Vorrang hat, umgekehrt wenn nicht sehr viel läuft hat die Familie Vorrang, das funktioniert.

---

klare Absprache mit Ehefrau über Kaffeezeiten usw.

---

Klare Kommunikation, wann ich arbeite (Whiteboard mit Arbeitszeiten) Bin aber immer ansprechbar für Familie, wobei diese sehr rücksichtsvoll mit Störungen umgeht.

---

Klare Regeln, wann ist Freizeit und wann wird evtl. auch zuhause noch etwas gearbeitet am Abend/Wochenende

---

Kontakte pflegen, die Arbeit nicht über Hand nehmen lassen

---

Machen wozu man Lust, wann man Lust hat. Also, wenn ich abends um 10 keine Mails mehr lesen will, lasse ich es eben. Wenn ich um 3 eine Stund ePaus emache möchte, tue ich das. USW...

---

Mails am Wochenende und Abend nicht ständig checken

---

Möglichst klare Zeiten definieren für Arbeit und für Private Angelegenheiten

---

Nach Arbeitsende endgültiges Herunterfahren des PC, Ausschalten des Mobile-Telefons

---



nur eine Agenda (privat/business) nur ein smartphone (privat/business) vereinbarte Pausen mit der Familie einhalten, Freiräume verteidigen

one e-mail account. Check work mail in private time. Work during private time. Do private tasks in work time.

pflege freundeskreis mit arbeitskollegen am arbeitsplatz und ausserhalb und gehe nach hause wenn ich nicht arbeite blockiere zeit in meiner agenda wenn ich private sachen machen will/muss (während Arbeitszeit)

Pflichtfrage?!?

räumliche Trennung: Zuhause ist Familie, im Büro ist Arbeit

Rufe meine privaten und geschäftlichen Mails regelmässig zu Hause und im Büro ab.

Samstags nur für Privates da sein. Nichts Geschäftliches erledigen.

Segmentieren: nicht permanent erreichbar sein, Mails nur zu Arbeitszeiten abrufen, sich auf eine Tätigkeit konzentrieren

Segmentieren: Abwesenheitsmeldungen im e-Mail, Kalendereinträge, Statsummeldungen im Lync angepasst, Notifikationen auf dem Smart Phone deaktivieren Integrieren: Triage der Wichtigkeit bei Anrufen (Mitarbeiter sind IMMER wichtig), Wichtigkeit eines A

Segmentieren: Arbeit & Besprechungen im Main-Office und an anderen Standorten Integrieren: Im Home-Office bin ich für die Familie ansprechbar, gemeinsame Pause, Kind zur Arbeit mitnehmen, Besprechungen zu Hause durchführen, Arbeitszeit flexibel

So wenig wie möglich zu Hause arbeiten

Wichtige Termine im geschäftlichen Outlookkalender eintragen, doch privat. Versuch der Trennung von Mailadressen/Steuerung, was wohin geschickt wird keine dauernde Synchronisation von Exchange-Konto auf privatem Smartphone (Mails. Kalender wird bei B

Work leif Balance.

Zeitlich (tagsüber) und räumlich (Dachgeschoss= Arbeit) auseinanderhalten!

zeitmanagement

Zeitmanagement Aufgabenplanung Welche Ziele will ich bis wann erreichen

Zum Segmentieren: (1) Zeitliche Abgrenzung von Arbeitszeiten (insbesondere Erreichbarkeits-Zeiten) (2) Räumliche Abgrenzung (Home-Office nur gezielt, nicht nebenbei vor/nach der Arbeit). Zum Integrieren: Keine Strategie nötig - wissenschaftliche Arb

Zwei Agenden, zwei Mobiltelefone, zwei PC's, keine Privaten Emails im Geschäft, Mehrheitlich lieber früher/ länger im Büro anstelle noch zu Hause zu arbeiten.

Zwei Mobiltelefone, damit ich an Feierabend, Wochenenden und in den Ferien mein Geschäftshandy ausschalten kann.

Zwischendurch bewusst offline gehen (keine Mails anschauen, Handy ausschalten).

## Boundary Taktiken Integrierer (HOD13 - unsortiert)

heilige Familienzeit zwischen 18:00 und 21:00, danach Home Office

- 1 Smartphone - 1 Agenda - sauber geregelte Stellvertretung

- Ab und an vollkommen offline und nur privat zu sein - insoweit getrennte Kommunikationswege privat und beruflich, dass ich im Urlaub nicht den beruflichen Mailkanal checken muss

- Arbeit und Wohnen in den gleichen Räumen - 1 Telefonnummer für Arbeit und Privat - Arbeitszeit richtet sich nach der anstehenden Arbeit, bei Bedarf lege ich aber auch Arbeit in die Nachtstunden und bin tagsüber privat unterwegs

- Bewusst Nein sagen - Auch während der normalen Arbeitszeit etwas privates erledigen, dafür am Abend / Wochenende arbeiten - Strukturen aufbauen damit man Abweichungen bemerkt (Pause auslassen etc.)

- gemeinsame Agenda - Umleitung der Gespräche aufs Smartphone - feste Telefon- und Mail-Zeiten

- zwei verschiedenen Telefonanschlüsse, Geschäft, Privat - verschiedene Mailaccount, Privat, Geschäft - bin jeden Tag in einem Chatroom mit meinen Arbeitskollegen verbunden, steige ich da aus, bin ich Privat. Stunden werden dann nicht mehr aufgeschrie

> 1 Kalender für berufliche & private Termine > 1 Smartphone für Beruf und Privat > Private Termine können auch mal während der Dienstzeit wahrgenommen werden

Alles verschmilzt...

Arbeit nach Möglichkeit direkt vor Ort machen

Arbeiten macht mir so viel Spass, dass ich es gerne in mein Privatleben lasse. Mein Privatleben in Form meiner kleinen Tochter signalisiert mir eine zu hohe Integration früh genug. Solange sie wach ist, keine Arbeit.

Bewusste Anlässe ohne Arbeitshintergrund

Eine Agenda, ein Telefon, Ein PC

eine Kalenderführung ein Mobiltelefon eine E-Mail-Adresse alles integriert

Feste Zeiten für die Familie, in denen ich versuche das Smartphone zu ignorieren.

Flexibel auf die Verhältnisse reagieren und kommunizieren!!!!!!

Führen der Familienfirma in der zweiten Generation. Büro und Privat ist schlicht nicht mehr zu trennen. Ich sehe das sehr positiv und als Lebensinhalt. In der eigenen Firma kann ich mich austoben . Anmerkung: um nicht zu überborden, bin ich nicht VR

Führen von getrennten Agenden

getrennte Agenda

Getrennte Mobiltelefone

gleiche Agenda oft Repräsentationsanlässe in Freizeit

Ich führe nur eine Agenda, nur ein Smartphone. Alle meine Mails privat und geschäftlich auf einer Device. Arbeiten als Teil des Lebens.

ich mag meine Arbeit, deshalb trenne ich nicht sklavisch, sondern bin gerne und gut erreichbar, falls nötig

Integrieren: auch mal privates während der Arbeitszeit erledigen; mit Freunden über Fragen/Themen meiner Arbeit sprechen; mir Arbeit/Aufgaben/Themen suchen, die mich auch privat interessieren

Segmentieren: getrennte Email-Adressen; verschiedene Kale

ksaäfslda

Nur über Smartphone arbeiten

Nur unter der Woche per Mail erreichbar, dann auch nach Feierabend In den Ferien nicht erreichbar, nur in wirklichen Notfällen

Privates Handy Keine Mailbearbeitung an Wochenenden und Ferien Eingeschränkte Verfügbarkeit - arbeite TZ 80% - der unbezahlte Tag ist strikte für private Aufgaben reserviert

Segmentierung: unterschiedliche Kategorien im Kalender, klare Priorisierung und Kommunikation meiner Bedürfnisse

Sinnhafte Einheit von Beruf und Privatleben

Strikt getrennte Technik (getrennte Telefone, Hardware) Autarker Arbeitsbereich (keine Privatunterlagen in Arbeitszimmer, keine Arbeitsunterlagen in Wohnräumen) Autarke Infrastruktur (separate Kaffeemaschine, Toilette etc.)

---

Verfügbarkeit nicht rund um die Uhr vermitteln Termine privat kennzeichnen im Outlook Stellvertretungen sicherstellen

verschiedene Mailaccounts, eine gemeinsame Agenda (auf Papier) um Terminkollisionen vorzubeugen

---

wenig, da ich es nicht wirklich separiere, aber ich möchte auf alle meinen tools immer alles zur Verfügung haben, sowohl privat als auch beruflich in Bezug auf Netzwerken macht separieren überhaupt keine Sinn, daher nutze ich viel Social Media zum Ne

---

Wenn ich wirklich absolute 'Privacy' will, dann finde ich immer den Knopf um meine Gadgets abzustellen. Dies ist sehr effektiv.

---

Work live balance / Zeitersparnis

---

Zeitpragmatik: Wenn ich im Büro gerade Leerlauf habe, erledige ich kurz was Privates (z.B. ein Telefonat) - wenn mir am Wochenende eine gute Lösung für ein Geschäftsproblem in den Sinn kommt, mache ich direkt ein Mail an die Betroffenen.

---

zT klare Zeitfenster für Arbeit schaffen; in der Freizeit bewusst offline sein (keine Mails checken, etc.)

---