

## Executive Summary

# Entwicklung einer Boundary-Management- Intervention zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben:

Der Einfluss von Boundary-Management-  
Strategien auf den Konflikt zwischen Arbeit  
und Privatleben

Lukas Schulz

# Executive Summary

## Entwicklung einer Boundary-Management-Intervention zur Förderung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben: Der Einfluss von Boundary-Management-Strategien auf den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

### Einleitung

Die Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt führen dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend verschwimmen. Diese Entwicklung stellt Arbeitnehmende vor die Herausforderung, ihre beruflichen und privaten Grenzen effektiv zu koordinieren, um Konflikte zwischen diesen Lebensbereichen zu minimieren (Allen & French, 2023). Boundary-Management (BM)-Strategien bieten Berufstätigen die Möglichkeit, die Trennung und Vermischung ihrer Lebensbereiche aktiv zu beeinflussen und an die persönlichen Präferenzen anzupassen (Piszczyk & Yestrepky, 2024). Um Beschäftigte bei ihrem BM zu unterstützen, wächst der Bedarf an wirksamen Interventionen mit BM-Strategien, die eine verbesserte Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben ermöglichen sollen.

### Forschungsziele und -fragen

Ziel der Arbeit ist es, zu überprüfen, ob eine webbasierte BM-Intervention mit BM-Strategien die Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben verbessern kann. Von besonderer Bedeutung ist der Effekt dieser Intervention auf den sogenannten BM-Fit, also die Übereinstimmung zwischen den präferierten und tatsächlichen Grenzen zwischen den Lebensbereichen. Indem der BM-Fit verbessert wird, sollten durch die Intervention wahrgenommene Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben reduziert werden (Ammons, 2013). Der innovative Ansatz besteht in der gezielten Stärkung des individuellen Einflusses auf das BM durch die Vermittlung von zur persönlichen Präferenz passenden BM-Strategien. Die auf der Handlungsregulationstheorie basierende Mikrointervention unterstützt die Teilnehmenden dabei, ihre individuellen BM-Strategien wirksam zu planen und umzusetzen.

### Theoretischer Rahmen

Die Boundary Theory nach Ashforth et al. (2000) bietet einen Rahmen zur Analyse der Art und Weise, wie Menschen die Grenzen zwischen ihren verschiedenen Lebensbereichen ziehen und aufrechterhalten. Abhängig von der Stärke dieser Grenzen können Lebensbereiche entweder voneinander getrennt oder miteinander vermischt sein. Sowohl die Trennung als auch die Vermischung können den Konflikt zwischen Lebensbereichen erhöhen oder verringern. Relevanter als die Trennung oder Vermischung der Lebensbereiche ist die Übereinstimmung zwischen den persönlichen BM-Präferenzen und dem BM-Verhalten, da mögliche Diskrepanzen kognitive Dissonanz verursachen können (Piszczyk & Yestrepky, 2024). BM-Strategien können dabei helfen, die tatsächlichen an die präferierten Grenzen anzupassen. Aufbauend auf der Handlungsregulationstheorie von Hirschi et al. (2021) ist zu erwarten, dass die aktive Zielsetzung und -verfolgung Berufstätige bei der Umsetzung von zur persönlichen Präferenz passenden BM-Strategien unterstützen können. Intervention mit BM-Strategien, die darauf abzielen, den BM-Fit zu verbessern und Diskrepanzen zu reduzieren, haben somit das Potential, Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben zu verringern.

## Methodik

Zur Überprüfung der Wirksamkeit der entwickelten Mikrointervention wurde eine kontrollierte randomisierte Studie, die als Goldstandard zur Evaluation von Interventionseffekten gilt, durchgeführt. Die Stichprobe bestand aus 80 Teilnehmenden, die zufällig entweder einer Interventions- oder einer Warteliste-Kontrollgruppe zugeordnet wurden. Die Intervention wurde über eine Arbeitswoche hinweg online durchgeführt und stellte jeden Tag eine Gruppe an BM-Strategien (z. B. zeitliche, kommunikative und kognitiv-emotionale Strategien) vor. Die Teilnehmenden wurden zudem mithilfe der WOOP-Zielsetzungsmethode (Wish, Outcome, Obstacle, Plan) dabei unterstützt, konkrete und umsetzbare Tagesziele zur Umsetzung individuell passender BM-Strategien und Verbesserung ihres BM-Fits zu formulieren. Zudem wurden die Teilnehmenden zur täglichen Reflexion über ihr BM angeregt. Die Datenerhebung erfolgte vor und nach der Intervention mittels standardisierter Fragebögen, die sowohl den BM-Fit als auch den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben erfassten.

## Hauptergebnisse

Varianzanalysen mit Messwiederholung zeigten statistisch signifikante Interventionseffekte auf den BM-Fit, jedoch nicht auf den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben. Deskriptivstatistisch war eine Reduktion des Konflikts in der Interventionsgruppe erkennbar. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die entwickelte Mikrointervention die Übereinstimmung zwischen präferierten und tatsächlichen Grenzen verbessern kann. Zudem lassen die Tendenzen in den Daten erwarten, dass sie auch den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben könnte, wenn eine längerfristige Implementierung und Verstärkung durch kontinuierliche Massnahmen umgesetzt wird.

## Bedeutung & Praxisrelevanz

Die entwickelte BM-Intervention kann direkt in betriebliche Trainingsprogramme integriert werden, um die Anforderungen an den Umgang mit den zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu bewältigen. Besonders effektiv ist hierbei die Vermittlung von konkreten BM-Strategien, um den Beschäftigten Ideen an die Hand zu geben, wie sie ihre individuellen BM-Präferenzen im Berufsalltag umsetzen und somit Diskrepanzen reduzieren können. Indem Unternehmen auf die individuellen Präferenzen der Beschäftigten eingehen, können sie massgeschneiderte Lösungen für unterschiedliche Bedürfnisse anbieten. Die Konzeption einer webbasierten Mikrointervention ist hierbei ein Ansatz, um in Zeiten von Remote-Arbeit einen breiten Kreis an Beschäftigten anzusprechen. Die zeit- und kosteneffiziente Massnahme kann somit Beschäftigte an unterschiedlichen Orten und zu unterschiedlichen Zeiten erreichen und ist dabei trotzdem effektiv.

Die Erkenntnisse dieser Arbeit tragen auf drei Ebenen zur bestehenden BM-Literatur bei: Erstens ist der BM-Fit formbar, was darauf hindeutet, dass der Aspekt der Erlernbarkeit künftig stärker berücksichtigt werden sollte. Zweitens legt die Untersuchung nahe, dass eine Intervention zur Erhöhung des BM-Fits weitere Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Lebensbereichen besitzen und zu einer Verringerung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben beitragen könnte. Drittens stehen die Ergebnisse im Einklang zum Handlungsregulationsmodell, welches besagt, dass die Regulierung des Handelns an der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben auf individueller Ebene durch die Festlegung und Verfolgung von Zielen positive Ergebnisse für Arbeit und Privatleben erzielen kann (Hirschi et al., 2021).

Zur Praxis und Weiterentwicklung des HR-Bereichs tragen die Ergebnisse bei, indem sie zeigen, dass digitale Trainings gezielt zur Förderung des individuellen BM eingesetzt werden können. Die Intervention deutet darauf hin, dass IT-basierte Lösungen nicht nur als Arbeitsmittel, sondern auch als Instrument zur Verbesserung der Vereinbarung von Arbeit und Privatleben eingesetzt werden können. Unternehmen sollten daher auf eine nachhaltige Integration solcher Programme in ihre HR-Strategie setzen, um langfristige Effekte zu erzielen. Sie sollten Bedingungen schaffen, um den Mitarbeitenden genügend Kontrolle über ihr BM zu übergeben. Gleichzeitig ist es wichtig, dass jede Person aktiv an ihrem BM arbeitet. Interventionen, die sich an Einzelpersonen richten, können sich auf die Handlungsregulationstheorie stützen. Darüber hinaus könnten berufliche und demografische Faktoren, wie z. B. die Autonomie oder berufliche Stellung, als Moderatoren die Wirkung der Intervention beeinflussen.

## Limitationen

Die relativ kleine Stichprobe war hinsichtlich des Geschlechts und Bildungsniveaus nicht vollständig ausgewogen, was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse einschränkt. Zudem wurde die Wirksamkeit der Intervention nur kurzfristig untersucht, sodass mögliche Langzeiteffekte unberücksichtigt bleiben. Weiterhin erhielt die Interventionsgruppe eine Intervention mit verschiedenen Interventionselementen, während die Warteliste-Kontrollgruppe lediglich Umfragen ausfüllen musste. Aufgrund dessen ist es nicht möglich zu identifizieren, welche Interventionselemente für die Effekte verantwortlich sind. Zum Schluss sollten die Daten auf Basis von Selbsteinschätzungen vonseiten der Teilnehmenden kritisch betrachtet werden, da die Gefahr einer Methodenverzerrung (sog. Common Method Bias) besteht.

## Abschluss

Meine Forschungsarbeit bietet nicht nur theoretisch fundierte, sondern auch praxisrelevante Lösungen für ein hochaktuelles Problem in der Arbeitswelt. Die kontrollierte randomisierte Studie demonstriert die Wirksamkeit der entwickelten Intervention hinsichtlich des BM-Fits. Die Ergebnisse zeigen auf, wie Unternehmen durch BM-Interventionen die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben ihrer Beschäftigten auf individueller Ebene nachhaltig verbessern können.

# Literaturliste

- Allen, T. D., Cho, E. & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D. & French, K. A. (2023). Work–family research: A review and next steps. *Personnel Psychology*, 76(2), 437–471. <https://doi.org/10.1111/peps.12573>
- Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2023). How positive activities shape emotional exhaustion and work-life balance: Effects of an intervention via positive emotions and boundary management strategies. *Occupational Health Science*. Vorab- Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1007/s41542-023-00163-x>
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.002>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and microrole transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hirschi, A., Allmen, N. von, Burmeister, A. & Zacher, H. (2022). Action regulation at the work–family interface: Nomological network and work–family consequences. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 369–387. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09751-6>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Piszczek, M. M. & Yestrepky, J. M. (2024). Changing placements: A punctuated equilibrium model of work–family role boundary reconstruction. *The Journal of Applied Psychology*. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.1037/apl0001186>
- Zacher, H. & Frese, M. (2018). Action regulation theory: Foundations, current knowledge and future directions. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran & H. K. Sinangil (Hrsg.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology: Organizational Psychology* (S. 122–144). SAGE.