

Executive Summary

**Konzeption und Evaluation
einer digitalen
Mikrointervention zur
Erhöhung des Boundary
Management Fits:**

Auswirkungen auf Zufriedenheit und
Boundary Control

Julia Steinke

Executive Summary

Konzeption und Evaluation einer digitalen Mikrointervention zur Erhöhung des Boundary Management Fits: Auswirkungen auf Zufriedenheit und Boundary Control

Einleitung

Wie können Berufstätige dabei unterstützt werden, in einer zunehmend flexiblen und digitalisierten Arbeitswelt die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu verbessern? Diese Frage gewinnt angesichts der Entgrenzung der Arbeit an immer grösserer Bedeutung. Permanente Erreichbarkeit und mobiles Arbeiten stellen längst keine Ausnahme mehr dar, sondern sind für viele Berufstätige fester Bestandteil des Arbeitsalltags. Es liegt nicht nur im individuellen Interesse, die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben aktiv und für sich bestmöglich zu gestalten. Auch für Arbeitgeber ist diese Thematik aufgrund der weitreichenden Auswirkungen von Bedeutung. Bisher fehlt es jedoch an konkreten Strategien, die sich effektiv und auf ressourcenschonende Weise in den Arbeitsalltag der Berufstätigen integrieren lassen.

Forschungsziele und -fragen

Angesichts dieser praktisch relevanten Forschungslücke besteht das Ziel dieser Arbeit darin, eine digitale Mikrointervention zur Verbesserung der Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zu konzipieren und zu evaluieren. Insbesondere sollen Berufstätige auf Tagesebene dabei unterstützt werden, individuelle Ressourcen zu entdecken, um die Grenzen entsprechend der persönlichen Wünsche und situativen Erfordernisse zu gestalten. Im Rahmen der Evaluation sollen Effekte dieser Intervention auf die Zufriedenheit mit dem Arbeitsleben, die Zufriedenheit mit dem Privatleben, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und die erlebte Kontrolle über die eigenen Grenzen getestet werden.

Theoretischer Rahmen

Die Boundary Theory (Asforth et al., 2000) beschreibt, wie Personen die Grenzen zwischen ihren Lebensbereichen auf einem Kontinuum zwischen Segmentierung und Integration gestalten – dies wird als Boundary Management (BM) bezeichnet. Berufstätige mit einer BM-Präferenz in Richtung Segmentierung versuchen, berufliche und private Aspekte zu trennen, während diejenigen mit einer BM-Präferenz in Richtung Integration gerne beide Lebensbereiche miteinander vermischen. Laut der aktuellen BM-Forschung sind Segmentierung und Integration mit spezifischen Vor- und Nachteilen verbunden, weshalb es nicht einen „gesünderen“ BM-Stil gibt (Ammons, 2013). Wichtiger ist der sogenannte BM-Fit, der das Ausmass der Passung zwischen BM-Präferenz und tatsächlichem BM-Verhalten beschreibt. Eine Person, die Segmentierung präferiert, am Feierabend jedoch berufliche E-Mails abrufen, hat zum Beispiel einen niedrigen BM-Fit. Ein hoher BM-Fit hat eine Vielzahl an positiven Auswirkungen auf die Zufriedenheit und das subjektive Wohlbefinden. Folglich sollten Interventionen darauf abzielen, den BM-Fit zu erhöhen (Allen & French, 2023).

Methodik

Eine randomisierte kontrollierte Studie (N = 93) wird durchgeführt, um zu überprüfen, ob eine digitale Mikrointervention den BM-Fit der Teilnehmenden erhöht und weitere Effekte hat. Die Mikrointervention verläuft über einen Zeitraum von zwei Wochen und integriert Komponenten der Psychoedukation, Zielsetzung und Reflexion. Zunächst wird Wissen über BM vermittelt. Daraufhin vergleichen die Teilnehmenden ihre BM-Präferenz mit ihrem BM-Verhalten und formulieren ein konkretes Ziel, um den BM-Fit zu erhöhen.

Im Anschluss durchlaufen die Teilnehmenden eine zweiwöchige Reflexionsphase, in der sie durch täglich variierende Impulsfragen dazu angeregt werden, über das tägliche BM zu reflektieren, Ressourcen zu aktivieren und das gesetzte Ziel zu verfolgen. Während die Teilnehmenden der Interventionsgruppe alle Komponenten der Intervention zwischen einer Prä- und einer Post-Befragung durchlaufen, erhalten

Hauptergebnisse

Die Ergebnisse der inferenzstatistischen Analysen zeigen, dass sich die Zufriedenheit mit dem Arbeitsleben und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben signifikant bei Teilnehmenden der Interventionsgruppe, jedoch nicht bei denjenigen in den zwei Warteliste-Kontrollgruppen, verbesserten. Ausserdem lassen sich bei diesen Teilnehmenden deskriptive Hinweise auf eine Erhöhung des BM-Fits sowie der erlebten Kontrolle über die eigenen Grenzen finden. Die täglichen Reflexionen über das persönliche BM kann in Kombination mit dem nötigen Wissen und einer konkreten Zielsetzung folglich Verbesserungen in der Zufriedenheit mit dem Arbeitsleben und der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben bewirken. Dieses Ergebnis ist besonders vor dem Hintergrund der geringen Stichprobe bemerkenswert.

Bedeutung & Praxisrelevanz

Besonders positiv ist der Befund, dass eine Mikrointervention ausreichen kann, um positive Veränderungen anzustossen. Der Aufwand für eine solche Intervention beläuft sich lediglich auf das Erstellen von Informationsunterlagen und Bereitstellen von Reflexionsfragen. Hierdurch kann insbesondere die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht werden, was wiederum weitere wichtige Aspekte wie Motivation und Engagement beeinflussen kann. Dank des kostengünstigen und ressourcenschonenden Charakters der Mikrointervention können HR-Bereiche dieses neue Wissen ohne grosse Herausforderung umsetzen. Ein konkretes Beispiel hierfür ist eine „Work-Life-Balance“-Kampagne in einem Unternehmen, in der die Beschäftigten über die Bedeutung des BM-Fit informiert und zur Zielsetzung und Reflexion über ihr individuelles BM angeregt werden. Hierfür können Führungskräfte- und Team-Workshops sowie individuelle Coachings angeboten werden.

Die Ergebnisse dieser Arbeit bieten Ansatzpunkte für die zukünftige psychologische Forschung sowie Denkanstösse für die HR-Praxis. Häufig wird dazu geneigt, zeit- und kostenintensive Programme zu entwickeln. Angesichts dessen sollte das Potential der Selbstreflexion im beruflichen Alltag verstärkt evaluiert werden, um simple und effektive Interventionen für verschiedene Themen im HR-Bereich zu schaffen.

Limitationen

Die Generalisierbarkeit der Befunde aus dieser Forschungsarbeit kann durch die kleine und selektive Stichprobe eingeschränkt sein. Beispielsweise bestand die Stichprobe überwiegend aus Frauen und Personen mit einem akademischen Abschluss. Ausserdem steht eine Evaluierung der Mikrointervention mit Follow-up-Daten aus, sodass die Langzeitwirkung und Stabilität der Effekte bisher noch nicht beurteilt werden können.

Abschluss

Die wissenschaftliche rigorose Testung der Interventionseffekte erforderte eine sorgfältige Konzeption, lange Vorbereitung und aufwändige Rekrutierung mithilfe einer eigens erstellten Website. Die in dieser Arbeit erforschten Themen – etwa die Vereinbarkeit von Lebensbereichen und das Wohlbefinden von Berufstätigen – sind aus der aktuellen und zukünftigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Das Highlight dieser Arbeit ist für mich, wie einfach sich die Erkenntnisse in den Alltag eines jeden Einzelnen implementieren lassen. In einer so komplexen und schnelllebigen Welt lässt sich schon durch ein paar Minuten, die wir uns für uns selbst nehmen, unsere Zufriedenheit steigern. Ich würde mir sehr wünschen, diese schöne Erkenntnis mit mehr Menschen und Unternehmen teilen zu 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>
- 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 micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- French, K. A. & Johnson, R. C. (2016). A retrospective timeline of the evolution of work-family research. In T. D. Allen & L. T. Eby (Hrsg.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of work and family* (S. 9–22). Oxford University Press.
- Hirschi, A., von Allmen, N., Burmeister, A. & Zacher, H. (2021). Action regulation at the work-family interface: Nomological network and work-family consequences. *Journal of Business and Psychology*, 37, 369–387. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09751-6>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Michel, J. S., Rotch, M. A. & O'Neill, S. K. (2022). The effects of work and nonwork boundary fit on role satisfaction and subjective well-being. *Stress and Health*, 38, 163–170. <https://doi.org/10.1002/smi.3070>
- Müller, N. & Kempen, R. (im Druck). Boundary Management-Coaching. In M. Quirin, E. Jonas, & C. Grassmann (Hrsg.), *Coaching-Psychologie: Ein wissenschaftlich-integratives Lehrbuch zu Mechanismen, Methoden und Anwendungsgebieten*. Springer.