

# **Strategien zur Abgrenzung von Arbeit- und Privatleben in der digitalisierten Arbeitswelt**

Angewandte Strategien bei mobil-flexibel arbeitenden Personen (qualitative Befragung)

Stefanie Halter  
[REDACTED]

Departement Gesundheit  
Institut für Gesundheitswissenschaften

Studienjahr: 2019

Eingereicht am: 06.05.2022

Begleitende Lehrperson: Peter Rüesch

**Bachelorarbeit  
Gesundheits-  
förderung und  
Prävention**

## Abstract

**Einleitung:** Durch die Digitalisierung können die Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben immer stärker verschwimmen. Um längerfristig eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten, ist es notwendig eine gewisse Grenze zwischen den beiden Lebensbereichen zu ziehen.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es zu beantworten, welche Strategien zur Abgrenzung zwischen Arbeit- und Privatleben verwendet werden. In der Fachliteratur sind diverse Segmentationsstrategien (Strategien zur Abgrenzung) bereits bekannt.

**Fragestellung:** Dazu wurde folgende Forschungsfrage gestellt: Welche Segmentationsstrategien wenden mobil-flexibel arbeitende Personen in der Praxis ihres Arbeitsalltags an?

**Methode:** Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden 10 qualitative Einzelinterviews mit mobil-flexibel arbeitenden Personen durchgeführt. Ergänzend dazu wurde eine systematische Suche durchgeführt.

**Zentrale Ergebnisse:** Am häufigsten grenzen sich Personen durch physische Strategien ab. Beispielweise, indem im Home-Office ein separater Raum als Arbeitszimmer genutzt wird. Alle befragten Personen verwenden Segmentationsstrategien zur Trennung von Arbeit- und Privatleben, um längerfristig eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten zu können.

**Schlussfolgerung:** Die Daten zeigen, dass Segmentationsstrategien für die notwendige Abgrenzung zwischen Arbeit- und Privatleben hilfreich sein können. Sie sollen als Handlungsempfehlungen für Interventionen in der Praxis genutzt werden.

**Keywords:** Boundary Management, Work-Life-Balance, Segmenationsstrategie, ständige/erweiterte Erreichbarkeit, Arbeit- und Privatleben

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
1.1	Allgemeine Ausgangslage	2
1.2	Ausgangslage und Relevanz in der Gesundheitsförderung und Prävention	2
1.3	Zielsetzung und Fragestellungen	3
<b>2</b>	<b>Theoretische Grundlagen und Begriffe</b>	<b>5</b>
2.1	Begriffe	5
2.2	Wissenschaftliche und praktische Relevanz	6
2.3	Work-Life-Balance und Boundary Management	7
2.3.1	Work-Life-Balance	8
2.3.2	Boundary Management	9
2.4	Segmentationsstrategien	11
2.5	Aktueller Forschungsstand	12
<b>3</b>	<b>Methode</b>	<b>13</b>
3.1	Methodisches Vorgehen:	13
3.2	Systematische Suche	14
3.2.1	Datenbanken	14
3.2.2	Suchbegriffe	14
3.3	Qualitative Einzelinterviews	15
3.3.1	Zielgruppe/Stichprobe und Rekrutierung	15
3.3.2	Interviewleitfaden	15
3.3.3	Interviewdurchführung	15
3.3.4	Transkription und Datenanalyse	16
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>18</b>
4.1	Systematische Suche	18
4.2	Qualitative Einzelinterviews	19
4.2.1	Angewandte Segmentationsstrategien im Alltag	19

4.2.2	Segmentationsstrategien bei Führungskräften und Mitarbeitenden	21
4.2.3	Herausforderung bei physischen Segmentationsstrategien	21
4.2.4	Segmentationsstrategien als Copingstrategie (ständige Erreichbarkeit)	22
4.2.5	Handlungsempfehlungen für mobil-flexibel arbeitende Personen	23
4.3	Weitere Ergebnisse	23
4.3.1	Wahrnehmung der Vor- und Nachteile mobil-flexibler Arbeitsweisen	24
<b>5</b>	<b>Diskussion</b>	<b>26</b>
5.1	Beantwortung der Fragestellung	26
5.1.1	Beantwortung der Subfragestellungen	27
5.2	Diskussion der Ergebnisse	28
5.3	Limitationen	34
<b>6</b>	<b>Fazit und Schlussfolgerungen</b>	<b>36</b>
6.1	Implikationen für die Gesundheitsförderung und Prävention	36
6.2	Ausblick und weitere Empfehlungen für Praxis und Forschung	37
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>39</b>
<b>8</b>	<b>Weitere Verzeichnisse</b>	<b>42</b>
8.1	Abbildungsverzeichnis	42
8.2	Tabellenverzeichnis	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
<b>9</b>	<b>Eigenständigkeitserklärung und Wortzahl</b>	<b>42</b>
<b>10</b>	<b>Anhang</b>	<b>44</b>
10.1	Interviewleitfaden	44
10.3	Suchprotokoll systematische Suche	52

# 1 Einleitung

## 1.1 Allgemeine Ausgangslage

Durch die Digitalisierung können immer mehr Personen zeit- und ortsunabhängig arbeiten. Die Corona-Pandemie verstärkte diese Situation (z.B. durch die Home-Office-Pflicht) und viele Unternehmen entwickeln ihre Möglichkeiten für mobil-flexibles arbeiten weiter. Diese Entwicklung bietet Chancen für mehr Flexibilität und einen individualisierten Lebensstil, bringt aber auch Risiken mit sich. Durch den technischen Fortschritt ist es möglich immer und überall erreichbar zu sein. Wenn sich das Arbeitsleben zu häufig und zu stark mit dem Privatleben mischt, führt dies dazu, dass weniger Erholungsaktivitäten (z.B. Zeit mit Freunden oder Familie, Sport) unternommen werden. Dies führt langfristig zu Erschöpfung und einer geringen Work-Life-Balance (Wepfer et al., 2018).

## 1.2 Ausgangslage und Relevanz in der Gesundheitsförderung und Prävention

Das Handlungsfeld der Gesundheitsförderung und Prävention sieht die Autorin vor allem im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), da es um die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitswelt handelt.

Durch die Digitalisierung und dem Trend zur Individualisierung kann davon ausgegangen werden, dass in Zukunft immer mehr Person mobil-flexibel arbeiten werden. Der Wandel birgt gesundheitliche Risiken aber auch Chancen.

**Chancen:** Die mobil-flexible Arbeitsweise bietet als Chance mehr Flexibilität.

Beispielsweise ist es möglich, Terminen nachzugehen, welche bei der Arbeit vor Ort nicht wahrgenommen werden könnten. Somit stehen die freien Tage für die Erholung zur Verfügung und private Termine lassen sich mit den Arbeitstagen besser vereinbaren. Dies wirkt sich positiv auf die Work-Life-Balance aus. Ebenfalls empfinden viele Personen lange Arbeitswege (welche nicht als Arbeitszeit gelten) als anstrengend, was eine Belastung darstellen kann. Vor allem weil diese Zeit nicht zur Erholung genutzt werden kann (Vogl et al., 2014). Der Arbeitsweg kann beispielsweise durch die Arbeit im Home-Office wegfallen.

**Risiken:** Aufgrund des digitalen Wandels ist es möglich immer und überall erreichbar zu sein. Ständige Erreichbarkeit gilt als arbeitsbezogener Belastungsfaktor (Dettmers, 2017). In der Wissenschaft zeigt sich, dass eine gewisse Abgrenzung von Arbeit- und Privatleben

notwendig ist, um längerfristig eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten (Wepfer et al., 2018).

Um die Risiken für gesundheitsschädliches Verhalten in der Arbeitswelt zu minimieren und Empfehlungen sowie Massnahmen für mobil-flexibel arbeitende Personen abzuleiten, ist es für die Gesundheitsförderung und Prävention notwendig, die in der Praxis angewendeten Strategien zur Abgrenzung vom Arbeits- und Privatleben (Segmentationsstrategien) zu kennen.

Durch die Erkenntnisse dieser Arbeit sind folgende mögliche Einsatzgebiete in der Praxis denkbar:

- Umsetzung von Interventionen zur Thematik durch das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Beispielsweise: Workshops für Teams zum Thema Abgrenzung.
- Grundlagewissen für Interventionen im Bereich von Berufsschulen: Sensibilisierung von Lehrenden zum Thema Abgrenzung, welche zukünftig mobil-flexibel arbeiten werden.

Wissenschaftlich fundiertes Wissen zu Segmentationsstrategien bietet deshalb eine Grundlage für spätere Interventionen im Rahmen der Gesundheitsförderung und Prävention. Es gilt jedoch den Grundsatz der Gesundheitsförderung zu beachten, dass nebst einer Bedarfserhebung (Literatur-Recherche) immer noch eine auf das jeweilige Setting angepasste Bedürfniserhebung (z.B. Umfrage zum Bedürfnis der Zielgruppe) durchgeführt werden sollte, um wirksame und nachhaltige Interventionen umzusetzen (Ruckstuhl et al., 2008).

### **1.3 Zielsetzung und Fragestellungen**

Das Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, welche Strategien (sogenannte «Segmentationsstrategien») zur Trennung von Arbeit- und Privatleben im Alltag angewendet werden.

Weiter soll der Unterschied zwischen Segmentationsstrategien bei Führungskräften und Mitarbeitern ohne Führungsrolle erhoben werden. Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und können durch ihr Verhalten das der Mitarbeitenden beeinflussen. Als Beispiel: Falls die Führungskraft zusätzlich an den Wochenenden Mails beantwortet und/oder Aufträge erteilt, kann dies Druck bei den Mitarbeitenden auslösen ebenfalls am Wochenende arbeiten zu müssen (Derk et al., 2014). Dies erschwert die notwendige

Abgrenzung zur Arbeit und kann sich längerfristig negativ auf die Work-Life-Balance und somit auf die Gesundheit auswirken. Ebenfalls kann davon ausgegangen werden, dass Führungskräfte eine grössere Verantwortung haben und dadurch einem grösseren Druck ausgesetzt sind ständig erreichbar zu sein.

Ein weiteres Ziel ist es herauszufinden, inwieweit Segmentationsstrategien als Copingstrategien (Bewältigungsstrategien) für die Herausforderung der ständigen Erreichbarkeit verwendet werden. Dies, um zu überprüfen, ob die befragten Personen überhaupt eine Strategie verwenden und benötigen, um die Herausforderung zu bewältigen.

Kreiner nannte in seiner Studie von 2009 physische Segmentationsstrategien als die meistangewandten Strategien. Deshalb wird ein weiteres Ziel dieser Arbeit sein, die Herausforderungen bei der Umsetzung von physischen Segmentationsstrategien qualitativ zu erfragen. Es kann davon ausgegangen werden kann, dass nicht alle Personen die Möglichkeit haben, einen Raum nur als Bürozimmer zu Hause nutzen zu können und sich dadurch physisch weniger abgrenzen zu können. Weiter sollen Handlungsempfehlungen bezüglich der individuellen Anwendung von Segmentationsstrategien abgeleitet werden können.

Aus diesen Zielen resultierten folgenden Fragestellungen:

Hauptfragestellungen:

*Welche Segmentationsstrategien wenden mobil-flexibel arbeitende Personen in der Praxis ihres Arbeitsalltages an?*

Subfragestellungen:

*Teilfrage A: Inwiefern unterscheiden sich die Segmentationsstrategien von Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion?*

*Teilfrage B: Welche Herausforderungen und damit verbundene gesundheitliche Risiken zeigen sich bei physischen Segmentationsstrategien?<sup>1</sup>*

*Teilfrage C: Inwiefern werden Segmentationsstrategien als Copingstrategien für die Herausforderung der ständigen Erreichbarkeit wahrgenommen und angewendet?*

*Teilfrage D: Welche Handlungsempfehlungen bezüglich der individuellen Anwendung von Segmentationsstrategien können aus den Resultaten der Interviews abgeleitet werden?*

---

<sup>1</sup> Beispiel: eine physische Segmentationsstrategie wäre ein separates Bürozimmer zu besitzen. Wenn dies aus Platzgründen nicht möglich ist und z.B. im Wohnzimmer gearbeitet werden muss, könnte eine Herausforderung sein, durch andere Familienmitglieder ständig gestört zu werden.

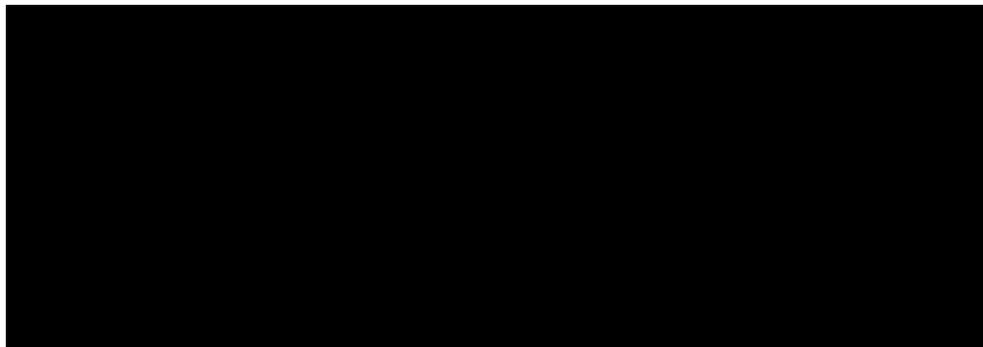
## 2 Theoretische Grundlagen und Begriffe

Im folgenden Teil werden zuerst einige Begriffe erklärt, um das Verständnis für den darauffolgenden Theorieteil zu verbessern.

### 2.1 Begriffe

**Mobil-flexibel** zu arbeiten bedeutet orts- und zeitunabhängiges arbeiten. Mobil meint die örtliche Form der Arbeit, also beispielweise die Möglichkeit im Zug oder Home-Office zu arbeiten. Flexibel bezieht sich auf die zeitliche Flexibilität, also beispielweise die Möglichkeit zu haben ausserhalb der regulären Arbeitszeiten arbeiten zu können. Dabei werden Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt (Krause & Windlinger, 2018).

**Segmentation** auf der einen Seite des Kontinuums bedeutet, dass unterschiedliche Lebensbereiche (Arbeit- und Privatleben) sowohl zeitlich als auch physisch deutlich voneinander getrennt werden, es klar abgegrenzte Rollen gibt und kein Hin- und Herwechseln zwischen Tätigkeiten aus dem Privat oder Arbeitsleben stattfindet (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996).



Ein Beispiel für starke Segmentation zwischen Arbeit- und Privatleben: Ein Fabrikarbeiter, welcher morgens um 07:00 seine Arbeit in der Fabrik beginnt und um 16:00 Uhr Feierabend hat. Er hat keine Möglichkeit sein Privatleben mit dem Arbeitsleben zu vermischen.

In der Literatur wurden verschiedene Segmentationsstrategien (Kreiner et al., 2009) identifiziert, welche im folgenden Theorieteil genauer beschrieben werden.

**Integration** auf der anderen Seite des Kontinuums bedeutet das Gegenteil – die Lebensbereiche (Arbeit- und Privatleben) werden stark vermischt. Ein Beispiel für

vermehrte Integration von Arbeit- und Privatleben: Ein Vater, welcher als Freelancer häufig zu Hause arbeitet, wo er zwischen der Arbeit häufig privaten Tätigkeiten nachgeht, wie zum Beispiel der Kinderbetreuung. Falls während den regulären Arbeitszeiten ein privater Termin anfällt, nimmt er diesen wahr und geht seiner Arbeit abends oder an den Wochenenden wieder nach. Es gibt kaum Zeitfenster, an welchen er sich bewusst nur in einer Rolle befindet.

Die Begriffe Segmentation und Integration stammen aus der Grenztheorie (Ashfort et al., 2000), welche im Abschnitt «Boundary-Management» erläutert wird.

## **2.2 Wissenschaftliche und praktische Relevanz**

Im folgenden Abschnitt wird die wissenschaftliche und praktische Ausgangslage beschrieben, um die Relevanz der Thematik aufzuzeigen.

Die Arbeitswelt hat sich durch die schnelle Entwicklung der Digitalisierung für viele Personen verändert. Personen können vermehrt zeit- und ortsunabhängig arbeiten. Diese Entwicklung bietet einerseits Chancen für mehr Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben. Andererseits birgt sie auch Risiken, zum Beispiel die Gestaltung der Abgrenzung von Arbeit- und Privatleben und die Möglichkeit ständig erreichbar zu sein. Wenn die Grenzen zu stark verschwimmen und kaum noch Zeit für Erholung bleibt, kann sich dies negativ auf die Work-Life-Balance und das Wohlbefinden auswirken (Wepfer et al., 2018). In der Forschung zeigt sich ständige Erreichbarkeit als arbeitsbezogener Belastungsfaktor (Dettmers, 2017).

Das Forschungsinteresse an Remote-Arbeit sowie an Grenzmanagement (Boundary-Management) ist in den letzten Jahren, aufgrund der oben genannten neuen Ausgangslage, stetig gewachsen. Da viele Menschen infolge von COVID-19 zur Remote-Arbeit gezwungen wurden, bieten die Entwicklungen der vergangenen Monate eine einzigartige Gelegenheit, um Daten bezüglich dieser Thematik zu erheben. Im August 2020 haben 48% der Erwerbstätigen mobil-flexibel gearbeitet (Weichbrodt et al., 2020).

Die aktuellen Entwicklungen der Corona-Pandemie in der Schweiz (Stand April 2022) erlauben es wieder ins Büro zurückzukehren. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Möglichkeiten mobil-flexibel zu arbeiten sich durch die Pandemie in den Unternehmen mehr etabliert haben.

Weiter zeigt eine internationale Studie (Global Talent Studie Oktober 2020) auf, dass 8 von 10 Schweizer Arbeitnehmenden sich mehr Flexibilität in Bezug auf die Arbeitswelt wünschen. Ein Drittel der Schweizer Befragten vollständig flexible Arbeitszeiten.

Die oben erwähnten Daten zeigen, dass das Interesse an mehr Flexibilität in der Arbeitswelt gewachsen ist und in Zukunft nicht mehr wegzudenken ist. Dies sollte in der Gesundheitsförderung und Prävention somit vermehrt Beachtung finden. Vor allem weil die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit einen positiven Einfluss auf die psychische und physische Gesundheit der Mitarbeitenden hat (Kauffeld Simone, 2011).

Weiter sind im Rahmen der Gesundheitsförderung und Prävention Interventionen unter Berücksichtigung des Setting-Ansatzes sinnvoll. Der Setting-Ansatz ist ein etablierter, wirksamer und nachhaltiger Ansatz, um Interventionen zu planen und umzusetzen (Rosenbrock & Hartung, 2015). Er zielt darauf ab das Verhalten des Individuums zu beeinflussen aber auch Verhältnisse zu schaffen, welche dies ermöglichen. Dies geschieht auf zwei Ebenen: Verhalten und Verhältnisebene. Während die Massnahmen auf Verhaltensebene auf die Stärkung individuelle Fähigkeiten abzielt, soll die Verhältnisebene die äusseren Bedingungen schaffen, damit dies optimal gelingen kann. Auf Verhältnisebene ist es notwendig, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen, wie zum Beispiel die Risiken der neu gewonnen Flexibilität (z.B. unklare Regelungen betreffend Erreichbarkeit ausserhalb der regulären Arbeitszeiten) zu minimieren. Auf Verhaltensebene gilt es Personen zu befähigen mit den neuen Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt umzugehen (z.B. auf die Notwendigkeit von Abgrenzung sensibilisieren).

### **2.3 Work-Life-Balance und Boundary Management**

Im folgenden Abschnitt werden die Begriffe Work-Life-Balance und Boundary Management erklärt und unter Einbezug von Theorien erläutert. Das Boundary Management ist ein Teil der Work-Life-Balance. Es fokussiert sich vor allem auf die Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben.

### 2.3.1 Work-Life-Balance

Die Menge an Literatur zur Thematik rund um den Begriff «Work-Life-Balance» nimmt seit einigen Jahren stetig zu.

Als Work-Life-Balance wird ein Zielzustand bezeichnet, welcher die ausgewogene Vereinbarkeit zwischen Arbeit- und Privatleben gewährleistet. Es sollte dabei möglich sein, auch bei einem fordernden Job sich persönlich entfalten zu können.

In der Gesundheitsförderung und Prävention wird der gesamtheitlichen Betrachtung von Menschen und Umwelt einen hohen Stellenwert beigemessen. Beispielweise ist Gesundheit nicht nur als ein Zustand von Abwesenheit der Krankheit zu sehen, sondern als vollständiges körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen (Weltgesundheitsorganisation 2013). Ebenfalls stützt sich das Berufsfeld der Gesundheitsförderung auf die psychosomatische Forschung, welche Wechselwirkungen zwischen Körper, Psyche und sozialem Umfeld erforscht und die einzelnen Komponenten nicht getrennt voneinander betrachtet.

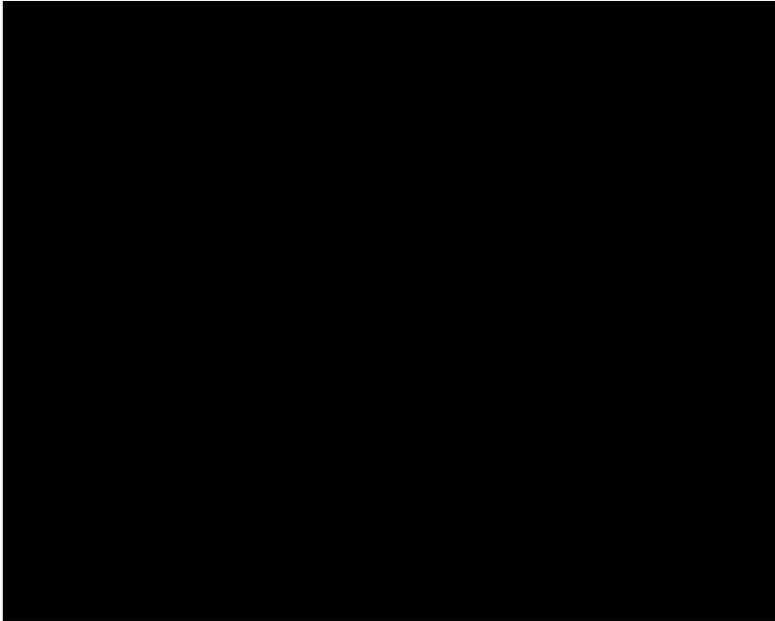
Die Autorin wählte deshalb zwei Theorien zur Thematik der Work-Life-Balance, welche diese ganzheitliche Sichtweise ebenfalls enthalten:

1. Gemäss der Theorie des Psychotherapeuten Nossrat Peseschkian gibt es acht Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance.
  - Beruf und Finanzen
  - Familie und Bekannte
  - Gesundheit und Fitness
  - Sinn und Kultur

Wenn sich alle Faktoren der Zweier-Gruppen im Gleichgewicht befinden, ist der Mensch ausgeglichen und glücklich. Davon geht diese Theorie aus. Je nach Individuum können die Ausprägungen der Faktoren unterschiedlich ausfallen. Grundsätzlich wird es erst schwierig, wenn eine der Lebensbereiche vernachlässigt wird oder ganz wegfällt. Dies beeinflusst das Gleichgewicht und wirkt sich negativ alle Faktoren aus (Holzer, 2013).

2. Gemäss dem ganzheitlichen Ansatz von Lothar Seiwert (Zeit-Balance-Modell) ist das Management von Zeit im Leben allgemein die Grundlage für eine gesunde und erfolgreiche Work-Life-Balance. Er geht von seiner eigenen «Glücksdefinition» aus,

welche die Grundlage für ein erfolgreiches und zufriedenes Leben ist. Niemand kann von Anderen glücklich gemacht werden. Glücklichein muss von innen kommen, erst dann kann es an andere weitergegeben werden.



Das Ziel ist es langfristig eine Balance der Bereiche zu finden und nicht noch mehr in weniger Zeit quetschen zu wollen. Im Modell ist die enge Verknüpfung der verschiedenen Lebensbereiche zu erkennen. Seifert geht von einer psychosomatischen Forschung auf, welche Wechselwirkungen zwischen Psyche, Körper und sozialem Umfeld aufzeigt (Holzer, 2013).

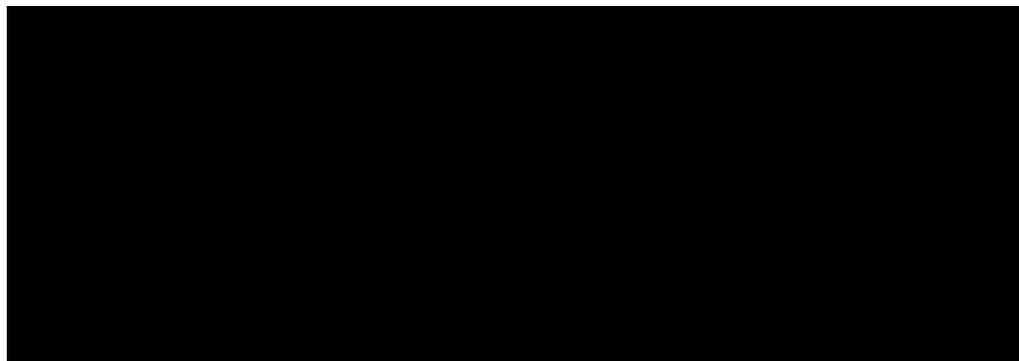
### 2.3.2 Boundary Management

Das Boundary Management ist ein spezifischer Teil der Work-Life-Balance. Im Gegensatz zur Work-Life-Balance bezieht sich das Boundary Management vor allem auf die Gestaltung der Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben. Das Boundary Management findet vor allem in Bereichen besondere Beachtung, in welchen es eher möglich ist, dass die Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben verschwimmen. Wobei die Work-Life-Balance überall in der Arbeitswelt eine Rolle spielt.

Die Boundary Theorie (Grenztheorie) nimmt an, dass sowohl Integration als auch Segmentation mit unterschiedlichen Vor- und Nachteilen einhergehen (Ashforth et al., 2000). Eine wichtige Erkenntnis ist, dass besonders bei hohen Arbeitsbelastungen eine Abgrenzung von Arbeit- und Privatleben sehr gut tut. Somit kann verhindert werden, dass nach der Arbeit noch über Arbeitsthemen vermehrt nachgedacht wird. Deshalb helfen klare Grenzen

abzuschalten, was Erholung ermöglicht (Wepfer et al., 2018). Dies bedeutet, dass zu starke Integration sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann. Als Vorteil kann eine gewisse Integration eine flexiblere Gestaltung der beiden Lebensbereiche (Arbeit- und Privatleben) ermöglichen. Zu starke Segmentation kann den Wechsel zwischen den Rollen erschweren, was sich unvorteilhaft auf die Flexibilität und Vereinbarkeit der Lebensbereiche auswirkt. Ebenfalls wird in der Fachliteratur von sogenannten Boundary-Typen gesprochen. Sie unterscheiden sich in ihrer Präferenz zu Segmentation und Integration (Kreiner et al., 2009). In der Literatur zeigen sich Integrierer, Segmentierer und Mischtypen. Integrierer vermischen gerne und häufig Arbeit- und Privatleben. Segmentierer brauchen und wollen eine klare Abgrenzung der beiden Lebensbereiche. Die Mischtypen brauchen zwischendurch Abgrenzung, trotzdem integrieren sie ab und zu. Wobei Evidenz besteht, dass vor allem Mischtypen Schwierigkeiten mit ihrem Boundary Management haben (Gisin et al., 2013). Weiter kann gesagt werden, dass wenn Personen nicht oder zu wenig nach ihrer Präferenz arbeiten können, kann dies zu Stress führen, welcher sich langfristig negativ auf die Gesundheit auswirkt (Wepfer et al., 2018). Dies gilt grundsätzlich für alle Boundary-Typen. Wobei die negativen gesundheitlichen Auswirkungen am grössten sind bei Personen, welche segmentieren möchten, jedoch zur Integration gezwungen werden. Zum Beispiel durch die vorherrschenden Arbeitsbedingungen und Verhaltensnormen innerhalb eines Teams (Basile & Beauregard, 2021).

Weiter zeigt die Literatur einen negativen Zusammenhang zwischen Integration und Erholungsaktivitäten. Auch für Integrierer ist ein gewisser Anteil an Segmentation unbedingt notwendig, um längerfristig eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten (Wepfer et al., 2018).



## 2.4 Segmentationsstrategien

Personen verwenden zur Abgrenzung von Arbeit- und Privatleben Strategien. In der Literatur hat sich der Begriff «Segmentationsstrategien» weitgehend etabliert. Eine gewisse Abgrenzung ist essenziell für die Erhaltung einer gesunden Work-Life-Balance. Spezifische Daten zu Segmentationsstrategien bei Führungskräften sind der Autorin keine bekannt.

Kreiner clusterte bei seiner Untersuchung die Segmentationsstrategien in 4

Hauptkategorien:

Es gibt verhaltensbasierte, zeitliche, physische und kommunikative

Segmentationsstrategien. Die unterstehende Tabelle dient zur Verständlichkeit, indem die jeweiligen Strategien mit einem Praxisbeispiel ergänzt werden.

[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]

Erweitert wurden die bereits bekannten Strategien durch Tammy D.Allen (Allen et al., 2021) durch drei weitere Segmentationsstrategien:

[REDACTED]	
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

Die Strategien wurden von der Autorin vom Englischen ins Deutsche übersetzt. Die klare Einteilung in nur eine Strategie ist nicht immer möglich, da es Überschneidungen geben kann. Ausführlich wird diese Problematik im Abschnitt «Limitationen» beschrieben.

## 2.5 Aktueller Forschungsstand

Die Arbeitsweise hat sich für viele Menschen in den letzten Jahren verändert. Einerseits durch die rapide Entwicklung der Digitalisierung und andererseits durch die weltweite Corona-Pandemie. Die Möglichkeit zeit- und ortsunabhängig zu arbeiten hat zugenommen. Somit gewinnt das Thema Abgrenzung immer mehr an Bedeutung. Deshalb bietet die aktuelle Ausgangslage optimale Bedingungen zur Erhebung von Daten zu Segmentationsstrategien, da die Anzahl von mobil-flexibel arbeitenden Personen massiv gewachsen ist.

Die Autorin der vorliegenden Arbeit absolviert ein Forschungspraktikum, in welchem sie in einem Projekt mitarbeitet, welches sich mit der Abgrenzung von Arbeit- und Privatleben beschäftigt. Im Rahmen des NFP 77 Projektes «Information and Communication Technology and Boundary Management - A Multilevel Intervention Program to Promote Work-Nonwork Balance, Well-Being, and Performance» der FHNW (Fragestellung: «Arbeit immer und überall: Wie gelingt die Abgrenzung von Beruf und Privatleben?») wurde im Juli 2021 eine nicht veröffentlichte quantitative Vorstudie ( $n=318$ ) durchgeführt, welche

verschiedene Aspekte zum Thema Boundary Management untersucht. Ein Aspekt sind dabei die Segmentationsstrategien nach Kreiner und Kossek (Kreiner et al., 2009). Die Datenlage spezifisch zu Segmentationsstrategien fällt eher gering aus. Jedenfalls in Bezug auf die Aktualität. Auch Daten zu Segmentationsstrategien bei Führungskräften sind der Autorin keine bekannt. Aus diesem Grund widmet sich ein Teil der vorliegenden Arbeit dieser Thematik.

### **3 Methode**

Die offene Forschungsfrage bedingte ein qualitatives Vorgehen, um möglichst einen vertieften Einblick in die Praxis zu erhalten. Darin bediente sich die Autorin der Methode der systematischen Suche, um deduktiv die grundlegenden Inhalte des Fragebogens für die später durchgeführten 10 qualitativen Einzelinterviews zu erarbeiten. Weiter sollte die eigenständige systematische Suche, die bereits vom Forschungsprojekt zur Verfügung gestellte Literatur ergänzen und bestätigen. Das semistrukturierte Leitfadeninterview, als Teil der qualitativen Forschungsmethode, eignete sich für die offene Forschungsfrage durch die offene Strukturierung und die Möglichkeit wichtige Zusatzinformation zu erhalten (Göllner et al., 2021). Die Analyse dieser neu gewonnenen Informationen bedingte zusätzlich ein induktives Vorgehen bei der Erstellung des Codier-Systems.

Die genaue Vorgehensweise wird in diesem Kapitel ausführlich beschrieben und die Datenerhebung detailliert dargelegt.

Im Gegensatz zur quantitativen Forschung bestehen bei der qualitativen Forschung keine allgemeingültigen Gütekriterien. Die vorliegende Arbeit richtet sich nach den von Flick (Flick, 2019) zusammengefassten Kriterien: die begründete Methode, die explizit dargelegt Vorgehensweise, die zu Grunde liegenden Ziel- und Qualitätsansprüche sowie Transparenz. Diese Ansprüche werden in der vorliegenden Arbeit verfolgt.

#### **3.1 Methodisches Vorgehen**

Fachliteratur zu Segmentationsstrategien aber auch zu den Thematiken der «Work-Domain-Balance» und dem «Boundary Management» werden der Autorin im Rahmen des Praktikums zur Verfügung gestellt. Um die bereits bekannte Literatur zur Thematik der Segmentationsstrategien zusätzlich eigenständig zu erarbeiten, wurde zuerst eine systematische Suche durchgeführt. Basierend auf den Ergebnissen der systematischen

Suche von Literatur wurde ein semi-strukturierter Interviewleitfaden erstellt, um später 10 qualitative Interviews durchzuführen.

## 3.2 Systematische Suche

Es wurde keine systematische Literaturrecherche durchgeführt, da die Messung der Wirkung von Interventionen und die Ermittlung von Best Practice im Themenfeld kein Teil der vorliegenden Arbeit ist. Die systematische Literaturrecherche würde einen Vergleich nach Qualitätskriterien der ausgewählten Studien bedingen, welche aus zeitlichen Gründen im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Somit wurde eine systematische Suche durchgeführt, um die theoretischen Inhalte für den semi-strukturierten Interviewleitfaden zu erarbeiten.

### 3.2.1 Datenbanken

Da sich diese Arbeit in den Bereichen der Medizin und Psychologie (Arbeitsmedizin, Gesundheitsförderung und Prävention, Arbeits- und Organisationspsychologie) wiederfindet, wurden folgende Datenbanken für die Suche ausgewählt:

- Ovid (Psychinfo)
- Swiscovery
- Web of Science
- Ovid (Medline)

### 3.2.2 Suchbegriffe

Es wurde in deutscher und englischer Sprache gesucht, um den internationalen Forschungsstand zu erfassen. Die Ergebnisse wurden in einem Suchprotokoll (Kapitel 10.3) festgehalten. Um den aktuellen Forschungsstand zu analysieren, wurden bei der eigenständigen Recherche nur Studien ausgewählt, von welchen das Publikationsjahr nicht weiter als 5 Jahre zurückliegt. Die gewählten Suchbegriffe dienten dazu die Fragestellungen dieser Arbeit zu beantworten und als Grundlage für den Leitfaden der später durchgeführten Interviews.

**Deutsch:** Segmentation, Arbeit, Grenzen, Balance, Erreichbarkeit, Digitalisierung, Telearbeit

**English:** Segmentation, work, boundaries, balance, digitalization, telework, agile, borders

### 3.3 Qualitative Einzelinterviews

Im folgenden Abschnitt wird das Vorgehen und die Durchführung der qualitativen Einzelinterviews beschrieben.

#### 3.3.1 Zielgruppe/Stichprobe und Rekrutierung

Die Zielgruppe der Interviews waren Personen, welche die Möglichkeit haben mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit mobil-flexibel zu arbeiten. Die Branche spielte bei der Rekrutierung keine Rolle. Ausser der Suche nach Personen mit Führungsfunktion, waren weitere soziodemographische Merkmale wie Alter, Geschlecht etc. kein Kriterium bei der Rekrutierung. Es wurden 2 Personen mit Führungsfunktion befragt und 8 Personen ohne Führungsfunktion.

Es wurden kleine Untersuchungseinheiten gewählt ( $n = 10$ ), welche es ermöglichen einen sehr detaillierten Einblick in die Praxis zu erhalten. Der Stichprobenumfang wurde vorab festgelegt ( $n=10$ ) und nicht im Nachhinein bestimmt, da keine theoretische Sättigung (Grounded Theory) entscheidend war (Flick, 2019).

Die Rekrutierung der Interviewteilnehmenden erfolgte über private Kontakte. Um die wissenschaftliche Qualität (z.B. Bias «soziale Erwünschtheit» gegenüber der Moderatorin) dieser Arbeit nicht zu beeinflussen, wurde darauf geachtet, dass die Kontakte keine engen Bekannte oder gar fremde Personen waren.

#### 3.3.2 Interviewleitfaden

Aus den Ergebnissen der systematischen Suche und in Anbetracht der Forschungsfragen wurden folgende Oberkategorien im semistrukturierten Interviewleitfaden (Kapitel 10.1) erstellt:

- Führungskraft oder Mitarbeiter/-in ohne Führungsfunktion
- Ständige Erreichbarkeit
- Vor- und Nachteile mobil-flexibler Arbeitsweisen
- Segmentationsstrategien und Segmentationspräferenz
- Handlungsempfehlungen der interviewten Personen für mobil-flexibel arbeitende Personen

#### 3.3.3 Interviewdurchführung

Die Interviews wurden in der Muttersprache der befragten Personen (schweizerdeutsch) durchgeführt, damit keine Informationen aufgrund von sprachlichen Barrieren verloren

gingen. Ebenfalls wurde darauf geachtet, dass der Interviewpartner/-in den Ort (virtuell, vor Ort, zu Hause) auswählen durfte, damit sich diese Person möglichst wohl fühlt und frei erzählen kann. Dies stellt gemäss Kuckartz (Kuckartz, 2016) ein wichtiges Gütekriterium von qualitativer Forschung dar.

Die Moderation eröffnete das Gespräch mit einer kurzen Einleitung ins Thema und wies nochmals auf das Einverständnis zur Aufnahme hin. Ebenfalls erwähnte die Moderatorin die Anonymisierung der Daten, sodass es den Personen ermöglicht wurde frei zu sprechen. Da die Teilnehmenden unentgeltlich mitmachten, wurde zu Beginn des Interviews darauf hingewiesen, dass der zeitliche Umfang der Befragung wahrscheinlich zwischen 30-60 min. liegen wird und die Dauer davon abhängig ist wie viel die Personen erzählen können und wollen.

Die Moderatorin achtete auf eine neutrale Haltung während dem Gesprächsverlauf, um die Antworten nicht zu beeinflussen. Auf dichotome und suggestive Fragen wurde verzichtet. Ebenfalls wurden keine aus der Literatur bereits bekannten Segmentationsstrategien von der Moderatorin erwähnt, sodass die interviewten Personen unvoreingenommen antworten konnten.

#### 3.3.4 Transkription und Datenanalyse

Die Interviews wurden per Audiodatei aufgezeichnet, was die Datenerhebung und Auswertung erleichterte und auch in der Literatur empfohlen wird (Kuckartz, 2016). Die 10 durchgeführten Interviews wurden zeitnah, wortwörtlich und computergestützt mit dem Programm MAXQDA transkribiert. Auf eine zusammenfassende Transkription wurde verzichtet, um den Informationsverlust durch die Übersetzung ins Hochdeutsche so klein wie möglich zu halten.

Bei der Auswertung des Materials aus den Interviews wurden die 5 Schritte der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) berücksichtigt. Diese Art der Datenauswertung wird als zentrale Variante der qualitativen Inhaltsanalyse angesehen. Aufgrund des Forschungsinteresses eignet sich diese Variante, da sie es ermöglicht inhaltliche Aspekte auffindig zu machen und die erhobenen Daten in Anbetracht dieser Aspekte zu beschreiben (Schreier, 2014).

1. Planungsphase (Forschungsfrage, Stichproben, Analyseeinheiten)
2. Einwicklungsphase (Kategoriensystem (deduktiv) und Codier-Regeln)
3. Testphase (Inter-Coder Reliabilität + ggf. Anpassung)

4. Codier Phase (Aufteilung und Codierung) induktiv
5. Auswertungsphase

«Kategorie» und «Code» werden in dieser Arbeit synonym verwendet (U. Kuckartz, 2016). Die Codier-Regeln wurden bei jedem Code in der Software MAXQDA in Form eines «Memo» erläutert mit der Unterteilung in «Definition» und «Ankerbeispiel (Zitat)» ergänzt, wie es auch in der Literatur empfohlen wird (Rädiker & Kuckartz, 2019).

Die im Vorfeld erstellten inhaltlichen Hauptkategorien des Interviewleitfadens wurden vorwiegend deduktiv erzeugt, weil es sich um bereits bekannte Theorien handelt, welche es zu überprüfen gilt. Sie wurden ins Codesystem von MAXQDA übernommen. Weiter ergaben sich aber auch induktiv erzeugte Hauptkategorien, da es sich in den Subfragestellungen (C und D) um Empfehlungen und das individuelle Empfinden der interviewten Personen handelte. Ein Teil des Materials wurde auf die Hauptkategorien zugeordnet. Später erfolgte die induktive Kategorienbildung aufgrund der thematischen Inhalte. Die Codes wurden auf ihre Passung (Inter-Code Reliabilität) geprüft und wenn nötig angepasst. Es gab Material, welches bis zu Schluss keinem Code zugeordnet wurde, da es keine Relevanz für diese Arbeit aufweist. Während des ganzen Prozesses wurde immer wie die Forschungsfrage (und Subfragen) konsultiert, um durch die Datenauswertung das Forschungsinteresse nicht aus dem Fokus zu verlieren.

Später wurde das Kategoriensystem analysiert und Teile davon im Ergebnisteil visualisiert. Die Häufigkeiten der genannten Codes dienen zur Orientierung. Das Kategoriensystem umfasst alle Codes, die während des Prozesses der Datenerhebung und Auswertung entstanden sind (*Maxqda*, 2020).

Anhand des Kategoriensystems konnten die erhobenen Aspekte systematisch beschrieben und Ergebnisse übersichtlich dargestellt werden. Das detaillierte Kategoriensystem befindet sich im Anhang (Kapitel 10.2).

## 4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der systematischen Suche und aus den 10 qualitativen Interviews aufgezeigt und beschrieben. Die Ergebnisse aus der Literatur und den Interviews zeigen eine überschneidende Struktur.

### 4.1 Systematische Suche

Die systematische Suche diene als theoretische Grundlage dieser Arbeit. Weiter diene sie zur Erstellung des semi-strukturierten Interviewleitfadens, damit der Inhalt des Leitfadens wissenschaftlich fundierte Theorieteile aufweist, welche durch die Antworten aus den Einzelinterviews überprüft wurden.

Die wichtigsten Ergebnisse der systematischen Suche sind wie folgt:

- ❖ Durch die Digitalisierung nimmt erweiterte Erreichbarkeit zu, was sich negativ auf die Gesundheit auswirken kann. Insbesondere weil erweiterte Erreichbarkeit das Abschalten von der Arbeit erschwert und das Wohlbefinden reduziert (Dettmers, 2017).
- ❖ Zu starke Vermischung der beiden Lebensbereiche (Arbeit- und Privatleben) können negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben, da zu wenig Zeit für Erholung da ist (Wepfer et al., 2018).
- ❖ Eine gewisse Trennung zwischen Arbeit- und Privatleben, vor allem in Zeiten hoher Belastungen, ist essenziell für eine gesunde Work-Life-Balance. (Park et al., 2020)
- ❖ Verschiedene Strategien («Segmentationsstrategien») zur bewussten Trennung von Arbeit- und Privatleben sind in der Forschung bereits bekannt. Unterschieden wird zwischen: zeitlichen, verhaltensbasiert (in Bezug auf technische Tools), kommunikativen und physischen Strategien (Kreiner et al., 2009). Erweitert wurden sie durch ein veröffentlichtes Paper von Tammy Allen im Jahre 2021 mit: Nachahmung des Büroalltags, Bewusstes Trennen von arbeitsbezogenen Dingen, Reduktion der Überlappung der Rollen von der Arbeit und der Rolle von zu Hause (Übersetzung ins Deutsche durch die Autorin).
- ❖ Die Anwendung von physischen Strategien (z.B. im Home-Office separater Büroraum für die Arbeit nutzen) wurde in der Vorstudie der FHNW 2021 ( $n=318$ , nicht veröffentlicht) am meisten genannt.
- ❖ Führungskräfte haben einen Einfluss auf ihre Mitarbeitenden: Einerseits als Vorbildfunktion und andererseits können sie durch ihr Verhalten (z.B. Versendung

einer Mail um 22:00 Uhr abends) Druck auf ihre Mitarbeitenden auslösen, vor allem wenn im Team nicht klar kommuniziert wird, was erwartet wird (Derk et al., 2014).

## 4.2 Qualitative Einzelinterviews

Die qualitativen Einzelinterviews dienen dazu herauszufinden, welche Strategien (Segmentationsstrategie) die befragten Personen zur Trennung von Arbeit- und Privatleben anwenden und die aus der Forschung bereits bekannten Segmentationsstrategien zu überprüfen (Hauptfragestellung). Weiter dienen sie zur Beantwortung der Subfragestellungen (Kapital 1.3). Durch die Interviews ergab sich ein Kategoriensystem, welches deduktiv und induktiv erarbeitet wurde. Die Erstellung erfolgte computergestützt mit MAXQDA. Zur Übersicht erstellte die Autorin ein Mindmap mit den gebildeten Kategorien.

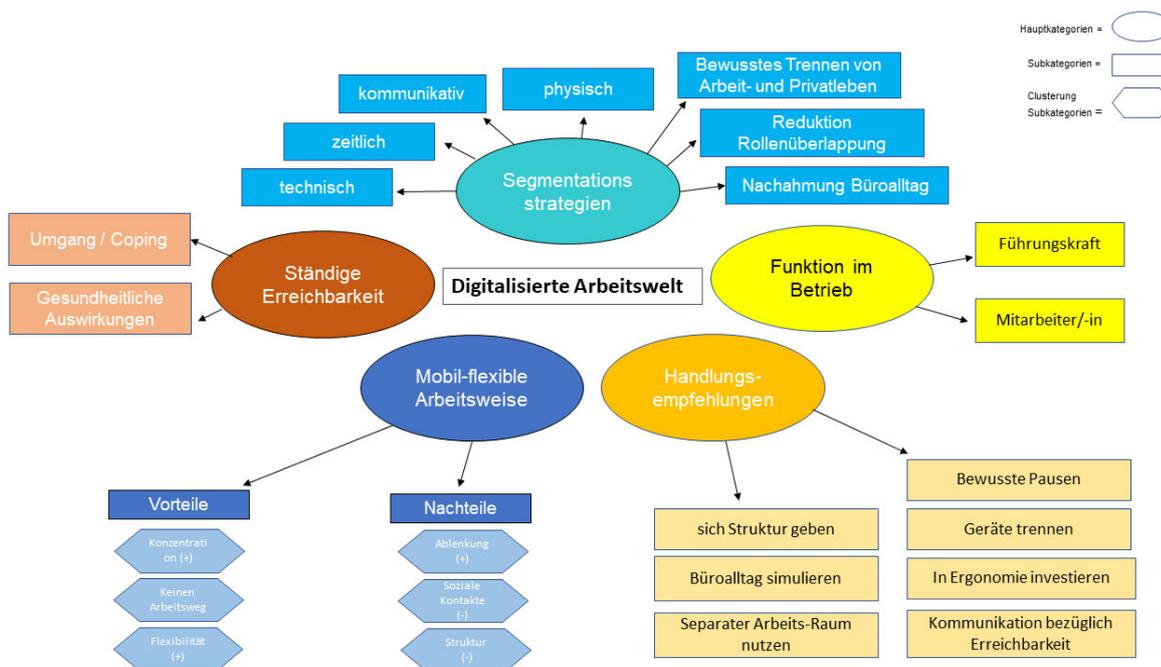


Abbildung 4: Mindmap des Kategoriensystems

### 4.2.1 Angewandte Segmentationsstrategien im Alltag

Die befragten Personen erwähnten keine in der Literatur noch nicht bekannte Segmentationsstrategie. Die folgende Abbildung zeigt, dass bei den befragten Personen physische Segmentationsstrategien (Kreiner et al., 2009) am häufigsten angewendet werden. Insbesondere die Nutzung eines separaten Arbeitszimmers und die Trennung von

Arbeit- und Privatgeräten (z.B. Smartphone) wurden genannt. Folgendes Kuchendiagramm zeigt die prozentualen Anteile der Segmentationsstrategien.

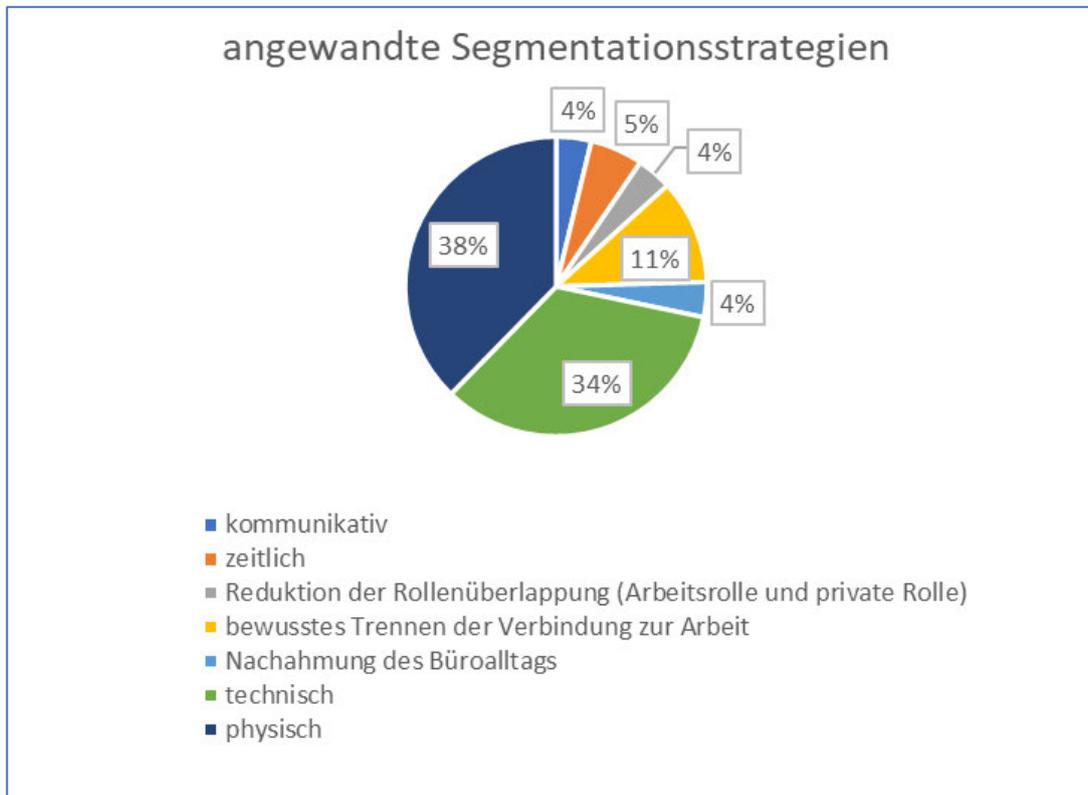


Abbildung 5 Segmentationsstrategien nach Häufigkeit

Zusammenfassend erfolgt die Umsetzung der physischen Segmentationsstrategien bei allen Personen durch folgende Taktiken:

- Einrichtung eines separaten Arbeitsplatzes (z.B. separates Bürozimmer)
- getrennte Arbeitsgeräte (Handy und/oder Laptop)
- andere Kleider (nicht im Pyjama arbeiten)

Die am zweithäufigsten erwähnte Segmentationsstrategie ist technisch (in Bezug auf das Verhalten bei der Nutzung technischer Tools). 18-mal wurde die Strategie in den Interviews erwähnt.

Zitat:

[Redacted text]

Insgesamt 6 mal wurden Strategien zur «Bewussten Trennung/ purposefully disconnecting» (Allen et al., 2021) erwähnt. Eine Interviewte Person beschreibt ihre Strategie wie folgt:

[REDACTED]

Die weiteren Segmentationsstrategien wurden deutlich weniger häufig genannt. Deswegen werden sie hier nicht aufgeführt. Jedoch wurde jede in der Literatur bereits bekannte Segmentationsstrategie mindestens 1-mal erwähnt.

#### 4.2.2 Segmentationsstrategien bei Führungskräften und Mitarbeitenden

In dieser Arbeit konnten keine relevanten Unterschiede zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion festgestellt werden. Gründe dafür befinden sich in der folgenden Diskussion im Abschnitt «Limitation».

#### 4.2.3 Herausforderung bei physischen Segmentationsstrategien

Die individuelle Anwendung von physischen Segmentationsstrategien wurde von jeder interviewten Person mindestens einmal genannt. 5 Personen erwähnten mögliche Herausforderungen bei der Umsetzung, welche auch gesundheitliche Auswirkungen haben könnten. Im folgenden Abschnitt werden diese Ergebnisse präsentiert.

Als Herausforderung bei der Umsetzung von physischen Segmentationsstrategien bezeichnet eine Interviewteilnehmende, die Möglichkeit einen separaten Raum zum Arbeiten zu haben, weil die Wohnfläche dafür zu klein ist (Interview-Teilnehmerin 9).

Mit dem einher geht die Aussage von ihr über ihr Wohlbefinden dadurch:

[REDACTED]

Von 3 Personen wurde als allgemeine Herausforderung der mobil-flexiblen Arbeitsweise ständige Unterbrechungen (zum Beispiel durch Mitbewohner/-in oder Familienmitgliedern) erwähnt. Diese Ablenkung kann zu Stress führen, was sich auf Dauer negativ auf die Gesundheit auswirken kann.

Der Interviewteilnehmer 5 nannte auf die Frage betreffend der oben erwähnten Herausforderung:

[REDACTED]

Die weiteren Segmentationsstrategien (kommunikativ, Reduktion der Rollenüberlappung (Arbeitsrolle und private Rolle), Nachahmung des Büroalltags, zeitlich) wurden im Rahmen der 10 Interviews mindestens einmal erwähnt. Jedoch wurden sie bei den interviewten Personen deutlich weniger angewendet als die oben beschriebenen Strategien.

#### 4.2.4 Segmentationsstrategien als Copingstrategie (ständige Erreichbarkeit)

Die Trennung von Arbeit- und Privatleben mittels Segmentationsstrategien kann als Bewältigungsstrategie (Copingstrategie) für den Umgang mit der Herausforderung der ständigen/erweiterten Erreichbarkeit angesehen werden. Bei vier interviewten Personen wurde die Wahrnehmung als Copingstrategie besonders stark hervorgehoben. Dies wird im unten folgenden Abschnitt mittels Zitaten aufgezeigt.

Interviewteilnehmerin 3 erwähnte:

[REDACTED]

Eine andere Teilnehmerin sagte folgendes:

[REDACTED]

Interview-Teilnehmerin 9 erwähnte weiter:

[REDACTED]

Ebenfalls erwähnte diese Person, dass beim mobil-flexiblen Arbeiten die Trennung und dem bewussten Übergang zu Arbeit- und Privatleben für sie sehr wichtig ist. Zudem auch unbedingt arbeitsfreie Tage einzubauen, um nicht jeden Tag mit den Gedanken bei der Arbeit zu sein, was ihre Erholung negativ beeinflusse.

Eine andere Person erwähnte ebenfalls mehrmals, dass diese Strategien zur Abgrenzung sehr wichtig sind, wie aus den folgenden Zitaten entnommen werden kann:

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

#### 4.2.5 Handlungsempfehlungen für mobil-flexibel arbeitende Personen

Um die Handlungsempfehlung (im Fazit und Schlussfolgerungsteil) aus der Sicht der Autorin zu überprüfen wurde, im Sinne der Gesundheitsförderung und Präventions-Grundsatzes der Partizipation, die Empfehlung der Zielgruppe miteinbezogen.

Die interviewten Personen erwähnten folgende Tipps für mobil-flexibel arbeitende Personen (oben=häufigste genannte Empfehlung)

1. Individuelle Struktur geben: Überlege dir was dir guttut und du brauchst, um arbeiten zu können (Bewegung, Natur, Gespräche, gemeinsame Mittagessen, Co-Working Space nutzen)
2. Büroalltag simulieren: Zeiten und Pausen einhalten, anstatt Arbeitsweg Sport oder Spaziergang (also nicht aufstehen und direkt an den PC sitzen!)
3. Separater Raum für die Arbeit nutzen
4. Handys trennen (Arbeits- und Privathandy)
5. Kleine Dinge vornehmen, Tag planen, aber auch nicht zu streng sein, wenn etwas mal nicht so läuft wie geplant
6. Investieren in Ergonomie (nicht im Bett Home-Office machen und nicht am Küchentisch, zweiter Bildschirm)
7. Im Team darüber sprechen oder gegen aussen kommunizieren wer wann wie erreichbar sein möchte (z.B. Verfügbarkeit im Outlook-Kalender sichtbar machen)
8. Sinnvolle und bewusste Pausen machen

#### 4.3 Weitere Ergebnisse

Als Schlüsselfrage im Interview diente Frage bezüglich wahrgenommen Vor- und Nachteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise. Die Autorin konnte danach das Gespräch besser in Richtung Segmentationsstrategien lenken, indem weitere Fragen zum Umgang

mit diesen Nachteilen gestellt werden konnten. Deswegen wurden diese Ergebnisse zusätzlich generiert.

Diese Ergebnisse werden im folgenden Abschnitt beschrieben.

#### 4.3.1 Wahrnehmung der Vor- und Nachteile mobil-flexibler Arbeitsweisen

In der unten folgenden Grafik werden die erwähnten Vorteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise dargestellt. Die Autorin kreierte 3 Oberkategorien, welche aufgrund von den genannten Vorteilen erstellt wurden:



Abbildung 6: wahrgenommene Vorteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise und die Häufigkeiten der Nennungen

Die Zahlen in den Klammern weisen auf die Häufigkeit der Nennungen hin. Die meisten Vorteile sehen die interviewten Personen in der vorhandenen Flexibilität, insbesondere die Arbeit nach dem täglich individuellen Energielevel. Als Vorteil bei der Kategorie «keine Arbeitswege» wurde 3-mal erwähnt, die Freizeit nicht im Auto oder in öffentlichen Verkehrsmitteln verbringen zu müssen. Betreffend der Konzentration wurde die Möglichkeit ruhige und bewusste Pausen zu machen 3-mal genannt. Die Vorteile, welche weniger als zwei Mal genannt wurden, sind nicht zusätzlich beschrieben. Grundsätzlich da der Fokus dieser Arbeit nicht auf den Vorteilen der mobil-flexiblen Arbeitsweise liegt.

In der folgenden Abbildung werden die wahrgenommenen Nachteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise dargestellt und kurz interpretiert:

## Nachteile

Ablenkung	Weniger Struktur	Weniger soziale Kontakte
Kinder, Familienmitglieder können ablenken (2)	Die Struktur kommt nicht von aussen, die Person muss sich selbst Struktur geben -> kann anstrengend sein (2)	Online Treffen sind nicht gleichwertig wie reale Treffen (3)
Zu Hause: Konfrontation mit Dingen die im Privaten erledigt werden sollten z.B. putzen (3)	Motivationsfaktor im Büro: «alle um mich herum arbeiten auch», fällt zu Hause weg (4)	Gefahr von Vereinsamung (2)
		Keine «Ganggespräche» -> weniger Informationsaustausch -> weniger Inputs für neue Ideen (3)

Abbildung 7: wahrgenommene Nachteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise und die Häufigkeiten der Nennungen

Die wahrgenommenen Nachteile wurden von der Autorin in 3 Hauptkategorien (blau) aufgeteilt: Ablenkung, weniger Struktur und weniger soziale Kontakte. Es wurden zusätzlich Unterkategorien gebildet (grau) um darzustellen, was genau die interviewten Personen damit meinten.

Die häufigsten Nennungen zu den Nachteilen mobil-flexibler Arbeitsweisen befinden sich in der Hauptkategorie «weniger soziale Kontakte». Konkret nannten die interviewten Personen, dass für sie virtuelle Treffen nicht gleichwertig wie realen Treffen sein. Des Weiteren wurde 3-mal das Fehlen der «Ganggespräche» erwähnt. Mit Ganggesprächen meinten die interviewten Personen die zufälligen Gespräche mit Teamkollegen/-innen, welche zufällig irgendwo (z.B. auf dem Flur) entstehen. Diese Gespräche seien wichtig für den Informationsaustausch. Ebenfalls generieren sie neue Inputs von anderen Personen, welche einem selbst wieder auf neue Ideen bringen. Zwei Personen fügten an, dass diesen Gesprächen vor der Pandemie häufig keine Wichtigkeit zugemessen wurde, da sie einfach «normal» waren. Ebenfalls in der Hauptkategorie «weniger soziale Kontakte» angesiedelt wurde die 2-fache Erwähnung von Vereinsamung. Vor allem in Pandemie Zeiten, in welchen das sonstige öffentliche Leben ebenfalls eingeschränkt ist.

Weiter wurde als Nachteil die Ablenkung zu Hause erwähnt. Zwei Mal wurde genannt, dass Personen zu Hause, wie zum Beispiel andere Familienmitglieder, die Person von der Arbeit ablenkt. Dies passiert vor allem durch Geräusche und Unterbrechungen. Ebenfalls wird Ablenkung dadurch wahrgenommen, weil visuell oft private Dinge wahrgenommen werden, an welchen sich die Person stört. Als Beispiel wurde dort eine unaufgeräumte Küche erwähnt.

Weiter berichteten die Personen über weniger Struktur von aussen. Beispielsweise bestehen keine Regeln des Arbeitgebers bezüglich Arbeitszeiten. Sich selbst Struktur zu geben, wird teilweise als anstrengend empfunden. Manchmal seien es fast zu viele Möglichkeiten, was zu Überforderung führen kann. 4 Personen erwähnten ebenfalls Folgendes: Falls in einer Umgebung gearbeitet werden kann, in welcher ebenfalls andere Personen arbeiten, habe dies einen positiven Einfluss auf die Motivation. Dies sei zu Hause selten der Fall.

## 5 Diskussion

Dieses Kapitel beinhaltet die kritische Diskussion der Ergebnisse. Die theoretischen Grundlagen werden mit den Ergebnissen in Bezug gesetzt und verglichen. Die Fragestellung wird beantwortet und die Limitationen der vorliegenden Arbeit werden transparent aufzeigt.

### 5.1 Beantwortung der Fragestellung

Im folgenden Teil wird die Fragestellung kurz und prägnant beantwortet. Die Beantwortung ist das Ergebnis aus der systematischen Suche und den 10 qualitativen Einzelinterviews.

*«Welche Segmentationsstrategien wenden mobil-flexibel arbeitende Personen in der Praxis an?»*

Die folgenden Strategien werden in der Praxis angewendet. Sie werden mit einem jeweiligen Praxisbeispiel erläutert:

- Physisch: *Beispiel:* Die Nutzung eines separaten Büro-Zimmer in welchem vorwiegend gearbeitet wird
- Technisches Verhalten: *Beispiel:* Handy umleiten, wenn nicht gearbeitet wird
- Nachahmung des Büroalltags: *Beispiel:* Anstatt einen Arbeitsweg einen Spaziergang tätigen
- Zeitlich: *Beispiel:* nach 20:00 Uhr arbeite ich nie
- Kommunikativ: *Beispiel:* gegen aussen (Familienmitglieder, Mitbewohner/-in) kommunizieren, dass man am Arbeiten ist
- Bewusstes Trennen der Verbindung zur Arbeit: *Beispiel:* am Feierabend alle arbeitsbezogenen Materialien (z.B. Laptop) bewusst verstauen

Physische, technische und Nachahmung des Büroalltags wurden in den 10 durchgeführten Interviews deutlich häufiger genannt als die restlichen Strategien.

### 5.1.1 Beantwortung der Subfragestellungen

Folgend werden die Subfragestellungen kurz und prägnant beantwortet.

Teilfrage A: *«Inwiefern unterscheiden sich die Segmentationsstrategien von Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion?»*

Die Ergebnisse dieser Arbeit liefern keine Resultate über relevanten Unterschieden zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ohne Führungsfunktion. Mögliche Gründe dafür sind in der Limitation (Kapitel 5.3) zu finden.

Teilfrage B: *«Welche Herausforderungen und damit verbundene gesundheitliche Risiken zeigen sich bei physischen Segmentationsstrategien?»*

Herausforderungen:

- Ständige Unterbrechung und Ablenkung durch andere im Haushalt lebende Personen
- Aufgrund der Wohnsituation keine Möglichkeit zu haben ein separates Arbeitszimmer zu nutzen

Damit verbunden gesundheitliche Risiken:

- Ständige Unterbrechungen und Ablenkung können längerfristig zu Stress führen somit und die Gesundheit negativ beeinflussen.
- Kein separates Arbeitszimmer zu Verfügung zu haben, kann die Vermischung der beiden Lebensbereiche verstärken, da die Konfrontation mit dem Privatleben ständig vorhanden ist. Dies führt gezwungenermassen zu vermehrter Integration, was zu weniger Abgrenzung der beiden Lebensbereiche führt. Dies kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken.

Teilfrage C: *Inwiefern werden Segmentationsstrategien als Copingstrategien für die Herausforderung der ständigen Erreichbarkeit wahrgenommen?*

Es kann gesagt werden, dass Segmentationsstrategien als Copingstrategie wahrgenommen werden. Alle 10 interviewten Personen erwähnten mindestens 1 Segmentationsstrategie, um mit der Herausforderung der ständigen/erweiterten

Erreichbarkeit einen bessern Umgang zu finden. Weiterführende Gedanken dazu sind im nachfolgenden Abschnitt «Limitationen» zu finden.

Teilfrage D: *Welche Handlungsempfehlung bezüglich der individuellen Anwendung von Segmentationsstrategien können aus den Resultaten der Interviews abgeleitet werden?*

Die Abgrenzung durch physische Strategien wird empfohlen, beispielweise die Nutzung eines separaten Bürozimmers. Zentral ist die individuelle Auseinandersetzung mit den eigenen Bedürfnissen, deswegen kann dies nicht pauschalisiert werden. Generell wichtig für alle Personen ist sich bewusst Erholung einzuplanen und Tage an denen nicht gearbeitet wird.

## 5.2 Diskussion der Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse kritisch diskutiert.

**Angewandte Segmentationsstrategien im Alltag:** Die Ergebnisse aus der Literatur und den Interviews zeigen eine überschneidende Struktur. Somit kann gesagt werden, dass die vorliegenden Ergebnisse die bestehenden Forschungsergebnisse bestätigen.

Es wurden keine neuen Segmentationsstrategien aus den Interviews bekannt. Dies bestätigt die Aktualität, der in der Forschung veröffentlichten Studien zu Abgrenzungsstrategien (Kreiner et al., 2009) (Allen et al., 2021).

Die am häufigsten genannte Segmentationsstrategie ist die physische. Dasselbe Ergebnis zeigte sich in der quantitativen Vorstudie der FHNW 2021 (nicht veröffentlicht). Somit kann davon ausgegangen werden, dass die Anwendung von physischen Segmentationsstrategien am weitesten verbreitet sind. Daraus lässt sich schliessen, dass diese Strategie für viele Personen als sehr effektiv für die Trennung von Arbeit- und Privatleben ist.

**Segmentationsstrategien bei Führungskräften und Mitarbeitenden:** Die vorliegenden Daten zeigten keinen relevanten Unterschied zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion. Von den 10 interviewten Personen hatten nur zwei eine Führungsposition. Ebenfalls waren diese zwei Führungspersonen sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. Falls eine Führungskraft ein ungesundes Verhalten im Umgang mit Abgrenzung zeigt (starke und langfristige Integration) und sich der Rolle als Vorbild

nicht bewusst ist, kann dieses negative Verhalten von den Mitarbeitenden adaptiert werden.

Weiter hatten beide über einen momentan bewältigbaren Workload gesprochen. Ein hoher Workload kann die Anwendung von Segmentationsstrategien negativ beeinflussen. Dies weil die Person das Gefühl hat, nicht alles bewältigen zu können und folglich mehr arbeiten zu müssen, was zu einer stärkeren Vermischung von Arbeit- und Privatleben führt. Dies wiederum führt zu weniger Erholung und einer geringen Work-Life-Balance (Wepfer et al., 2018).

Ein weiterer Grund ist die moderate Verantwortung im Job. Je mehr Verantwortungsgefühl eine Person bei ihrem Job hat, je schwieriger fällt es ihr sich abzugrenzen. Dies ist eine Annahme der Autorin und beruht auf keiner wissenschaftlichen Evidenz.

**Herausforderungen bei physischen Segmentationsstrategien:** Als grösste Herausforderungen bei der Umsetzung von physischen Segmentation Strategien wurden zwei Faktoren genannt:

1. Unterbrechungen durch andere Personen im Haushalt

Häufige Unterbrechungen bei der Arbeit gelten als Stressor für die arbeitende Person (Dettmers, 2017). Es kann davon ausgegangen werden, dass wenn die Unterbrechungen zu Hause zu häufig sind es vermehrt zu Stress führen kann, was sich längerfristig negativ auf die physische und psychische Gesundheit auswirken kann. Als andere Personen im Haushalt wurden Familienmitglieder oder Mitbewohner/-innen genannt.

2. Einrichtung eines Arbeitszimmers ist durch die Wohnsituation nicht möglich

Eine gewisse Trennung von Arbeit- und Privatleben ist notwendig, um von der Arbeit abschalten zu können (Wepfer et al., 2018). Viele Personen brauchen zur Abgrenzung einen separaten Arbeitsplatz zu Hause, welcher räumlich abgetrennt ist. Ist dies nicht möglich, kann dies zu Herausforderung werden, da sich Arbeit- und Privatleben mehr vermischen als vielleicht von der Person gewünscht ist. Gerade weil die physischen Segmentationsstrategien in der Praxis am häufigsten angewendet werden, könnte daraus geschlossen werden, dass sich die Personen darum bemühen einen vergrösserten Wohnraum zu besitzen.

Es kann davon ausgegangen, dass Personen sich aus finanziellen Gründen keine grössere Wohnung leisten können. Dies zeigt auch in diesem Fall die Auswirkungen der sozialen Ungleichheit in der Schweiz. Dadurch kann es sein, dass zu Hause keine optimale Umgebung für den Mitarbeiter/-in vorherrscht um fokussiert arbeiten zu können, was Stress auslösen kann. Dieser hat wiederum längerfristig negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit. Die Sensibilisierung von BGM Mitarbeitern auf diese Herausforderung wäre wünschenswert, um allfällige Belastungsfaktoren für die Mitarbeitern reduzieren zu können (z.B. Möglichkeit für in einem Co-Working Space zu arbeiten anzubieten).

**Wahrnehmung von Segmentationsstrategien als Copingstrategie für die ständige/erweiterte Erreichbarkeit:** Die Ergebnisse zeigten, dass

Segmentationsstrategien in der Praxis als Bewältigungsstrategie (Copingstrategie) für den Umgang mit der Herausforderung der ständigen Erreichbarkeit angesehen werden. Denn alle der 10 interviewten Personen, erwähnten mindestens 1 Segmentationsstrategie, die sie umsetzten, um mit dem Stressor (ständige Erreichbarkeit) besser umgehen zu können.

Die Aussage von Teilnehmerin 2 *«Aber der Hauptgrund ist schon, weil es mir persönlich nicht gut tun würde die Arbeit so stark mit meinen Privatleben zu vermischen»* zeigt ganz klar auf, dass eine zu starke Vermischung der beiden Lebensbereiche eine negative Auswirkung auf die Work-Life-Balance hat. Dies begründet Wepfer (Wepfer et al., 2018) damit, dass zu wenig Zeit für Erholung da ist und bestätigt somit die bereits vorhandene Theorie.

**Handlungsempfehlungen für mobil-flexibel arbeitende Personen:** Die meistgenannte Empfehlung für die mobil-flexible Arbeitsweise ist sich zu überlegen, welche individuelle Struktur nötig ist, um den Arbeitsalltag zu Hause erfolgreich zu meistern. Eine individuelle Auseinandersetzung ist notwendig, da keine pauschalisierte Aussage darüber gemacht werden kann. Es hängt mit den persönlichen Eigenschaften und der aktuellen Lebenssituation der Person zusammen. Die folgenden Leitfragen können zur Selbstflexion dienen und wurden aus den Empfehlungen der interviewten Personen abgeleitet. Eine Selbstreflexion ist immer wieder nötig, da sich verändernde Umstände das individuelle Bedürfnis der Person beeinflussen können.

- Wie viele soziale Kontakte brauche ich? Wie geht es mir nach einem Tag mit vielen sozialen Kontakten? An einem Tag mit wenig/keinen sozialen Kontakten?
- Wie viel Bewegung brauche ich in meinem Alltag, um mich wohlfühlen? Bewege ich mich lieber draussen oder gehe ich gerne ins Fitnessstudio?
- Wie viele Pausen benötige ich heute, um leistungsfähig zu bleiben?
- Wie gestalte ich meine Pausen so, dass ich auftanken kann?
- Wie ist mein Energielevel heute? Arbeite ich heute weniger oder bin ich voller Energie und kann Überstunden leisten?

Die zweithäufigst genannte Empfehlung war den Büroalltag zu simulieren. Dies vor allem, um sich selbst die notwendige Struktur besser geben zu können. Die interviewten Personen empfehlen sich grundsätzlich an die zeitlichen Regelungen, welche auch vor Ort gelten, zu halten. Damit meinten sie die Einhaltung der Mittagszeit, regelmässige Pause einzubauen und grundsätzlich auch zu Hause Büroarbeitszeiten (zwischen 7:00 bis 18:00) einzuhalten. Dies sei aber auch sehr individuell, betonten die interviewten Personen.

**Begründung weiterer Ergebnisse: Vor- und Nachteile mobil-flexibler Arbeitsweisen:**

Da sich die interviewten Personen durch die verordnete Remote Arbeit vermehrt mit der Thematik konfrontiert wurden, wurde deutlich, dass sie sich mehr Gedanken zu den Vor- und Nachteilen dieser Arbeitsform gemacht haben. Wahrscheinlich da die wenigsten örtlich immer nur zu Hause gearbeitet haben. Es war möglich aber in den meisten Betrieben nicht etabliert. Ebenfalls sind Segmentationsstrategien notwendig, um mit den Nachteilen (z.B. ständige Erreichbarkeit, verschwimmende Grenzen) der mobil-flexiblen Arbeitsweise besser umgehen zu können.

Aus diesen Gründen ergaben sich weitere Ergebnisse: die wahrgenommenen Vor- und Nachteile mobil-flexibler Arbeitsweisen. Diese werden im folgenden Abschnitt diskutiert.

**Vorteile mobil-flexibel Arbeitsweisen:** Den grössten Vorteil sahen die interviewten Personen in der Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung ihrer Arbeit und Freizeit. Vor allem deswegen, dass sie nach ihrem individuellen Energielevel arbeiten können und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben möglich ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Personen mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeit wahrnehmen und dies sich auf ihre Zufriedenheit auswirkt. Folglich assoziieren sie es als Vorteil der Arbeitsweise. Denn mehr Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume wirken sich positiv auf die Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aus (Beck, 2011).

**Nachteile mobil-flexibler Arbeitsweisen:** Die grössten wahrgenommenen Nachteile sehen die interviewten Personen darin weniger soziale Kontakte während der Arbeit zu haben. Erwähnt wurde in diesem Zusammenhang, dass auch online-Treffen nicht gleichwertig seien wie reale Treffen. Daraus lässt sich schliessen, dass Menschen bei der Arbeit auch reale soziale Kontakte brauchen, um sich wohlfühlen. Weiter wurde erwähnt, dass die kleinen spontanen Gespräche durchs Home-Office wegfallen (z.B. wenn sich zwei Personen zufällig auf dem Flur begegnen). Wenn diese Gespräche wegfallen, komme es zu weniger Informationsaustausch (informell und formell) was weniger Inputs für neue Ideen generiere. Deswegen kann davon ausgegangen werden, dass ein gewisser Anteil des physischen Informationstransfers von Mensch zu Mensch, trotz Möglichkeiten der digitalen Kommunikation, notwendig ist.

**Einflussfaktor der Corona-Pandemie:** Ein Kriterium zur Teilnahme am Interview war die Möglichkeit mobil-flexibel zu arbeiten. Dieses Kriterium war in Bezug auf die mobile Arbeit nicht gewährleistet, da die befragten Personen durch die Corona-Pandemie fast ausschliesslich zu Hause (an einem Ort) arbeiten mussten. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Vorteile der örtlichen Flexibilität zu wenig präsent waren und dadurch kaum erwähnt wurden.

Der Zeitpunkt der Interviewdurchführung war im Januar und Februar 2022. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich immer noch viele Personen im Home-Office und das sonstige öffentliche Leben war teilweise eingeschränkt. Die befragten Personen arbeiteten teilweise

bereits vor der Pandemie mobil-flexibel. Die komplette Verlagerung der Arbeit ins Home-Office war jedoch für alle neu.

Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass folgende Ergebnisse dadurch beeinflusst wurden:

**Häufigkeit der Nachteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise:** Die Ergebnisse der Nachteile vom mobil-flexiblem Arbeiten wie z.B. Vereinsamung wurden häufiger genannt, da ebenfalls das öffentliche Leben eingeschränkt wurde und die Empfehlung galt Kontakte möglichst einzuschränken.

**Häufigkeit der genannten Segmentationsstrategien:** Das Arbeit- und Privatleben hat sich bei jeder Person durch die Home-Office Pflicht vermischt. Allein durch die Arbeit im eigenen zu Hause. Deswegen kann davon ausgegangen werden, dass sich die Person gezwungenermassen mit der Thematik Abgrenzung beschäftigten. Denn vor der Pandemie arbeiteten die interviewten Personen (ausser 2) fast ausschliesslich im Büro. Der Arbeitsweg diente da als Trennung von Arbeit- und Privatleben.

### 5.3 Limitationen

Im folgenden Teil werden die inhaltlichen und methodischen Grenzen dieser Arbeit transparent aufgezeigt.

**Einteilung in verschiedene Segmentationsstrategien:** In der Literatur werden Segmentationsstrategien in verschiedene Kategorien eingeteilt (z.B. physisch). Dies kann in der Praxis nicht so scharf getrennt werden, da sich einige Kategorien überlappen.

Im Folgenden ein Beispiel, um die Verständlichkeit zu verbessern:

Eine Person will bewusst die Verbindung zur Arbeit trennen, indem sie als Strategie alle arbeitsbezogenen Gegenstände verstaut. Dies kann ebenfalls eine physische Strategie sein, sowie auch in die Kategorie «Bewusstes Trennen der Verbindung zur Arbeit» gehören.

Bei den anfänglich durchgeführten Interviews wurde pro Kategorie strikt nur eine Strategie (1 erwähnte Segmentationsstrategie = 1 Kategorie) hinzugefügt. Durch die vermehrte Durchführung der Interviews bemerkte die Autorin die Überlappung der Kategorien und empfand es als sinnvoll die Strategie, wenn nötig zwei Kategorien zuzuordnen. Bei erneuter Durchführung der Methodik, würde dies von Beginn so umgesetzt werden. Dies zeigt eine Grenze in Bezug auf den Theorie-Praxis Transfer auf, da die Einteilung in nur eine Kategorie in der Praxis teilweise nicht möglich ist.

**Befragte Personen:** Es sollte beachtet werden, dass die Anzahl der befragten Personen ( $n=10$ ) dieser Arbeit ist nicht repräsentativ ist. Weiter zeigen sich in der Literatur Determinanten, welche die Segmentationsstrategien beeinflussen können. Faktoren wie Persönlichkeit, Jobanforderung, Jobzufriedenheit und die Branche können die Umsetzung der Segmentationsstrategien beeinflussen. Diese werden nicht berücksichtigt. In diesem Zusammenhang wäre es wünschenswert, in künftiger Forschung zu untersuchen, wie diese Dimensionen die Segmentationsstrategien beeinflussen.

**Führungskräfte und Mitarbeiter ohne Führungsfunktion:** Als eine weitere Limitation dieser Arbeit kann die Anzahl der Führungskräfte im Verhältnis zu den Mitarbeitern ohne Führungsfunktion genannt werden. Um einen wissenschaftlich belegbaren Vergleich aufzuzeigen, wäre es nötig gewesen mindestes, dass mindestens die Hälfte der interviewten Personen eine Führungsfunktion gehabt hätten. Dies war bei der Rekrutierung vorgesehen, konnte aber nicht umgesetzt werden, da die Autorin in der

vorgesehen Zeit keine Führungskräfte fand, welche sich für ein Interview bereit erklärt hätten. Durch die Corona-Pandemie wurde die Rekrutierung zusätzlich erschwert, da es schwieriger war auf herkömmliche Weise mit Personen in Kontakt zu treten.

**Rolle der Moderatorin:** Da die Hälfte der Personen flüchtige Bekannte der Moderatorin war, stellt sich die Frage, ob sie vollkommen neutral geantwortet haben und die Ergebnisse dieser Arbeit ähnlich ausgefallen wären, wenn eine andere Person die Interviews geführt hätte. Diese Frage kann bejaht werden, da es nicht um heikle Themen im Interview ging, wo sich zum Beispiel ein Bias wie die soziale Erwünschtheit die Antworten beeinflussen könnte. Obwohl die Moderation sensibilisiert auf die Qualitätskriterien qualitativer Interviews war, führte sie ihre Rolle nicht fehlerfrei aus. Teilweise wurde frühzeitig das Rederecht ergriffen, bevor die Antwort beendet war (Przyborski & Riegler, 2020).

## 6 Fazit und Schlussfolgerungen

Im folgenden Abschnitt werden die wichtigsten Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit zusammengefasst und Rückschlüsse für das Berufsfeld der Gesundheitsförderung und Prävention erläutert. Im abschliessenden Ausblick werden offen gebliebene Fragen erwähnt.

### 6.1 Implikationen für die Gesundheitsförderung und Prävention

Das Ziel dieser Arbeit war es, herauszufinden welche Strategien zur Abgrenzung von Arbeit und Privatleben in der Praxis angewendet werden. Dies wurde durch qualitative Interviews und einer systematischen Suche methodisch umgesetzt.

Die Arbeitswelt hat sich aufgrund des technischen Fortschrittes, der Digitalisierung und der Corona-Pandemie weitgehend verändert. Die Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Arbeitswelt stellt ein Handlungsfeld der Gesundheitsförderung und Prävention dar, beispielsweise Interventionen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Deshalb ist es zwingend notwendig die Chancen und Risiken der neuen Arbeitswelt zu kennen, um daraus nachhaltige Massnahmen ableiten zu können. Ständige Erreichbarkeit und verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben zählen zu den Risiken. Diese Arbeit liefert überwiegend Erkenntnisse über Abgrenzungsstrategien (Segmentationsstrategien). Sie sollen helfen, einen gesunden Umgang mit den oben genannten Risiken zu finden. Die Verwendung der Erkenntnisse als Handlungsempfehlungen in Unternehmen ist denkbar.

Eine gewisse Trennung von Arbeit- und Privatleben ist immer zu empfehlen. Abgrenzung von der Arbeit ist notwendig, um genügend Zeit für Erholung (z.B. soziale Kontakte, Hobbies) zu haben, umso längerfristig eine gesunde Work-Life-Balance aufrecht erhalten zu können. Zur Unterstützung können Segmentationsstrategien angewendet werden, welche als Copingstrategien für die ständige Erreichbarkeit wahrgenommen werden. Am häufigsten werden Strategien zur physischen Trennung von Arbeit- und Privatleben angewendet, wie beispielsweise die Nutzung eines separaten Arbeitszimmers im Home-Office. Die Herausforderung bei der Umsetzung von physischen Segmentationsstrategien ist keine räumliche Möglichkeit zu besitzen ein separates Arbeitszimmer einzurichten, da die Wohnfläche zu klein ist. Einen Einfluss darauf haben die finanziellen Ressourcen der Personen. Hier wird die Chancenungleichheit in der Schweiz sichtbar. Dies sollte bei der Umsetzung von Massnahmen auch im Bereich Work-Life-Balance zwingend beachtet

werden. Beispielsweise indem Personen mit tieferem Einkommen von den Unternehmen einen kostenfreien Zugang zu einem Co-Working-Space in der Nähe ihres Wohnortes erhalten.

Die vermuteten Unterschiede bezüglich der Umsetzung von Segmentationsstrategien bei Führungskräften und Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion lässt sich durch die erhobenen Daten dieser Arbeit nicht bestätigen. Weiter lieferten die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit Handlungs- und Gestaltungsempfehlungen für mobil-flexibel arbeitende Personen (Kapitel 4.2.5). Um gesund und leistungsförderlich zu bleiben, ist zusätzlich eine Reflexion über die individuellen Bedürfnisse notwendig. Es wurden Leitfragen dazu entwickelt, welche die Personen bei der Reflexion unterstützen können (Kapitel 5.4, Abschnitt «Handlungsempfehlungen für mobil-flexibel arbeitende Personen»). Diese Zielgruppenorientierung ist bei Massnahmen im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zwingend zu beachten. Diese Erkenntnis zeigt überschneidende Elemente aus bereits bekannten Ansätzen der Gesundheitsförderung und Prävention. Beispielsweise beschreiben die Goodpractice Kriterien die Notwendigkeit zur Beachtung des jeweiligen Kontexts. Weiter gilt auch beim Setting-Ansatz die Einbindung der Zielgruppe durch Partizipation (Beschrieb Setting Ansatz, Kapitel 2.2).

Abschliessend ist zu erwähnen, dass die Arbeit von Personen einen Einfluss auf andere Lebensbereiche haben kann. Deswegen ist die Verwendung der Ergebnisse dieser Arbeit keinesfalls auf Interventionen in der Arbeitswelt beschränkt. Sie können auch in anderen Bereichen (psychische Gesundheit, Forschung, etc.) als Grundlage für Interventionen Anwendung finden.

## **6.2 Ausblick und weitere Empfehlungen für Praxis und Forschung**

Immer mehr Personen werden mobil-flexibel arbeiten können. Deswegen stellt sich die Frage, wie möglichst breitflächig und unter der Nutzung von Synergien auf die Thematik der notwendigen Abgrenzung sensibilisiert werden kann. Wie die Ergebnisse ausgefallen wären, ohne den Einflussfaktor der Corona-Pandemie, bleibt offen. Um die Segmentationsstrategien ohne diesen Einflussfaktor zu identifizieren, würde dies zusätzliche Forschung erfordern.

Weiter bleibt die Frage offener, welche Berufsgruppen die grösste Tendenz haben die Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben zu vermischen. Es kann angenommen werden, dass beispielsweise in der Consulting Branche das Risiko höher ist. Vor allem weil es sich

dort um einen Dienstleistungsbetrieb handelt, bei dem der Kunde häufig das Tempo vorgibt, was den Druck beim Mitarbeitenden erhöht. Ebenfalls werden vermehrt finanzielle Anreize gesetzt, um die Mitarbeitenden dazu zu treiben mehr zu arbeiten. Dies ist eine Vermutung der Autorin, welche auf keiner Evidenz beruht.

Einige genannte Strategien konnten jeweils zwei Segmentationsstrategien zugeordnet werden (Kapitel 5.3). Beispielsweise wäre es spannend die Hypothese zu prüfen, ob diese Strategien effektiver sind, um sich abzugrenzen als solche welche nur einer Strategie zugeordnet werden konnten.

## 7 Literaturverzeichnis

- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working from Home. *Applied Psychology, 70*(1), 60–84. <https://doi.org/10.1111/apps.12300>
- Basile, K., & Beauregard, T. A. (2021). Oceans apart: work-life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *International Journal of Human Resource Management, 32*(5), 1139–1170. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1512513>
- Beck, D. (2011). *Zeitgemäße Gesundheitspolitik in Kleinst- und Kleinbetrieben: hemmende und ...* - David Beck - Google Books.  
[https://books.google.ch/books?hl=de&lr=&id=j06gSkFPQHEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=zeitgemäße+gesundheitspolitik+david+beck&ots=bZEo7iJnBO&sig=BPnp3uE6H2J2Wg9LJvdT66wJQ9Q&redir\\_esc=y#v=onepage&q=zeitgemäße+gesundheitspolitik+david+beck&f=false](https://books.google.ch/books?hl=de&lr=&id=j06gSkFPQHEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=zeitgemäße+gesundheitspolitik+david+beck&ots=bZEo7iJnBO&sig=BPnp3uE6H2J2Wg9LJvdT66wJQ9Q&redir_esc=y#v=onepage&q=zeitgemäße+gesundheitspolitik+david+beck&f=false)
- Derk, Park, Y. A., Liu, Y., & Headrick, L. (2014). When work is wanted after hours: Testing weekly stress of information communication technology demands using boundary theory. *Journal of Organizational Behavior, May*, 518–534.  
<https://doi.org/10.1002/job.2461>
- Dettmers, J. (2017). Ständige Erreichbarkeit und erweiterte Verfügbarkeit–Wirkungen und Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Gestaltung. *Digitale Arbeit - Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017*, 167–174.
- Flick, U. (2019). Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. *Handbuch Methoden Der Empirischen Sozialforschung*, 473–488. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4\\_33](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_33)
- Gisin, L., Degenhardt, B., & Schulze, H. (2013). *Boundary-Typen, Boundary Management und Boundary-Taktiken im Home Office*.
- Göllner, M., Rau, R., Göllner MelanieGoellner, M., & Renate Rau, vbgde. (2021). WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE Erreichbarkeit: Symptom oder Merkmal der Arbeit? Was bedeutet das Ergebnis für die Arbeitsgestaltung? Extended work-availability: symptom or characteristic of jobs? What does the result mean for work design? *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft, 75*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00217-8>
- Holzer, C. (2013). *Unternehmenskonzepte zur Work-Life-Balance: Ideen und Know-how*

*für Führungskräfte, HR-Abteilungen und Berater.* PUBLICIS.

Kauffeld Simone. (2011). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie.*

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-642-16999-1.pdf>

Krause, A., & Windlinger, L. (2018). *Mobil-Flex-Arbeit und Gesundheit.*

<https://www.researchgate.net/publication/329655573>

Kreiner, G., Hollensbe, E., & Sheep, M. (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>

Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten.*

Kuckartz, Udo. (2016). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis,

Computerunterstützung. In *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis,*

*Computerunterstützung* (Issue 2005).

Maxqda. (2020). <https://www.maxqda.de/download/manuals/MAX2020-Online-Manual-Complete-DE.pdf>

Przyborski, A., & Riegler, J. (2020). Gruppendiskussion und Fokusgruppe. In *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (pp. 395–411). Springer, Wiesbaden.

[https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9\\_34](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_34)

Rädiker, S., & Kuckartz, U. (2019). Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA. In *Analyse qualitativer Daten mit MAXQDA*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22095-2>

Rosenbrock, R., & Hartung, S. (2015). *BZgA-Leitbegriffe: Settingansatz /*

*Lebensweltansatz*. <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/settingansatz-lebensweltansatz/>

Ruckstuhl Brigitte, Bertino Somaini, & Wiebke Twisselmann. (2008). Förderung der Qualität in Gesundheitsprojekten Der Public Health Action Cycle als Arbeitsinstrument. *Förderung Der Qualität in Gesundheitsprojekten.*

Vogl, G., Roller, K., Eichmann, V., Schiml, N., & Pangert, B. (2014). *Mobilität „rund um die Arbeit“ - Ergebnisse der quantitativen Befragung.*

Weichbrodt, J., Berset, M., & Schläppi, M. (2020). *FlexWork Survey 2020: Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobiler Arbeit* (p. 32). [www.work-smart-initiative.ch](http://www.work-smart-initiative.ch)

Wepfer, A. G., Allen, T. D., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2018). Work-Life

Boundaries and Well-Being: Does Work-to-Life Integration Impair Well-Being through

Lack of Recovery? *Journal of Business and Psychology*, 33(6), 727–740.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9520-y>

## 8 Weitere Verzeichnisse

### 8.1 Abbildungsverzeichnis



Abbildung 5: Mindmap des Kategoriensystems .....	19
Abbildung 6 Segmentationsstrategien nach Häufigkeit.....	20
Abbildung 7: wahrgenommene Vorteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise und die Häufigkeiten der Nennungen .....	24
Abbildung 8: wahrgenommene Nachteile der mobil-flexiblen Arbeitsweise und die Häufigkeiten der Nennungen .....	25

### 8.2 Tabellenverzeichnis

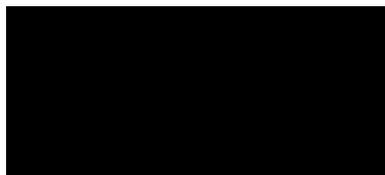


## 9 Eigenständigkeitserklärung und Wortzahl

### Eigenständigkeitserklärung:

«Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst habe.»

Unterschrift:



**Wortzahl: 9031**

Abstract: 182

Der Arbeit: 8849

(exklusive Titelblatt, Abstract, Tabellen, Abbildungen, Literaturverzeichnis, Danksagung, Eigenständigkeitserklärung und Anhänge)



## 10 Anhang

### 10.1 Interviewleitfaden

Das Einverständnis zur Aufnahme wurde mündlich eingeholt. Die Teilnehmenden wurden ebenfalls mündlich darüber informiert, dass die Daten bei einer Veröffentlichung anonymisiert werden. Alle Teilnehmenden waren damit einverstanden. Der Interviewleitfaden diente nur zur Orientierung der Moderatorin und wurde den Teilnehmenden nicht gezeigt.

## Interview-Leitfaden semi-strukturiertes Interview

### Start:

- Begrüssung und Dank für die Zeit
- Kurzer Umriss ums Thema:
  - ➔ Durch die Digitalisierung ist häufig, wie jetzt auch bei dir / Ihnen, möglich, immer und überall zu arbeiten. Dies lässt die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Z.B. abends zu Hause noch kurz die Mails checken, früher wäre das gar nicht möglich gewesen. In diesem Interview geht es vor allem darum, Strategien um sich von der Arbeit abgrenzen in der Praxis zu erfragen.
- Dauer: ca. 30-60 Minuten.
- Du oder Sie klären
- Verwendung Daten für BA (Studiengang GF und P) -> persönliche Daten werden vor der Veröffentlichung anonymisiert
- Einverständnis zur **Aufnahme** des Interviews

## Einstiegsfrage:

- Wie lange arbeitest du/arbeiten du/Sie bereits mobil-flexibel (Erklärung Begriff) und was ist deine Position (also bist du z.B. als FK tätig)?
- Alter und Beruf

## Schlüsselfragen:

**Frage 1:** Theoretisch kannst du ja immer und überall arbeiten. Hast du das Gefühl, dass **diese ständige Erreichbarkeit** einen **Einfluss** auf deine **Arbeit und Privatleben** hat?

### Rückfragen:

- Wie äussert sich diese Veränderung? (Auswirkungen Gesundheit)

**Frage 2:** Welche Vor- und **Nachteile/Herausforderungen** hat diese **Arbeitsweise** für dich?

### Rückfrage:

- Wie äussern sich diese **Nachteile? Gesundheitliche Auswirkungen?**
- Hast du bestimmte **Strategien**, die dir helfen mit den Herausforderungen umzugehen?

**Rückfrage** falls nur Nachteile genannt werden:

- Welche **Vorteile** hat es für dich?

**Frage 3:** **Was unternimmst du**, um Arbeit und Privatleben **zu trennen**, z.B. um besser abschalten zu können? Oder ist dir diese Trennung nicht sehr wichtig?

### Rückfragen:

- Welche Herausforderungen empfindet du dabei? Z.B. **Kannst du nach deinen Präferenzen arbeiten?**

- Hast du z.B. die Möglichkeit **zu Hause einen Raum** nur fürs Arbeiten nutzen zu können? Denkst du es ist eine Herausforderung wenn du diesen Raum nicht hättest?
- Gibt es allenfalls Unterstützungsangebote von deinem Arbeitgeber?

Rückfrage, falls Personen Trennung nicht wichtig finden:

- Aus welchen Gründen trennst du die Arbeit nicht bewusst vom Privatleben?
- Was hast du das Gefühl würde sich für dich ändern, wenn du zwischendurch Arbeit und Privatleben stärker trennen würdest?

**Frage 4:** Angenommen du lernst **eine Person kennen**, die dir von ihrem neuen Job erzählt, indem sie neuerdings mobil-flexibel arbeiten kann. Vorher hat die Person noch nie mobil-flexibel gearbeitet. Welche Tipps würdest du der Person geben, um sich möglichst schnell mit der **neuen Arbeitsweise zurecht zu finden**?

Rückfrage:

- Warum würdest du diesen Tipp geben?

Wir wären nun am Ende, möchten Sie/du noch etwas ergänzen?

Rückblick:

- Kurze Zusammenfassung des Gesagten
- Erneuter Dank für die Zeit

Ausblick:

- Information über Auswertung der Ergebnisse, möchten Sie/du informiert werden?
- Verabschiedung

## 10.2 Kategoriensystem

Hauptkategorie	Definition (=Memo)	Subkategorien	Ankerbeispiel
Mobil-flexible Arbeitsweise	Orts- und zeit unabhängiges Arbeiten bei welchem Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt werden	-Vorteile (Konzentration, Keine Arbeitswege, Flexibilität)	[REDACTED]
		-Nachteile (Ablenkung, weniger Struktur, weniger soziale Kontakte)	
Handlungsempfehlungen für mobil-flexibel arbeitende Personen	Empfehlungen von den interviewten Personen für andere mobil-flexibel arbeitende Personen	Individuelle Struktur	

		Büroalltag simulieren	
		separater Raum zur Arbeit nutzen	
		Geräte trennen	
		Ergonomie investieren	
		Kommunikation gegen aussen wie man erreichbar sein möchte	

		bewusste Pausen machen	
<b>Funktion im Betrieb</b>	Auf welcher Funktionsstufe die befragte Person arbeitet	Führungskraft	
		Mitarbeiter/-in	
<b>Segmentationsstrategien</b>	Strategien welche bewusst oder unbewusst zur Trennung von Arbeit und Privatleben genutzt werden. Und beispielsweise als Copingstrategie gegen die ständige Erreichbarkeit genutzt werden	kommunikativ	
		zeitlich	
		Reduzieren von Rollenüberlappung	

		Bewusstes Trennen zur Arbeit und Privatleben	
		Nachahmung Büroalltag	
		Technisch (Verhalten Nutzung technischer Tools)	
		Physische	
		Physische Strategie und Herausforderung	

ständige Erreichbarkeit	Die Möglichkeit auch ausserhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar zu sein. Die Möglichkeit besteht vor allem durch die Entwicklungen der Digitalisierung (z.B. Mail auf Handy)	Umgang mit ständiger Erreichbarkeit	
		Gesundheitliche Auswirkungen	

### 10.3 Suchprotokoll systematische Suche

Suchbegriffe **DEUTSCH**: Segmentation, Arbeit, Grenzen, Balance, Erreichbarkeit, Digitalisierung, Telearbeit

Datenbanken: Ovid (Psychinfo), Swiscovery, Web of Science, Ovid (Medline)

neue ergänzende Paper (noch nicht vorhanden durch Praktikums Projekt Recherche, **Kommentar: welche davon evtl. brauchbar**)

Datum	Datenbank	Strategie/Einschränkung <sup>2</sup>	Keyword(s) DEUTSCH	Anzahl Treffer	Kommentar
26.11.21	Ovid <sup>3</sup>		Segmentation OR mobil-flexibel	3071	Problem: Segmentation als andere Bedeutung: z.B. Marktsegmentierung Mobil-flexibel keine Treffer
	Ovid (Psychinfo)		*Segmentation* OR *mobil-flexibel*	0	mobil-flexibel streichen
			<b>Segmentation AND Arbeit</b>	<b>29</b>	passende Paper: (Mendely) 1. Work & Stress Work availability types and well-being in Germany-a latent class analysis among a nationally representative sample 2. Antezedenzen und Wirkmechanismen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit – Wenn die Arbeitszeit nicht ausreicht. 3. Always available – the role of perceived advantages and legitimacy 4. Promoting well-being by teaching employees how to segment their life domains: Effects of an online-based mindfulness intervention

<sup>2</sup> Generelle Einschränkung für ganzes Protokoll: veröffentlicht von 2016-2022

<sup>3</sup> Generelle Einschränkungen: veröffentlicht von 2016-2022

					5. Help or Hindrance? Day-Level Relationships Between Flextime Use, Work–Nonwork Boundaries, and Affective Well-Being
26.11.21	Ovid (Psychinfo)		Grenzen AND Arbeit	14	
				0	
	Ovid (Psychinfo)		Arbeit AND Balance	169	
			Grenzen AND Balance	35	
			Erreichbarkeit AND Digitalisierung	1	Organization of working time in digitized work environments: A systematic literature review on the effects of reduced working hours on mental health
			Telearbeit (Remote-work) AND Grenz*	0	
			Telearbeit	1	Berufliche Zugänge zum Homeoffice: Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang.
26.11.21	Ovid (Psychinfo)	Suche nach Autor: Kreiner Glen		25	Durch Literatur von Praktikum: häufig Kreiner & Kossek -> Um ergänzende Literatur zu finden eine Autorensuche durchgeführt
	Ovid (Psychinfo)	-Suche nach Autor: Kreiner Glen		8	
26.11.21	Ovid (Psychinfo)	-Suche nach Autor: Kossek Ellen Ernst		100	
		-Suche nach Autor: Kossek Ellen Ernst		31	

26.11.21	Swisscovery <sup>4</sup>		Segmentation AND mobil-flexibel	0	open Access und online verfügbar
			Segmentation AND Arbeit	585	open Access und online verfügbar
			Segmentationsstrategie AND Arbeit	1	
			Segmentationsstrategie	1	unpassend (Segmentation andere Bedeutung)
			Segmentation AND Arbeit AND Grenzen	34	
			Segmentation AND Arbeit AND Grenzen AND Balance	8	
			Grenzen AND Balance	783	unbrauchbar zu unspezifisch
			Grenzen AND Arbeit	145	open Access und online verfügbar
			Grenzen AND Arbeit AND Segmentation	33	open Access und online verfügbar
			Arbeit AND Balance	1690	zu unspezifisch
			Arbeit AND Balance AND Segmentation	45	
			Arbeit AND Grenzen AND Balance	528	
			Erreichbarkeit AND Digitalisierung	83	
			Erreichbarkeit AND Digitalisierung AND Grenzen	38	
			Telearbeit AND Grenz*	16	
			Telearbeit AND Grenz* AND Segmentation	0	
			Telearbeit AND Segmentation	3	
03.12.21	Web of Science		Segmentation AND Arbeit	4	alle unbrauchbar für meine Arbeit z.B. Segmentation in Technik
			Segmentation AND mobil-flexibel	0	mobil flexibel
			<del>mobil flexibel / mobil flex*</del>	0	<del>mobil flexibel</del> (streichen findet keine Datenbank Literatur)
			Segmentation AND Home-office	5	Segmentierung nicht in Kontext von BA

<sup>4</sup> Generelle Einschränkung: open Access und online verfügbar und veröffentlicht von 2016-2022

			Segmentation AND Arbeit	6	Segmentierung nicht in Kontext von BA
			Segmentationsstrategie AND Arbeit	0	
			Grenzen AND Arbeit	6	keine passende Literatur
			Arbeit AND Balance	15	Medizin oder Technik keine passende Literatur
			Grenzen AND Balance	5	Medizin oder Technik keine passende Literatur
			Erreichbarkeit AND Digitalisierung	1	keine passende Literatur
			Telearbeit	1	passend (Mendeley: «Suddenly working from home!»)
03.12.21	Ovid (Medline)		Segmentation AND Arbeit	5	nur Segmentation als medizinischer Begriff
			Grenzen AND Arbeit	26	unpassend: nur medizinisch/Kuration, Patienten
			Balance AND Arbeit	21	Balance für Patienten / Balance Körper z.B. Immunsystem aber zu spezifisch: Dermatose entzündlich Zusammenhang Immunsystem
			Grenzen AND Balance	5	nicht passende Literatur
			Erreichbarkeit AND Digitalisierung	0	
			Telearbeit	0	
			Digitalisierung AND Gesundheit	12	1 passendes Paper (Mendeley): haben digitale Technologien bei der Arbeit Einfluss auf die psychische Gesundheit? Stichwort: Technostress
			Medline: vorwiegend medizinisch ohne Verknüpfung von Digitalisierung AND Gesundheit keine passenden Ergebnisse		

**Suchbegriffe Englisch** (übersetzt aus den deutschen Suchbegriffen): **Segmentation, work, boundaries, balance, , digitalization, telework, agile (mobil flexibel), borders**  
 ergänzende spezifische englische Suchbegriffe, welche der deutsche Übersetzungsbegriff nicht etabliert ist: **Boundary Management, always-on, Segmentationpreference**  
 neue ergänzende Paper (noch nicht vorhanden durch Praktikums Projekt Recherche, **Kommentar: welche davon evtl. brauchbar**)

Datum	Datenbank	Strategie/Einschränkung <sup>5</sup>	Keyword(s) ENGLISCH	Anzahl Treffer	Kommentar
04.12.21	Ovid (all)		Segmentation AND agile	109	zu unspezifisch auch mit AND
04.12.21	Ovid (Psychinfo)		Segmentation AND Work	802	zu unspezifisch
			Segmentation AND Work AND boundaries AND Balance	273	
			Border* AND work	14878	zu unspezifisch, mehr eingrenzen
			Work AND Balance	16760	
			Accessibility AND digitalization	12	unpassende thematische Literatur
			Telework	46	1.the impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress Viel zu Work to Family Conflict und Grenztheorie aber nicht spezifische Segmentationsstrategie/Präferenz
			Segmentation AND Preference AND Telework	2	The use of work-home practices and work-home conflict: Examining the role of volition and perceived pressure in a multi-method study

<sup>5</sup> Generell: veröffentlicht ab 2016-2022

					(Einflussfaktoren auf Segmentationspräferenzen!-> z.B. grosser Druck bei Arbeit u.a. spannend für Fragestellung FK)
			Boundary AND Management AND Work	6439	
			BoundaryMangement AND Work	0	
			Boundary*Management AND Work	0	
			Boundar* AND Always*on AND Work	0	
			Borders AND Work	3688	
			Borders AND Work AND Segmentation	167	zu viele Treffer -> Eingrenzen darum Titelsuche
		Titelsuche	Work AND Segmentation	18	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work and home boundary violations during the covid-19 pandemic: The role of segmentation preferences and unfinished tasks.</li> <li>2. Work-family segmentation preferences and work-family conflict: Mediating effect of work-related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms.</li> <li>3. Segmentation/integration of work and nonwork domains: Global considerations</li> </ol>
04.12.21	Swisscovery <sup>6</sup>				
			Segmentation AND agile	71	thematisch nicht passend
			Segmentation AND Work	94.265	
			Segmentation AND Work AND boundaries AND Balance	6.502	
			Border AND Work	178.069	zu viele Treffer eingrenzen!

<sup>6</sup> Online verfügbar und open access und veröffentlicht 2016-2022

			Segmentation AND Preference AND Telework	34	keine neuen Paper
		Titelsuche	Segmentation AND work	188	
		Titelsuche	Segmentation AND work AND boundary	3	1.Please, do not interrupt Me: work-family Balance and Segmentation Behavior as mediators of boundary violations and Telework's bournout and flourishing
04.12.21	Web of Science				
			Segmentation AND Work	721	Meaning from «Marktsegmentierung, unpassend
			Segmentation AND telework	4	1.Work and home boundary violations during the covid-19 pandemic: the role of segmentation preference and unfinished tasks
			telework	471	
			Segmentation AND Homeoffice	0	
			Segmentationstrategy AND Work	0	
			Segmentationpreference	0	
			Segmentationpreference AND work	0	
			Border AND Work	16,631	
			Work AND Balance	109,934	
			Border AND Balance	1.177	
			accessibility AND digitalization	124	
		Titelsuche	Segmentation AND work	51	keine neuen Paper/bereits bekannte Paper
			Border AND telework	5	1. Mapping ICT Use at home and telecommuting practices: a perspective from work /family border theory
04.12.21	Ovid (Medline)				
			Segmentation AND Work	3075	
			Segmentation AND Work	30	medizinische «Segmentierung»

			Border AND Work		
			Border AND Balance	120	
			Border AND Balance AND Work	19	keine passende Literatur
			Accessibiltiy AND Digitalization	18	keine passende Literatur
			Telework	131	
			telework AND health	92	1. The Covid-19 Crisis and Telework: a Research Survey on Experiences, expectations and Hopes
			telework AND health AND border	20	keine passende Literatur
			Digitalization AND Health (Medline vorwiegend medizinisch)	638	
			Digitalization AND health AND border	6	keine passende Literatur

