

Ergebnisbericht zur Studie *Strategien der Grenzgestaltung in* *Zeiten von Corona*



INSTITUT FÜR PERSÖNLICHE & BERUFLICHE ENTWICKLUNG

In Kooperation mit:



Agenda

- 1. Die zentralen Fragestellungen und wichtige Ergebnisse im Überblick**
2. Durchführung der Studie: Vorgehen und Datengrundlage
3. Die Ergebnisse im Detail
4. Ausblick

Was sind die zentralen Fragestellungen und wichtige Ergebnisse der Studie?



Wie waren die Lebens- und Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie und wie wirkten sich diese auf die Grenzgestaltung und das Wohlbefinden aus?

Die Befragten gaben einige Herausforderungen an, die mit der Corona-Pandemie und dem Lockdown einhergingen. Neben sozialen, organisatorischen, zeitlichen, räumlichen und technischen Herausforderungen wurde auch von der schwierigeren Trennung von Arbeit und Privatleben berichtet. Der Haushalt und die Betreuung der Familienmitglieder wurden in der Mehrheit von den weiblichen Befragten übernommen. Im Durchschnitt waren die Befragten damit jedoch eher zufrieden. Dass den Herausforderungen adäquat begegnet werden konnte, zeigt sich auch in den Verlaufsdaten von Wohlbefinden und Work-Life Balance. Diese zeigen keine Verschlechterung, sondern teilweise sogar eine Verbesserung über die Zeit.

Wie wurden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben während der Corona-Pandemie gestaltet? Welche Strategien wurden angewendet?

Es wurden verschiedene Strategien angewendet, um die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu gestalten. Zu den am häufigsten angewendeten, allgemeinen Strategien gehört die Aufteilung der E-Mail Konten für private und berufliche Aspekte und das frühe Beenden eines arbeitsbezogenen Anrufs, wenn dieser nicht wirklich wichtig ist. Während der Corona-Pandemie haben die Befragten organisatorische sowie zeitliche Strategien angewendet, um Arbeit und Privatleben förderlich managen zu können und möglicher Mehrarbeit sowie Ablenkungen entgegenzuwirken. Zudem wurden Rollen und Betreuungsaufgaben klar kommuniziert, Räumlichkeiten für eine klarere Trennung der beiden Lebensbereiche genutzt und Übergangsrituale in die Alltagsroutine integriert.

Agenda

1. Die zentralen Fragestellungen und wichtige Ergebnisse im Überblick
2. **Durchführung der Studie: Vorgehen und Datengrundlage**
3. Die Ergebnisse im Detail
4. Ausblick

Wie ist die Datenerhebung abgelaufen?

1

Kick-Off: Analyse des Status Quo ab April 2020

- Einmaliger Fragebogen zur Erhebung der Rahmenbedingungen
- Anzahl befragter Personen: 79

2

Reflexionsphase: Analyse der Entwicklung der Work-Life Balance und des Wohlbefindens

- Sechs Fragebögen zur Reflexion der vergangenen Woche
- Anzahl befragter Personen: durchschnittlich 45, insgesamt 272 Datensätze

3

Interviewstudie zur Vertiefung der Studienergebnisse ab September 2020

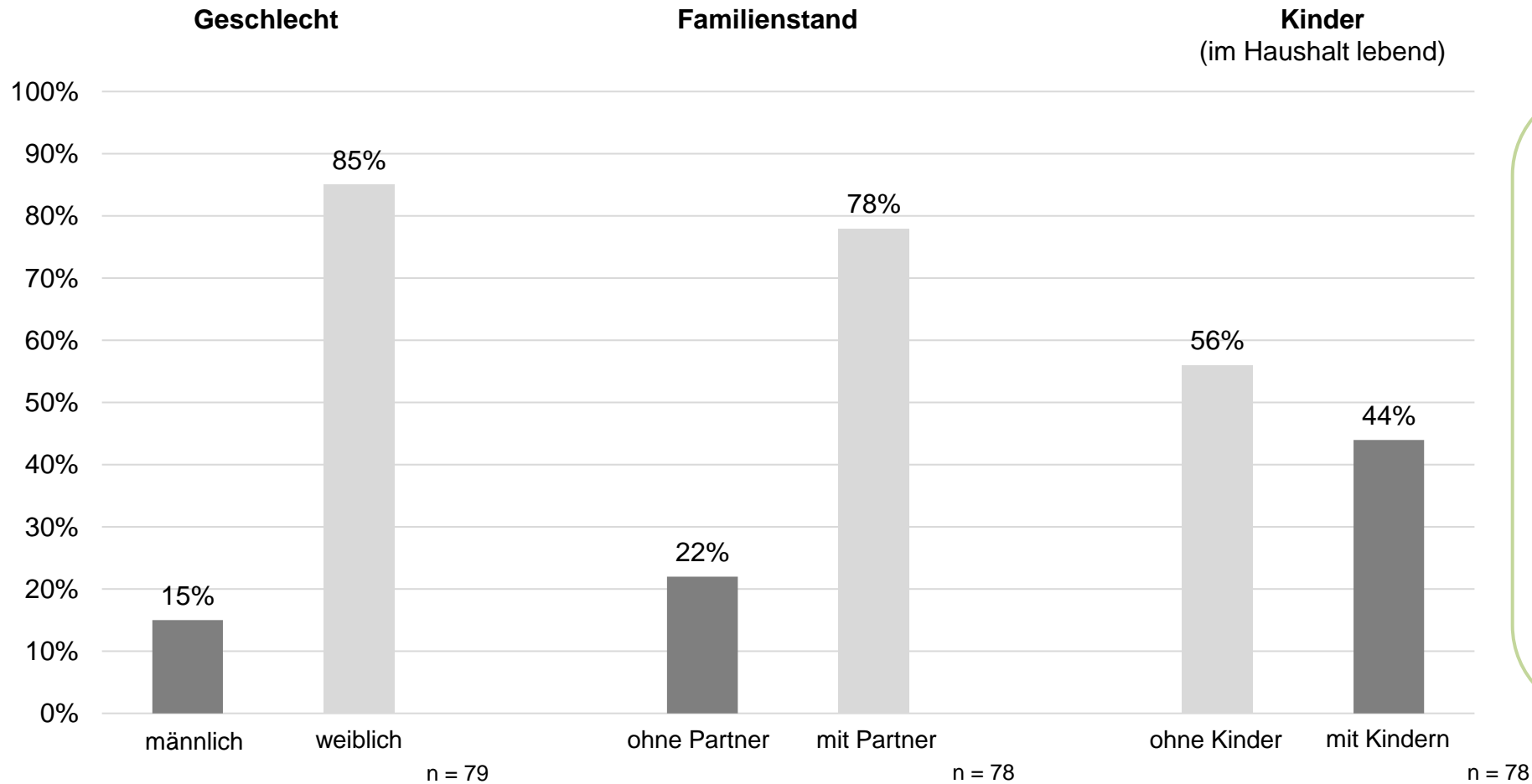
- Anzahl interviewter Personen: 19

4

Auswertung der Daten

- Deskriptive und inferenzstatistische Auswertung der quantitativen Daten mittels R
- Verschriftlichung der Audioaufnahmen der Interviews und Kategorisierung ähnlicher Antworten

Wer hat an der Befragung teilgenommen?



Demografie

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 40,1 Jahren.

67 der 79 Befragten sind Frauen.

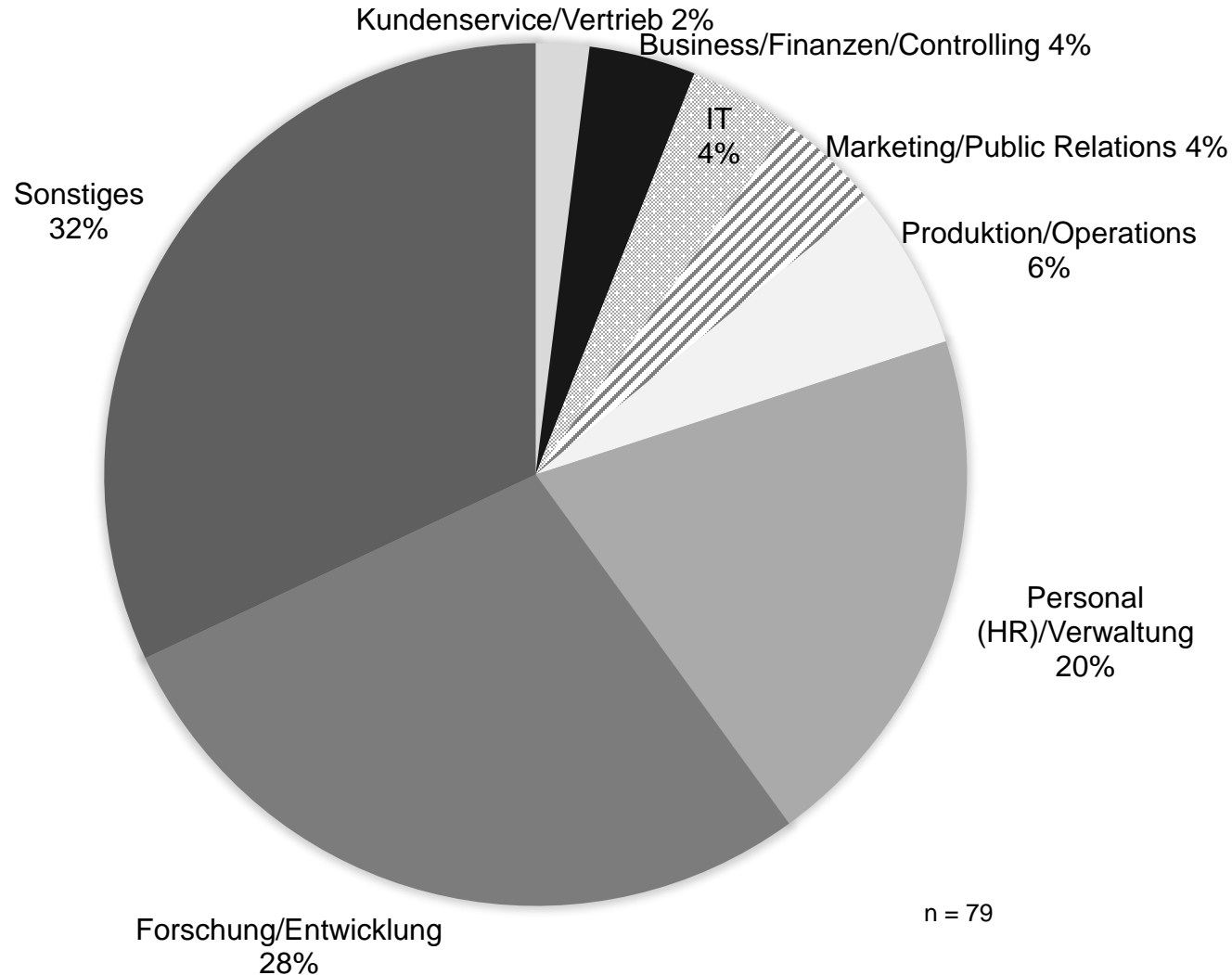
Die Mehrheit der Befragten (78%) ist in einer festen Beziehung.

Die Teilnehmenden mit Kindern leben durchschnittlich mit 2,3 Kindern in einem Haushalt zusammen.

Prozentsatz aller befragten Teilnehmenden

Wer hat an der Befragung teilgenommen?

Aufgabenbereiche



Arbeit & Unternehmen

Die Befragten arbeiten in verschiedenen Branchen.

Es wurden 7 Top Manager*innen, 32 Führungskräfte des mittleren Managements und 34 Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung befragt.

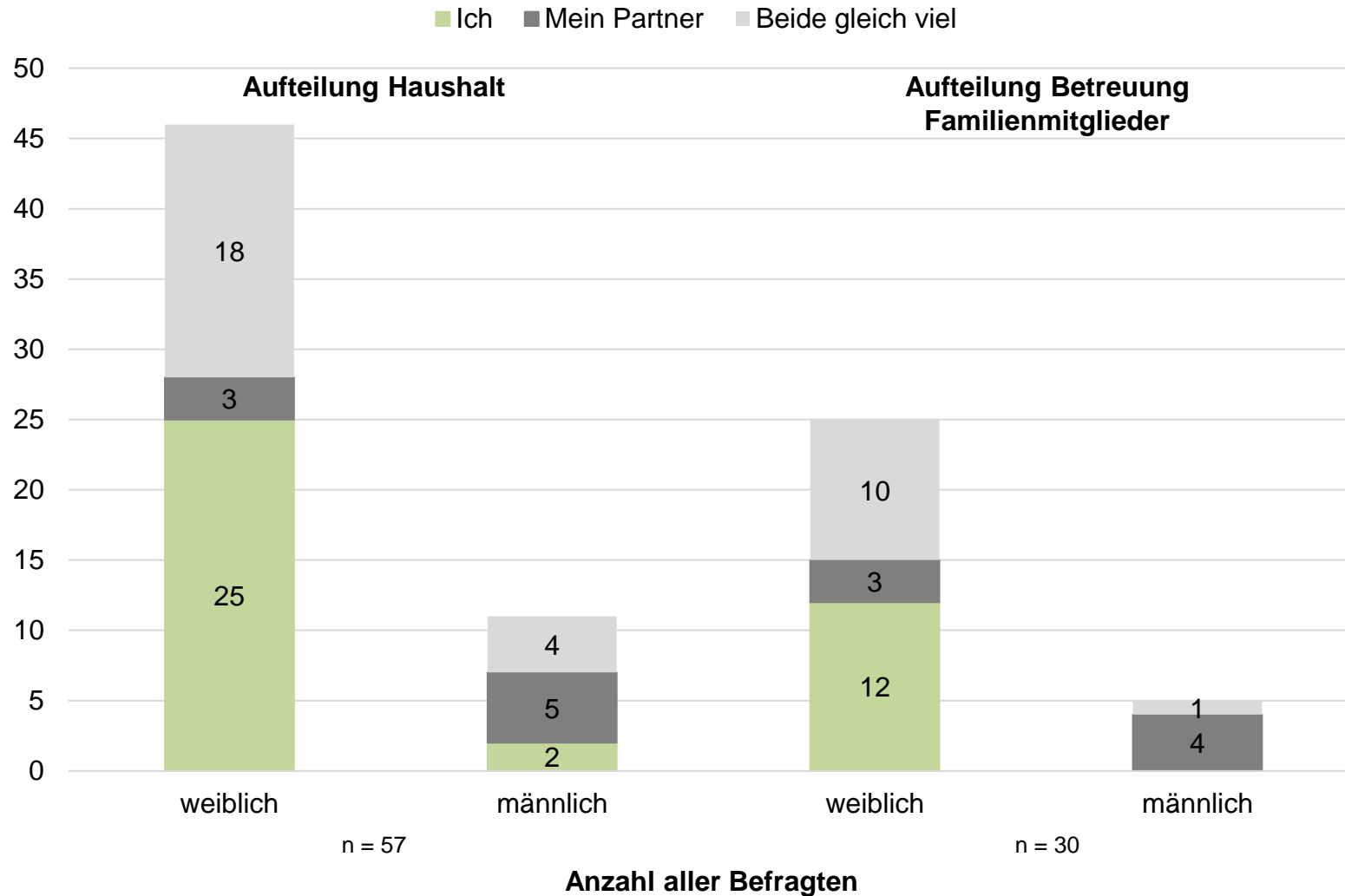
Im Durchschnitt arbeiten die Befragten 32,7 Wochenstunden.

19% sind regulär mehr als 50% im Home Office; 82% sind während der Corona-Krise mehr als 50% der regulären Arbeitszeit im Home Office.

Agenda

1. Die zentralen Fragestellungen und wichtige Ergebnisse im Überblick
2. Durchführung der Studie: Vorgehen und Datengrundlage
3. **Die Ergebnisse im Detail**
4. Ausblick

Ergebnisse zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen



Die Befragten sind mit der Aufteilung von Haushalt und der Betreuung von Familienmitgliedern im Durchschnitt eher zufrieden.

Die Befragten leben in einer Wohnung mit durchschnittlich 107qm, 91% haben Zugang zu einem Balkon oder Garten.

Im Durchschnitt gaben die Befragten an, dass ihr Unternehmen eine Trennung zwischen Arbeit und Privatleben eher unterstützt.

Ergebnisse der qualitativen Studie Herausforderungen in der Corona-Pandemie (1/2)

Soziale Herausforderungen

Fehlender Kontakt und Austausch,
gesamter Hausstand befindet sich
zu Hause

„Klar, manchmal nervt es schon, wenn alle da sind und keine Rückzugsmöglichkeit da ist, weil ja einfach alle da sind [...].“

Organisatorische Herausforderungen

Umstrukturierung der eigenen
Arbeitstätigkeit durch Home Office sowie
die der Kinder

*„Ja also, wir mussten anders planen,
mussten uns anders organisieren.“*

Herausforderung Trennung Arbeit & Privatleben

Wegfall der räumlichen Distanz/des
Arbeitsweges, Ausfüllen vieler Rollen
gleichzeitig, zu wenig Zeit

*„Zuhause fällt es mir sehr schwer, 45 Minuten
in Ruhe zu telefonieren, ohne dass das Baby
was braucht, die Waschmaschine ausgeräumt
werden muss, man doch das Gefühl hat, es ist
immer was anderes zu tun.“*

Ergebnisse der qualitativen Studie Herausforderungen in der Corona-Pandemie (2/2)

Technische Herausforderungen

Fehlende technische Kapazitäten, nicht funktionierende technische Geräte und Programme, fehlende technische Affinität

Räumliche Herausforderungen

Keine separaten Arbeitszimmer, kaum Rückzugsmöglichkeiten und häufige Ablenkungen

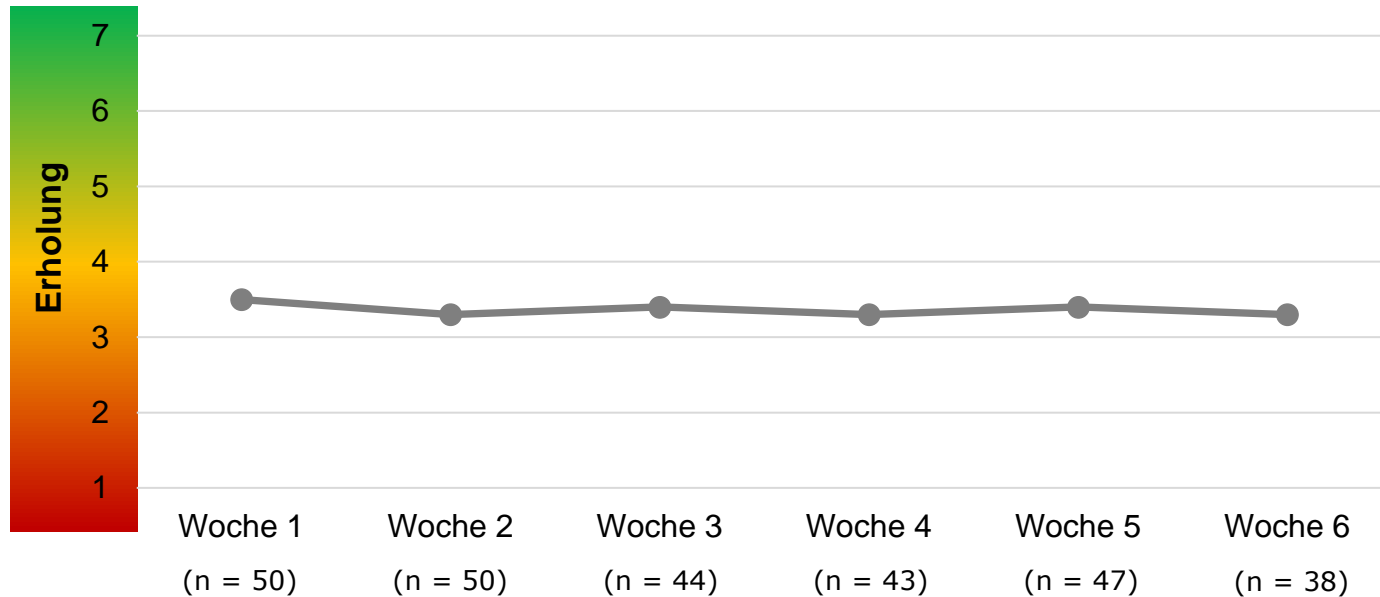
Zeitliche Herausforderungen

Mehrarbeit im Home Office, fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben, schwierigere zeitliche Strukturierung

„Also dadurch, dass ich nicht von Ort zu Ort gegangen bin oder eben Zeitslots irgendwie richtig eingehalten wurden, kamen viele Nachfragen und viele Aufgaben gleichzeitig.“

„[...] sodass ich instinktiv an einem zentralen Platz saß, wo viele Leute, also mein Sohn, immer wieder vorbeigekommen sind. Das heißt, ich hatte [...] keinen richtig ruhigen Raum.“

Ergebnisse zur wöchentlichen Erholung

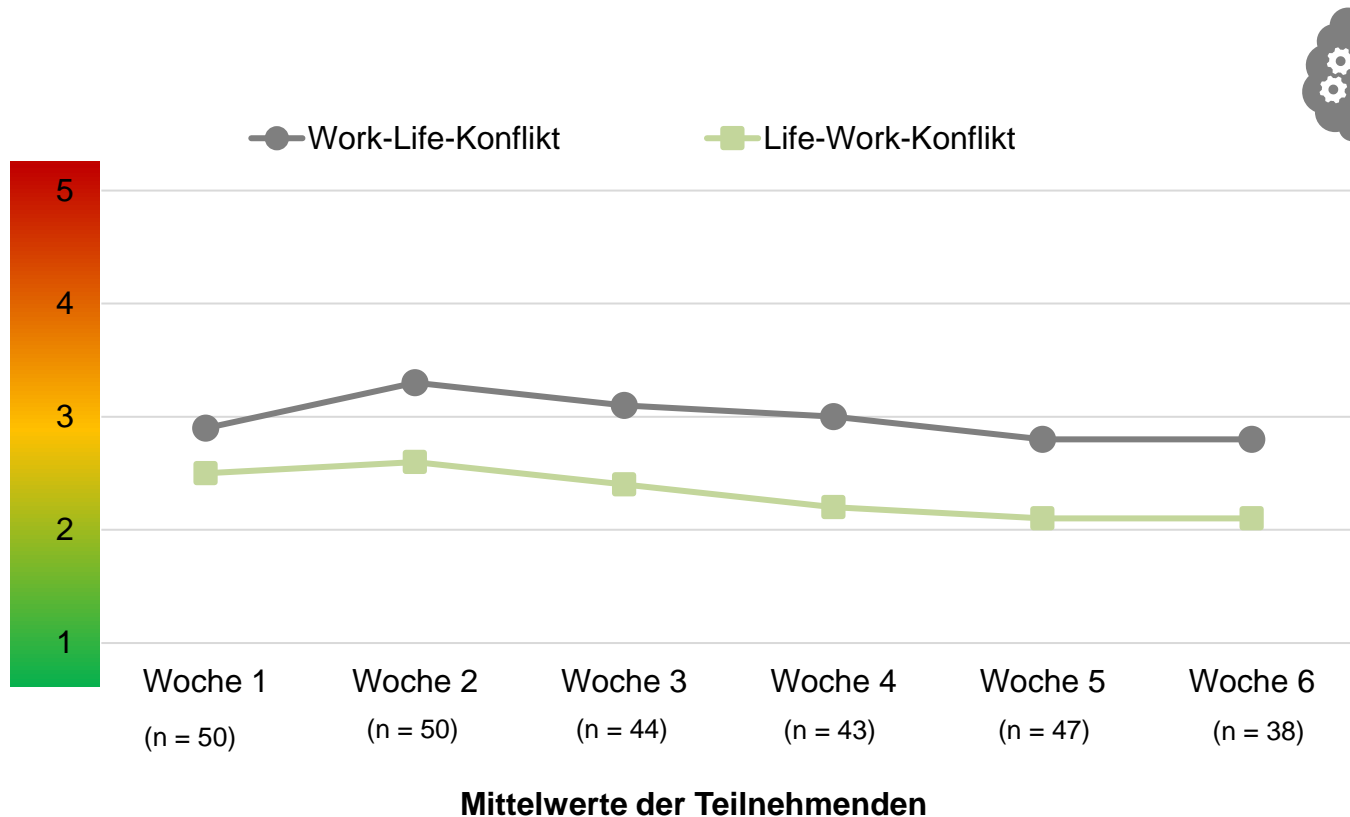


Mittelwerte der Teilnehmenden

Die durchschnittliche Erholung der Befragten startete in der ersten Woche an seinem höchsten Punkt und sank in den darauffolgenden Wochen leicht.

Insgesamt lässt sich aber **keine wesentliche Veränderung** über die Wochen feststellen, die Erholung der Befragten blieb annähernd konstant auf einem mittleren Niveau.

Ergebnisse zu wöchentlichen Work-Life und Life-Work-Konflikten

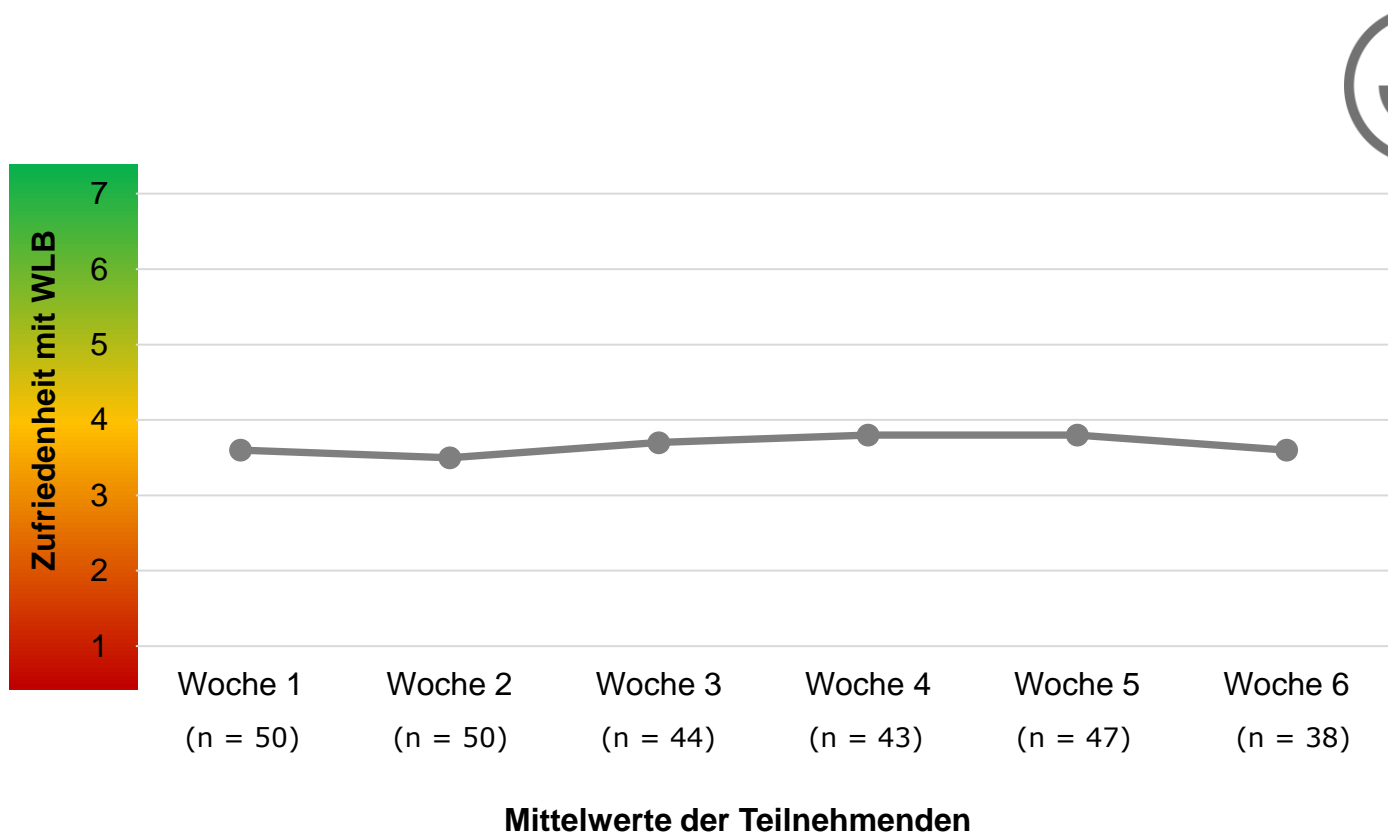


Die Befragten gaben mehr Work-Life-Konflikte, d.h. Störungen des Privatlebens durch das Arbeitsleben, an, als Life-Work Konflikte.

Insgesamt **verbesserten** sich bis Woche 6 beide Konfliktarten kontinuierlich. Dies lässt sich auch durch die Selbstreflexionen zu den Strategien erklären, die die Befragten jede Woche zuverlässig ausfüllten.

In der Interviewstudie gaben 4 von 19 Personen eine schwierige Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an. Als Gründe wurden mangelnde Betreuungsmöglichkeiten, zu wenig Ruhe, eine Problematik bezüglich der Schulbetreuung und -aufsicht sowie ein allgemeiner Mangel an Zeit für etwaigere Anliegen der Kinder genannt.

Ergebnisse zur wöchentlichen Zufriedenheit mit der Work-Life Balance

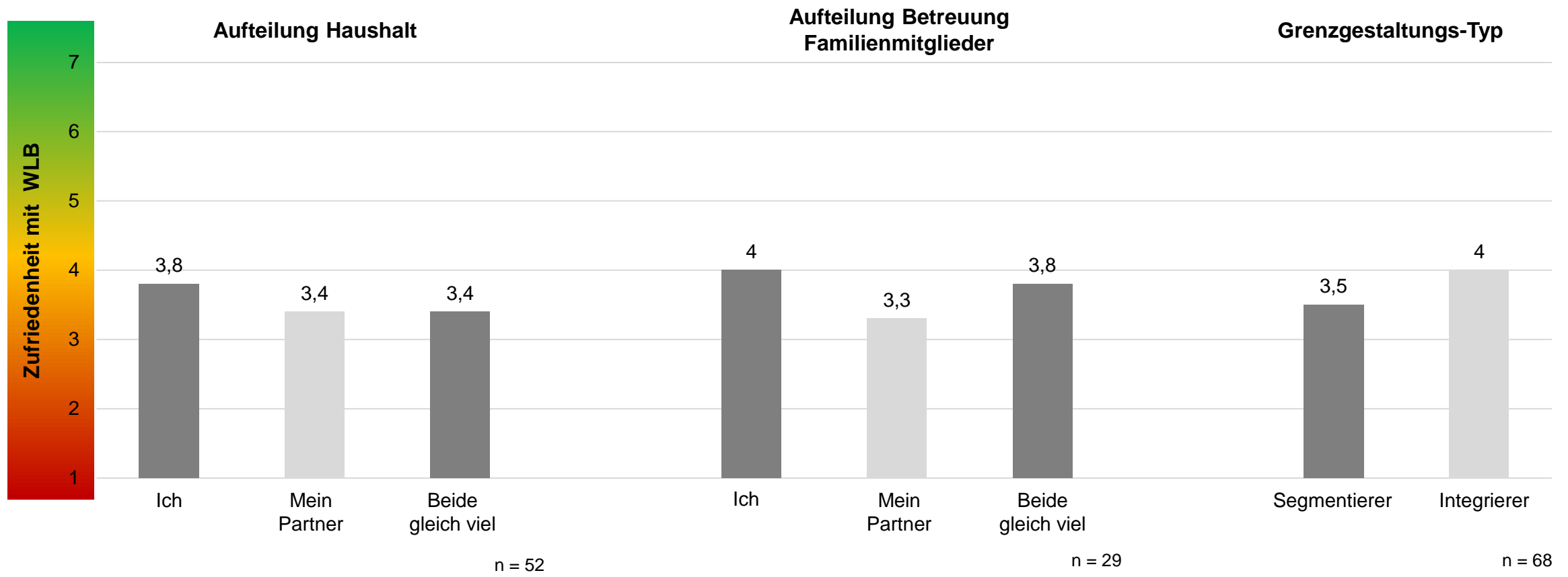


Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Work-Life Balance nahm, bis auf Woche 2, **kontinuierlich leicht über die Wochen zu**. Das ist in Übereinstimmung mit den Ergebnissen zu Work-Life und Life-Work-Konflikten, die zurückgingen.

Eine detailliertere Betrachtung der Ergebnisse (siehe Folie 15) zeigt, dass Personen, die angeben, alleine für die Hausarbeit und Betreuung von Familienmitgliedern verantwortlich zu sein, eine höhere Zufriedenheit mit der Work-Life Balance aufweisen.

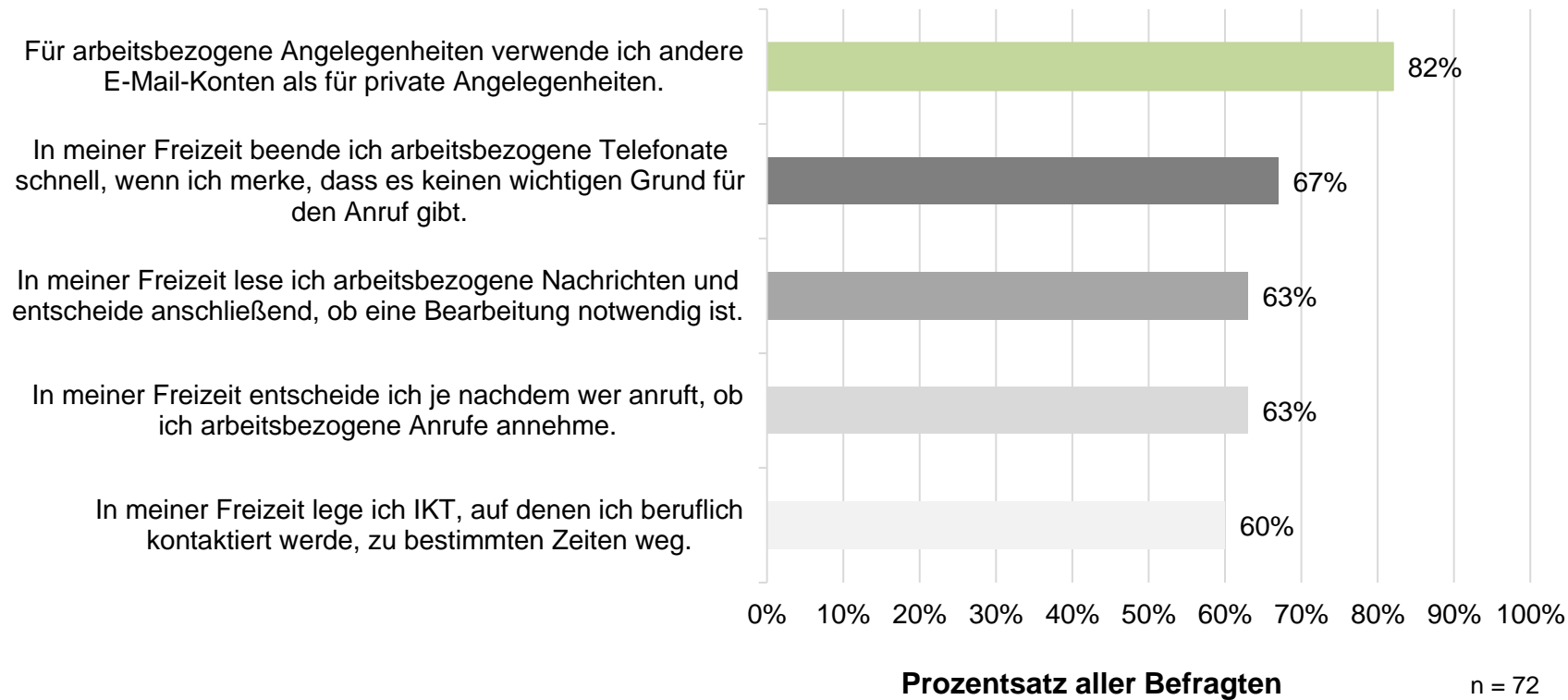
Hinsichtlich des Grenzgestaltungs-Typs zeigen Integrierer, also Personen, die Arbeit und Privatleben gerne miteinander verbinden, eine höhere Zufriedenheit als Segmentierer, die diese beiden Bereiche voneinander trennen.

Ergebnisse zur Zufriedenheit mit der Work-Life Balance im Detail



Mittelwerte der Teilnehmenden

Die Top 5-Strategien zur Grenzgestaltung (nach Häufigkeit)



Ergebnisse der qualitativen Studie

Berichtete Strategien (1/3)

Soziale Strategien



Virtuelle Treffen mit Familie und Freunden oder in Präsenz im Freien, tägliche Telefonate, Verständnis für Mitmenschen

„Und da es Sommer war, haben wir uns dann auch im Garten getroffen, sind dann auch durch die Gartenpforte rein und das war schon sehr schön. Weil man sich dann gesehen hat aber mit Abstand.“

„Wir haben immer am Anfang der Woche genau abgesprochen, mein Mann und ich, wer hat dann wichtige Termine, wo eben auch kein Kind durchs Bild laufen sollte, wenn es irgendwie geht und auch konzentriert arbeiten muss.“

Organisatorische Strategien



Schaffung von Routinen und einem strukturierten Tagesablauf, Organisation der Betreuungszeiten, Absprachen mit Personen des Haushaltes, gerechte Aufgabenverteilung

Ergebnisse der qualitativen Studie

Berichtete Strategien (2/3)

Technische Strategien



Aufrüsten bestehender technologischer Ausstattung, Telefon als Brücke zu Beginn des Lockdowns, bewusster Umgang mit Technologien am Feierabend

„Und wenn ich in diesem Raum war, habe ich gearbeitet. Und wenn ich rausgegangen bin, halt eben nicht.“

Räumliche Strategien



Nutzung von separaten Räumen (z.B. Arbeitszimmer) wenn möglich, Umfunktionierung anderer Räumlichkeiten, Nutzung von Signalen (z.B. Tür zu), Rotation in der Belegung von Räumen

„Und ich habe dann die Küche genommen, irgendwie bis mittags. Und nach dem Mittag war ich dann im Zimmer von meinem Sohn und zum Teil habe ich auch bei ihm morgens am Schreibtisch gesessen, und er war dann eher in der Küche.“

Ergebnisse der qualitativen Studie

Berichtete Strategien (3/3)

Strategien zur aktiven Grenzgestaltung



Klare Aufteilung und Abgrenzung der Rollen und Betreuungszuständigkeiten und Kommunikation dieser, zunächst stärkere Gewichtung des Privatlebens, Etablierung eines „künstlichen“ Nachhausewegs zum Feierabend

„Was ich gemerkt habe, ist nur die zwei Treppen runter gehen bringt mir nicht genug Distanz zu meiner Arbeit, das heißt, im Sommer bin ich dann viel mit dem Kleinen nochmal raus und hab mir so eine Art künstlichen Nachhauseweg geschafft.“

„Das Gefühl, ich war nicht immer zuständig fürs Kind, sondern, wenn ich nicht zuständig war, dann konnte ich auch in Ruhe arbeiten und die Tür zu lassen. Und wenn irgendwas war, wusste ich, mein Mann ist jetzt dran. Und der macht es auch.“

„Ich habe versucht, mir über Zeitmanagement klare Pausen zu erlauben und dann aber halt diese Pausen während der Konzentrationsphase zu verbieten [...].“

Zeitliche Strategien



Anwendung fester Zeitpläne und Pausenzeiten, Trennung von Arbeit und Privatleben nach festgelegten Zeiten

Agenda

1. Die zentralen Fragestellungen und wichtige Ergebnisse im Überblick
2. Durchführung der Studie: Vorgehen und Datengrundlage
3. Die Ergebnisse im Detail
4. **Ausblick**

Wie geht es weiter?

- Wir erstellen wissenschaftliche **Publikationen und Präsentationen** (bisherige Einreichungen u.a. Fachgruppentagung der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie 2021, Chemnitz; 21. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit, FV PASiG, Münster)
- Wir planen eine **Trainingsstudie** im Rahmen des geförderten **Forschungsprojekts „Erholungsqualität im Zeitalter ständiger Erreichbarkeit“**. Das Training unterstützt Berufstätige dabei, Strategien für einen gesunden Umgang mit mobilen Technologien und der Entgrenzung der Arbeit im Alltag umzusetzen, um die Erholung und Work-Life Balance zu fördern. Weitere Infos gibt es unter www.trainingsforschung.info.

Wir suchen aktuell noch Projektpartner und Teilnehmende. Melden Sie sich gerne bei Interesse!

Wir danken Ihnen nochmals herzlich für Ihre Teilnahme!

Ihr ArsVitae-Forschungsteam mit

Prof. Dr. Claudia Schmeink

Prof. Dr. Bernhard Schmitz

Dr. Kathrin Reinke

Dr. Katharina Schneider

E-Mail: forschung@arsvitae-institut.de