

Tipps zum Grenzen setzen bei der Remote-Arbeit

„Klare Grenzen zu setzen, dient nicht nur der Work-Life-Balance, sondern auch der Gewährleistung einer gerechten und integrativen Behandlung von Mitarbeitern in Remote-Umgebungen.“



Einleitung

Remote-Arbeit bietet Flexibilität und Effizienz, aber sie lässt auch die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Klare Grenzen festzulegen ist unerlässlich, um Burnout zu verhindern, die Produktivität zu erhalten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten. Dieser Leitfaden bietet umsetzbare Strategien, die Remote-Mitarbeitern dabei helfen, ihre Arbeits- und Privatzeiten zu definieren und gleichzeitig eine gesunde und nachhaltige Arbeitsumgebung zu gestalten.

Das Problem verstehen

Eines der drängendsten Probleme bei hybrider und Remote-Arbeit (HRW) ist das **Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben**. Ohne eine klare Unterscheidung zwischen Arbeit und Privatleben sind die Mitarbeiter möglicherweise ständig mit Arbeitsaufgaben beschäftigt, was zu erhöhtem Stress führt und es ihnen erschwert, nach Feierabend abzuschalten. Außerdem kann die Erwartung, jederzeit erreichbar zu sein, zu einer „**Always-on**“-Kultur führen, bei der sich die Mitarbeiter gezwungen sehen, auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten auf Nachrichten und E-Mails zu antworten. Dies kann zu Burnout und geringerer Arbeitszufriedenheit führen. Außerdem bedeutet die Arbeit von zu Hause aus oft mehr **Unterbrechungen durch die Familie**, was es schwierig macht, Konzentration und Produktivität aufrechtzuerhalten.

Angesichts dieser Komplexität ist es von entscheidender Bedeutung, Strategien einzuführen, die ein nachhaltiges und inklusives hybrides Arbeitsmodell fördern. Durch die Festlegung klarer Grenzen, den verantwortungsvollen Einsatz von Technologie und die Förderung einer Kultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Vordergrund stellt, können Unternehmen eine gesündere und gerechtere Erfahrung der Remote-Arbeit für alle Mitarbeiter schaffen.

Was kann getan werden, um diese Risiken zu begrenzen?

Klare Grenzen festzulegen ist nicht nur wichtig für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, sondern auch für die Gewährleistung einer gerechten und inklusiven Behandlung von Mitarbeitern in Remote-Arbeitsumgebungen. Im Folgenden finden Sie wichtige Strategien, die dazu beitragen können, effektive Grenzen für die Remote-Arbeit zu setzen und eine ausgewogene, unterstützende Arbeitskultur zu fördern.

- **Legen Sie klare Richtlinien für die Remote-Arbeit fest:** Eine klare Definition der offiziellen Arbeitszeiten ist entscheidend für eine gesunde Work-Life-Balance. Unternehmen sollten strukturierte Richtlinien einführen, die die Arbeitszeiten festlegen und ausdrücklich kommunizieren, wann von den Mitarbeitern erwartet wird, dass sie für die Arbeit zur Verfügung stehen und wann sie offline gehen sollen. Darüber hinaus sollten Unternehmen das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ unterstützen, welches von Erwartungen an Erreichbarkeit nach Feierabend bewahrt, sicherstellt, dass die Mitarbeiter Zeit haben, sich zu erholen, und das Risiko eines Burn-outs minimiert.

- **Gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens:** Die Manager sollten für eine gerechte Verteilung der Arbeitslast sorgen, um Vorurteile gegenüber Remote-Mitarbeitern zu vermeiden, die als weniger aktiv wahrgenommen werden könnten. Außerdem sollte die Leistung am Output und nicht an der online verbrachten Zeit gemessen werden, um sicherzustellen, dass Remote-Mitarbeiter den gleichen Zugang zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben.
- **Normalisierung flexibler Arbeitsregelungen für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen:** Remote-Arbeitende mit Betreuungsaufgaben (z. B. Eltern, Personen, die ältere Familienmitglieder betreuen) sollten ihre Arbeitszeiten ohne Stigmatisierung flexibel gestalten können. Arbeitgeber sollten Gespräche über persönliche Arbeitszeiten normalisieren und sicherstellen, dass Remote-Mitarbeiter, ungeachtet ihrer Betreuungsaufgaben, nicht als weniger bestrebt oder produktiv angesehen werden.
- **Zu regelmäßigen Pausen ermutigen:** Die Arbeitgeber sollten kurze Pausen und Übungen für geistiges Wohlbefinden unterstützen und die Idee bestärken, dass das Einlegen von Pausen die Produktivität steigert. Ebenso wichtig ist es, physische Arbeitsbereiche zu schaffen, die räumlich von persönlichen Bereichen getrennt sind, um die mentalen Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu verstärken.

Durch die Verankerung dieser Grundsätze in der Unternehmenskultur können Unternehmen ein gesünderes, ausgewogeneres Remote-Arbeitsumfeld schaffen, in dem die Mitarbeiter sowohl produktiv sind als auch in ihrem persönlichen Wohlbefinden unterstützt werden.

Schlussfolgerung

Bei Remote-Arbeit Grenzen festzulegen ist sowohl für die Produktivität als auch für das persönliche Wohlbefinden entscheidend. Ohne eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben besteht die Gefahr von Stress, Burnout und Arbeitsunzufriedenheit. Arbeitgeber sollten eine proaktive Rolle bei der Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds durch strukturierte Richtlinien, Schulungen und Inklusionsmaßnahmen spielen. Indem sie für eine faire Arbeitsverteilung sorgen, das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ respektieren und flexible Regelungen einführen, können Unternehmen eine nachhaltige und inklusive Kultur der Remote-Arbeit schaffen.



Quellen

- Rizwan, M. N., & Sivasubramanian, C. (2022). Remote work and employee well-being: The blurred work-life boundaries. In Asian Journal of Management and Commerce, Vol. 3, Issue 1, pp. 137–146.
- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. (Maggie), Thompson, M. J., & The Author(s). (2023). Interruptions in Remote Work: a Resource-based Model of Work and Family Stress. In Journal of Business and Psychology, 38, 1023–1041. DOI: 10.1007/s10869-022-09842-y
- Ward van Zoonen, Anu Sivunen & Ronald E. Rice (2020) Boundary communication: how smartphone use after hours is associated with work-life conflict and organizational identification, Journal of Applied Communication Research, 48:3, 372-392, DOI: 10.1080/00909882.2020.1755050
- Eddleston K. A. & Mulki J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work-Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. In SAGE Journal, Vol. 42(3), 346-387. DOI: 10.1177/1059601115619548