



Die FlexAbility-Trainings: Stärkung der Regulation von  
Einzelpersonen und Teams zur Bewältigung von  
Herausforderungen orts- und zeitflexibler Arbeit

**Dr. Sarah E. Althammer**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Personal Wissen Kompakt

15. November 2023, DASA Dortmund

# Unser Programm

- **Herausforderungen orts- und zeitflexibler Arbeit**
- **Flexibel und gesund arbeiten: Vorstellung der FlexAbility-Trainings**
  - Das Online-Training
  - Im Fokus: Strategien zur Abgrenzung von Arbeit und Privatleben
  - Das Blended-Training
  - Der Team-Workshop
  - Im Fokus: Teamregulationsstrategien
- **Diskussion**



# Orts- und zeitflexible Arbeit ist ein zunehmender Trend in der Arbeitswelt

Statistisches Bundesamt

## Corona sorgt für Homeoffice-Rekord

Stand: 14.06.2022 12:14 Uhr


02.03.2021 14:25

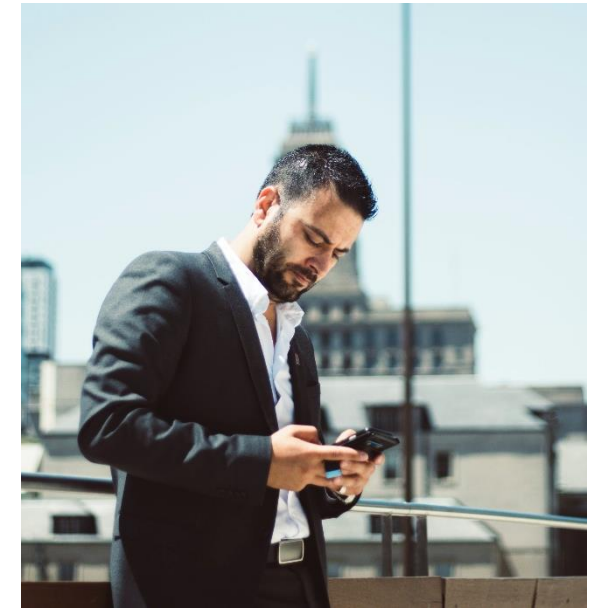
## Homeoffice-Nutzung so hoch wie nie, Potenzial weitgehend ausgeschöpft

Margret Hornsteiner *Dialog*

## Vom Homeoffice als Ausnahme zum New Normal

NEWS 16.09.2021 Aktuelles Interview

 Haufe Online Redaktion



# Orts- und zeitflexible Arbeit geht mit einigen Herausforderungen einher



Demerouti et al.,  
2014; Glavin &  
Schieman, 2012



Wöhrmann & Ebner,  
2021; Wöhrmann et al.,  
2020



Pak et al., 2021;  
Vieten et al.,  
2022



Park et al., 2011;  
Rexroth et al.,  
2014



BAuA, 2018;  
Volman et al.  
(2013)



Ashforth et al., 2000; Cho et  
al., 2020; Wöhrmann et al.,  
2020

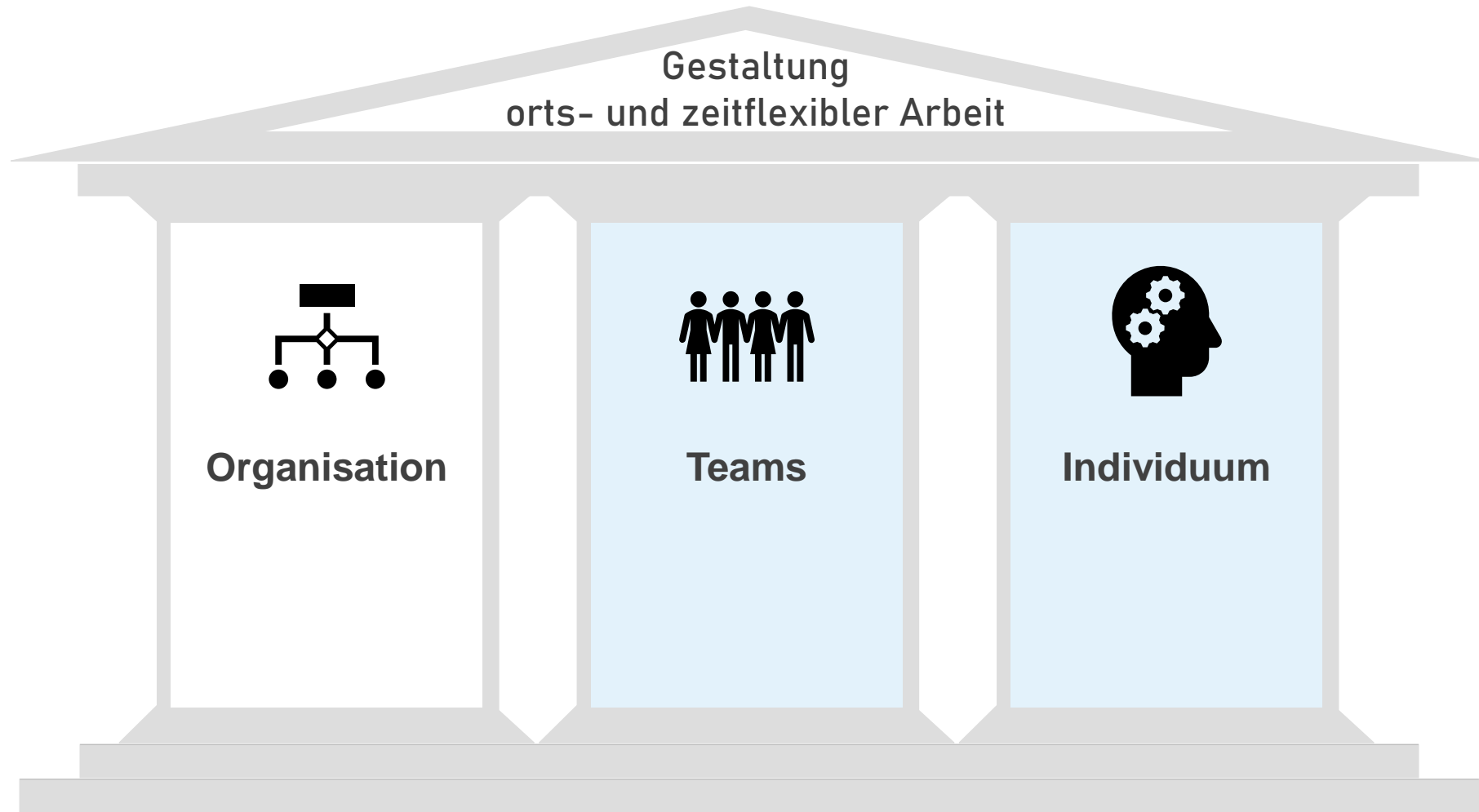


Wöhrmann & Ebner, 2021

## → Risiken für Work-Life-Balance, Erholung und Wohlbefinden

(Boell et al., 2016; Demerouti et al., 2014; Oakman et al., 2020)

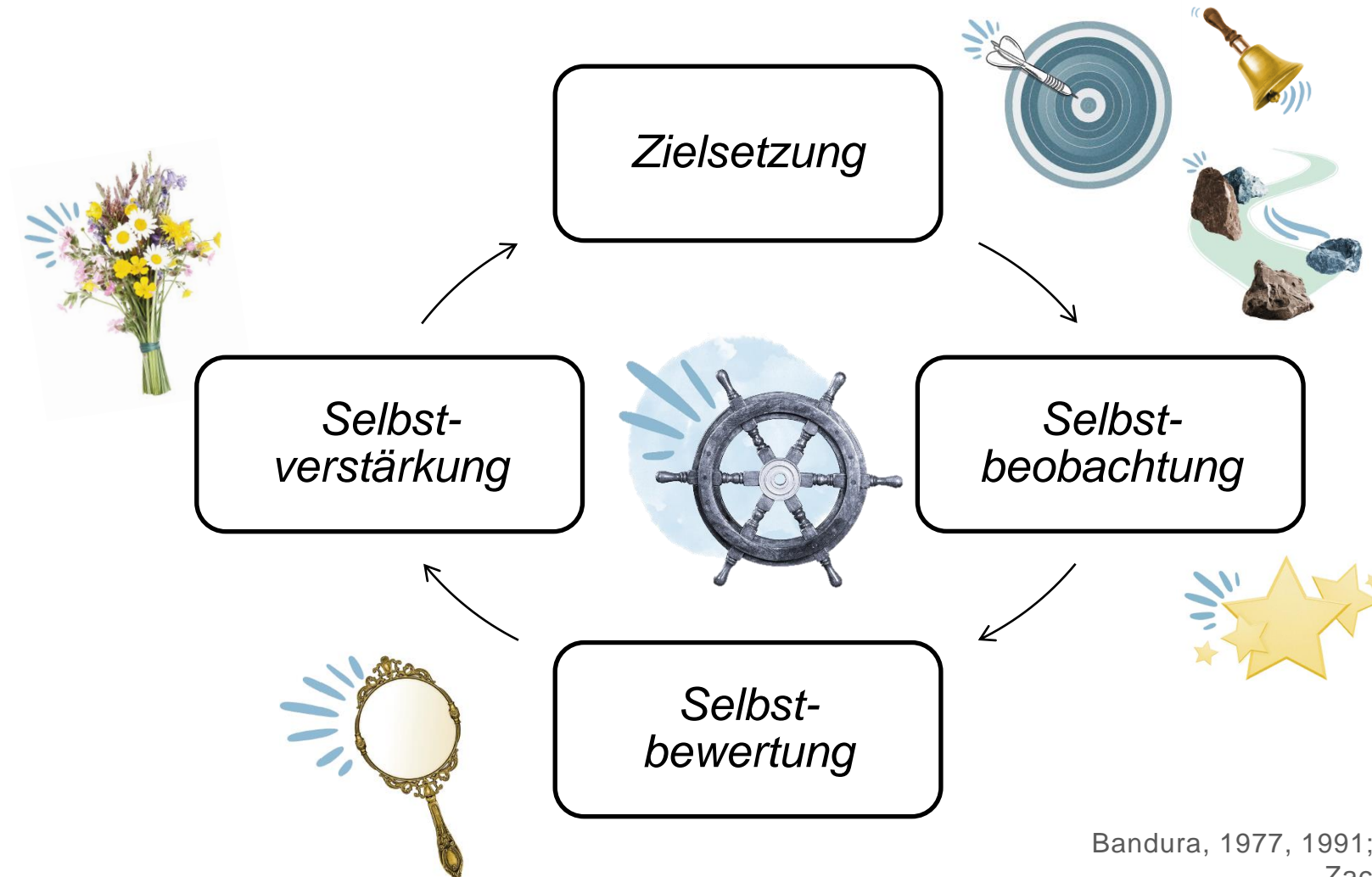
Daher ist eine ganzheitliche Sicht auf deren Bewältigung wichtig



# Selbstregulation ist eine Kernkompetenz zur Bewältigung dieser Herausforderungen

- Fähigkeit, **Gedanken, Gefühle und Verhalten auf ein selbstbestimmtes Ziel hin zu steuern** (Bandura, 1991)
- Notwendig, um **Verhalten anzupassen und zu verändern** (Inzlicht et al., 2021; Michie et al., 2008)
- Menschen regulieren Handlungen in einem **sequenziellen Prozess von Selbstregulationsstrategien** (Bandura, 1977, 1991; Kanfer, 1977; Kanfer & Karoly, 1972; Zacher & Frese, 2018; Zimmerman, 2000)

# Das Modell des Selbstregulationsprozesses



Bandura, 1977, 1991; Kanfer, 1977; Kanfer & Karoly, 1972;  
Zacher & Frese, 2018; Zimmerman, 2000



# Berufstätige können befähigt werden, sich selbst besser zu regulieren

Steuerung von  
Arbeitsroutinen  
erforderlich

Personen  
setzen sich  
Ziele

Zielerreichung  
erfordert  
Selbst-  
regulation

Interventionen zur  
**Stärkung der  
Selbstregulation,**  
um  
**Einzelpersonen  
und Teams**  
zu befähigen,  
mit Herausforderungen  
orts- und zeitflexibler Arbeit  
umzugehen

Allen et al., 2013; Kubicek et al., 2015; Mäkikangas et al., 2022; Mellner et al., 2015; Müller & Niessen, 2019; Troll et al., 2022

## Das Team



Prof. Dr. Alexandra Michel



Dr. habil. Anne Marit Wöhrmann



Dr. Sarah Elena Althammer

# Das Online-Training



# Die FlexAbility Online-Schulung umfasst verschiedene Schwerpunktthemen

## 6 Module

Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben deutlicher ziehen

**Modul 1 | Flexibel arbeiten – gesund und zufrieden sein**

Persönliche Ziele und Wünsche für die Trainingsteilnahme formulieren

**Modul 2 | Meine persönliche Balance finden**

Ziele im Berufsalltag formulieren und die Arbeitsorganisation effektiv gestalten

**Modul 3 | Von der Arbeit abschalten – mich abgrenzen**

Gedanklich von der Arbeit abschalten

**Modul 4 | Fokussiert bleiben – konzentriert arbeiten**

**Modul 5 | Auf mich achten – im Alltag zur Ruhe kommen und Kraft schöpfen**

In der Freizeit und in Pausen im Alltag erholen

**Modul 6 | Meine Strategien, meine Kraftquellen**

Ressourcen reflektieren und einsetzen



Tägliche Übungen



# Es gibt ein ressourcenorientiertes FlexAbility Online-Training

## Hintergrundinformationen

### Die Bedeutung von Erholung

#### Warum ist Erholung wichtig?

Bei der Arbeit sind wir laufend verschiedensten Anforderungen und Belastungen ausgesetzt. Dazu gehören zum Beispiel Zeitdruck, eine hohe Arbeitsintensität und die Erwartungen anderer. Das kostet uns Energie – körperlich, aber auch geistig. So lässt zum Beispiel über den Tag hinweg die Aufmerksamkeit nach.

In Erholungsphasen wird die Energie wieder aufgebaut, die durch die Arbeit beansprucht wird. Dafür ist es notwendig, in der Freizeit möglichst nicht zu arbeiten und auch nicht mehr über die Arbeit nachzudenken. Ist unser innerer Akku durch eine Erholungsphase wieder aufgeladen, fühlen wir uns wohl und sind wieder leistungsfähig.

Es ist wichtig, diese Balance aus Anspannung und Entspannung zu halten. Ansonsten werden unser Verhalten, unsere Gefühle und unsere Stimmung sehr wackelig.

müde  
friede  
wir ur



Überlegen Sie mal einen Moment: Kennen Sie solche Situationen auch aus Ihrem Alltag?

Wenn Sie möchten, können Sie Ihre Gedanken hier festhalten.

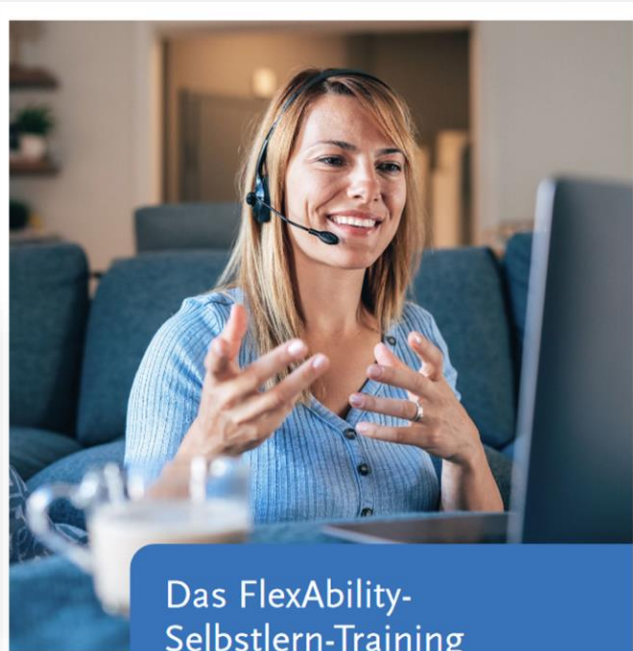
## Selbstreflexionen

## Videos



Video ansehen

Herzlich willkommen! Schön, dass Sie wieder dabei sind!



## Das FlexAbility-Selbstlern-Training

Orts- und zeitflexible Arbeit gesund gestalten

baua: Praxis

**baua:**  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

## Audios



Audio anhören



1. Nehmen Sie eine aufrechte, angenehme Haltung ein. Fragen Sie sich: „Was ist meine Erfahrung in diesem Moment ... Gedanken ... Gefühle ... Körperempfindungen?“ Nehmen Sie Ihre Erfahrung zur Kenntnis, auch wenn sie vielleicht unerwünscht ist.
2. Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf Ihren Atem, auf jedes Einatmen und jedes Ausatmen. Wenn Ihre Gedanken abschweifen, holen Sie sie wieder zurück.
3. Weiten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf Ihren ganzen Körper aus.
4. Beenden Sie die Übung, und seien Sie bereit und wach für das, was als Nächstes auf Sie zukommt.

## Übungen



Schreiben Sie Ihren persönlichen Wenn-dann-Plan zum Umgang mit Ihrem Hindernis auf, den Sie eben innerlich formuliert haben:

Wenn ... (Hindernis)

dann ... (effektive Handlung/Gedanken)

## Beispiele

Wenn Sie noch mehr Anregungen brauchen, schauen Sie gerne einmal, wie die Beispielpersonen diese Fragen beantwortet haben.



Sofia

„Durch die Teilnahme an dem Training möchte ich erreichen, dass sich meine Gedanken nicht ständig um die Arbeit drehen. Mein guter Grund dafür ist, dass ich wieder mehr Zeit mit meinem Freund und meinen Freundinnen verbringen möchte – ohne schlechtes Gewissen und ohne Druck, eigentlich noch mehr für die Arbeit tun zu müssen.“



Gibt es Fragen?

# Im Fokus: Strategien zur Abgrenzung von Arbeit und Privatleben



# Strategien zur Abgrenzung von Arbeit und Privatleben

## Räumliche Strategien



## Zeitliche Strategien



## Verhaltens- und kommunikative Strategien



## Technologische Strategien



## Übergangsrituale



## Kognitiv-emotionale Strategien

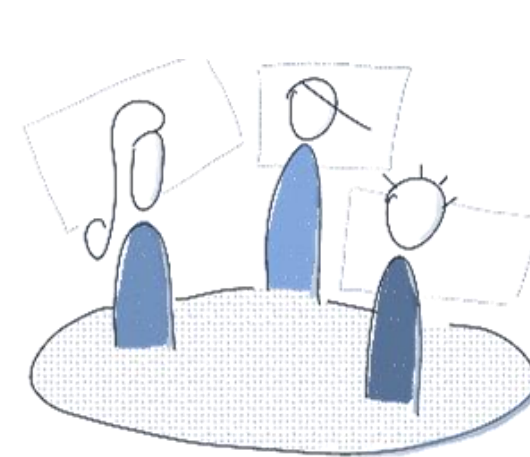


Ashforth et al., 2000; Kreiner et al., 2009; Michel et al., 2014



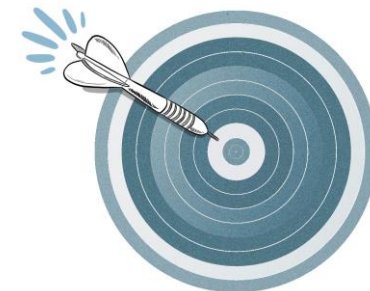
## Tauschen Sie sich in Kleingruppen aus

**Welche Strategien wende ich bereits an oder könnte ich zukünftig für mich nutzen?**



**5 Minuten**

# Setzen Sie sich ein Ziel



## Erreichen Sie Ihr Ziel mit der WOOP-Technik

- W**ish ➤ Benennen Sie ein Ziel, das für Sie wichtig und realisierbar ist.
- O**utcome ➤ Machen Sie für sich fest, was das Schönste daran wäre, wenn Sie Ihr Ziel erreichen würden, und stellen sich dies gedanklich vor.
- O**bstacle ➤ Identifizieren Sie, was Ihr größtes Hindernis ist und stellen sich dieses Hindernis gedanklich vor.
- P**lan ➤ Legen Sie einen Wenn-dann-Plan fest, wie Sie das Hindernis überwinden können.



## Ziele erreichen mit der WOOP-Technik

1. Welche **positiven Effekte** werden eintreten, wenn ich es schaffe, mein Ziel zu erreichen?
2. Was könnte mich davon **abhalten**, mein Ziel zu erreichen?
3. Wie kann ich dieses Hindernis **überwinden**?
4. Wie lautet der entsprechende Wenn-Dann-Plan?  
**Wenn** \_\_\_\_\_, **dann** \_\_\_\_\_.



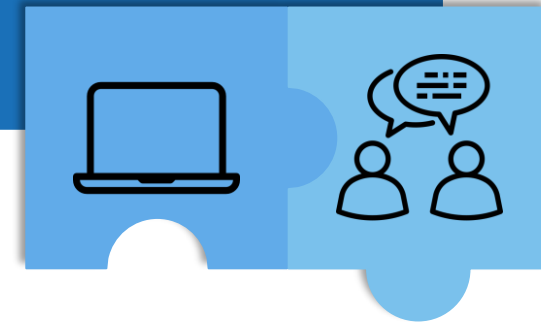
## Was sagen die Evaluationsergebnisse?

### **Förderung von**

- Wohlbefinden
- Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben
- Erholung
- Engagement bei der Arbeit
- Selbstregulation
- positive Emotionen
- Kompetenz im Ziehen von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben

Althammer et al., 2023a und 2023c; Michel et al., 2023

# Das Blended-Training



# Aufbauend auf dem Online-Format wurde ein Blended-Format entwickelt

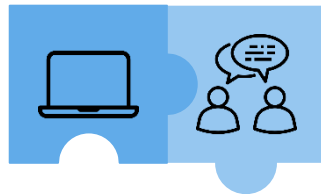


- Flexible Anwendung
- Niedrigere Kosten



- Einfacher Ausstieg
- Soziale Isolation

Eysenbach, 2005; Lehr et al., 2016



Web-basierte Selbstlern-Elemente + Face-to-Face-Elemente

Graham, 2006

# Blended Training kombiniert Online-Module mit Gruppentreffen

## Inhalte



- **Reflexion** der Übungen und Strategien
- **Austausch von** Herausforderungen und gegenseitige Unterstützung bei deren Bewältigung

## Struktur



Online-Training



drei 3-stündige interaktive  
Kleingruppen-Sitzungen



## Was sagen die Evaluationsergebnisse?

- **bestätigte Wirksamkeit** sowohl des webbasierte Selbstlern- als auch des Blended-Trainingsformats
- Teilnehmenden des Blended-Trainings berichteten zudem von **höherer wahrgenommener emotionaler Unterstützung**, mehr **Erfahrungsaustausch** und einer **höheren Compliance** im Vergleich zu den Teilnehmenden des alleinigen FlexAbility-Online-Trainings

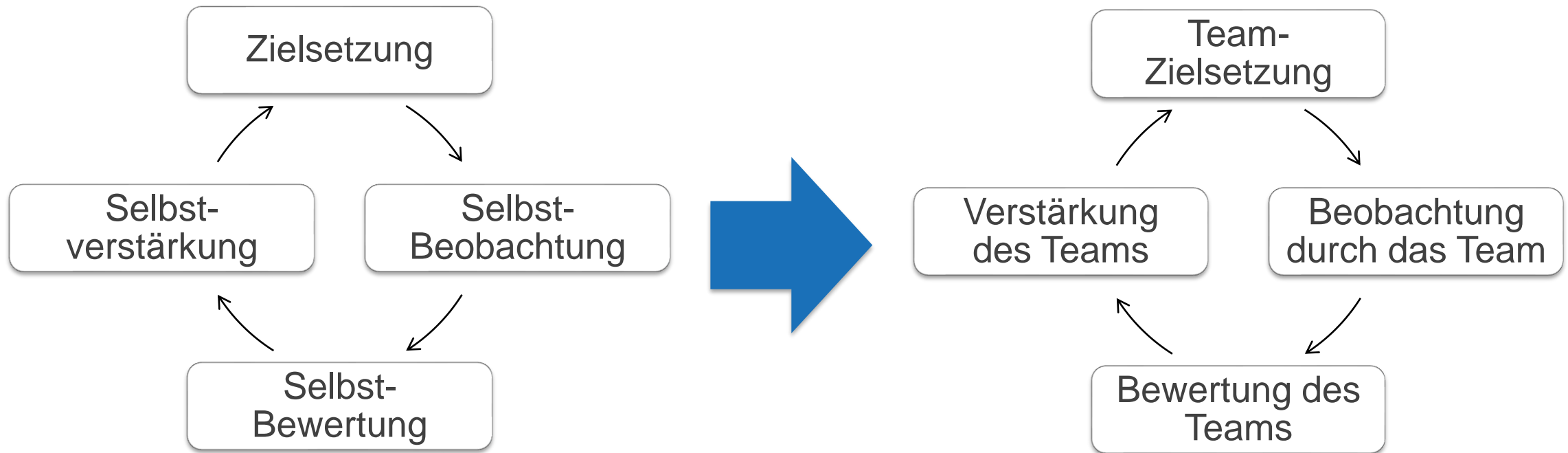


Gibt es Fragen?

# Die Team-Workshops



# Neben der individuellen Perspektive wurde auch eine Team-Perspektive eingenommen



# Zudem gibt es Workshops für Teams und ihre Führungskräfte



## Inhalte



- **Austausch** zur aktuellen Gestaltung der Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit
- Partizipative Erarbeitung **konkrete Absprachen** zur Zusammenarbeit bei orts- und zeitflexibler Arbeit
- **Teamregulations-Strategien als Methode** zur Gestaltung der Zusammenarbeit

Frei wählbare Themen wie z. B.

*Abgrenzung von Arbeit und Privatleben      Sozialer Austausch  
Arbeitsorganisation*

*Ermöglichen des Abschaltens von der Arbeit in der Freizeit*

*Einhalten von Erholungsphasen in Freizeit und Pausen*

## Struktur



Vorbereitungsphase mit  
Reflexionsfragen



Teamworkshop (4h)

Booster-Session (1,5h)



Optional Online-Training

# Im Fokus: Ablauf des Workshops



# Erster Workshop

# Gemeinsamer Austausch

## 1. Was läuft gut in der Zusammenarbeit?

- Was tut uns gut? Was möchten wir beibehalten?

## 2. Was möchten wir verändern?

- Was fordert heraus?
- Was irritiert/belastet mich?
- Was würde uns auf Teamebene unterstützen, damit jede einzelne Person die Herausforderungen besser meistern kann?





# Was möchten wir verändern?

**Arbeitsorganisation**

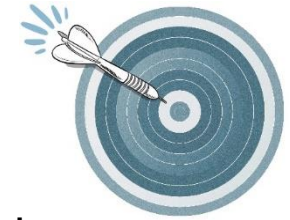
**Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben  
ziehen**

**Einhalten von Pausen und Erholungsphasen**

**Abschalten von der Arbeit**

# Ziele setzen





Bei welchem unserer Themen sehen wir...

- die größte Chance
- innerhalb der nächsten 14 Tage
- eine spürbare Veränderung bzw.
- den größten Mehrwert für unser Team zu erreichen?

# Selbstbeobachtung

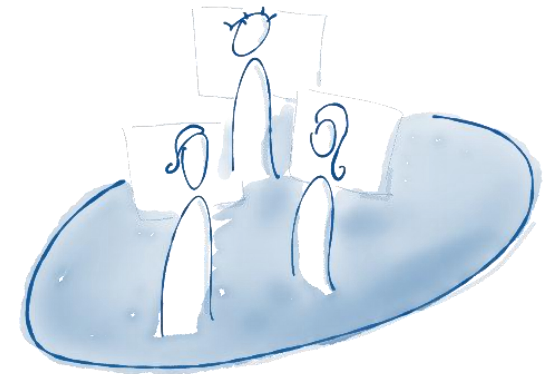


## Austausch

**Wie wollen wir als Team unseren Fortschritt reflektieren?**

**Wann und wie werden wir uns an unser Vorhaben erinnern?**

**Wer hat dafür „den Hut auf“? (ggf. Person bestimmen)**



**10 Minuten**

# Selbstbewertung



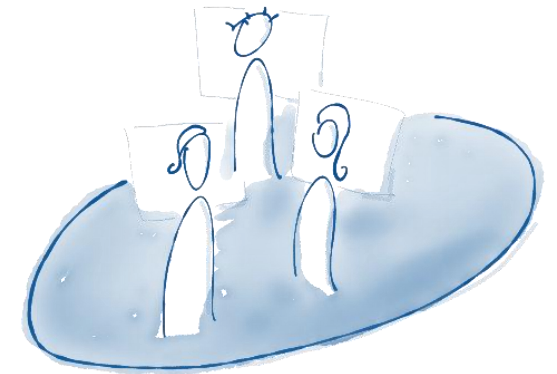
## Austausch

**Wie wollen wir feststellen, ob wir unserem Ziel nähergekommen sind?**

**Wann und wie wollen wir überprüfen, ob wir unser Zielverhalten (täglich) gezeigt haben?**

**Wie soll die Umsetzungsbewertung erfolgen?**

**Wer hat „den Hut auf“? (ggf. Person bestimmen)**



**10 Minuten**

# Selbstverstärkung

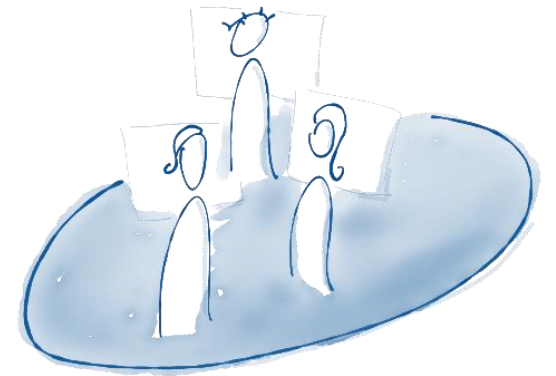


## Austausch

**Wie wollen wir unsere ersten Erfolge feiern, beziehungsweise uns belohnen?**

**Wie motivieren und unterstützen wir uns?**

**Wer hat „den Hut auf“? (ggf. Person bestimmen)**



**10 Minuten**

# Booster-Session

# Selbstbewertung

In Bezug auf die Zielerreichung:  
wo stehen wir heute?



Unser Ziel aus  
dem Team-  
Workshop

0  
Noch nichts  
erreicht

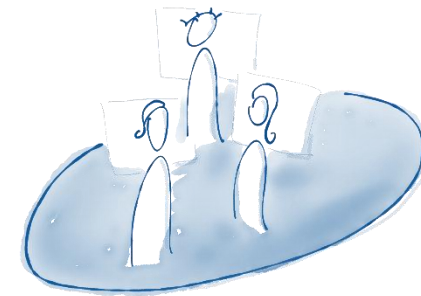
5  
Ziel erreicht



# Unser methodisches Vorgehen

## Reflexion & Zuhören

- Wie haben wir in unserem Team den Selbstregulationszyklus umgesetzt?
- Was ist gelungen?
- Was könnten wir beim nächsten Mal besser machen?



**7 Minuten  
(jeweils ca. 2')**

## Was sagen die Evaluationsergebnisse?

- Förderung von **Teamregulation** (d. h., die Selbstregulation auf Team-Ebene)
- dies verbesserte **psychologische Sicherheit, Zusammenarbeit und soziale Unterstützung** bei orts- und zeitflexibler Arbeit

# Diskussion



# Diskussion und Ideenaustausch

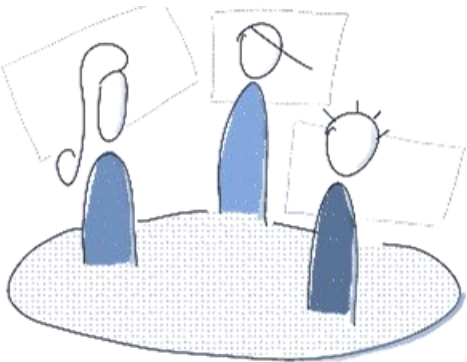
# 1

## NÜTZLICHKEIT DER ANGEBOTE

Wie gut können Sie sich vorstellen,  
das Selbstlernmanual/ die  
Workshop-Konzepte im Buch zu  
nutzen oder weiterzuempfehlen?

Wie schätzen Sie die  
Handhabbarkeit und Nützlichkeit  
ein?

Was gefällt Ihnen an den  
Trainingskonzepten?

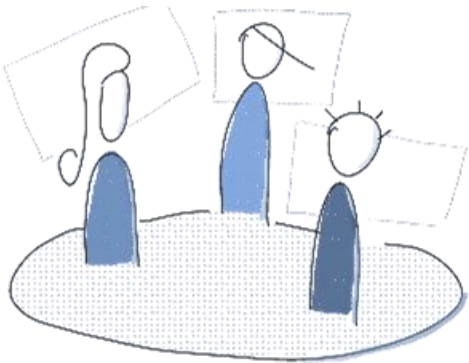


- Kategorisierung auch für Leitfragen an Teams  
↳ Grundlage f. Gespräche
- Strategien f. Abgrenzung hilfreich
- Kombi wissenschaftl. Grundlagen + öffentlicher Zugang
- Struktur
- anwenderfreundlich

# Diskussion und Ideenaustausch

## 2

### BLICK IN DIE ZUKUNFT



Für welche Herausforderungen fehlt Ihnen eine Handlungsempfehlung oder ein Training?

Welchen Herausforderungen begegnen Sie bei hybrider Arbeit (alleine oder als Team)?

? wie bekommt man verschiedene Modelle zusammen? (Bedürfnisse aller erfüllen) → Bedürfnisse reflektieren & klären

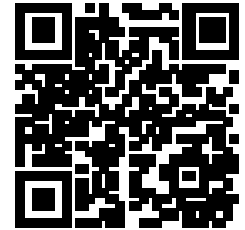
? Vorurteile gegenüber mobilem Arbeiten

- Unterschiedlichkeit von Bedürfnissen bezgl. mobile Arbeit berücksichtigen (große Unterschiede in Teams)
- Spannungsfeld Anforderungen ↔ Bedürfnisse Einzelner
- Soziales Element im virtuellen Raum
- Organisationspezifisch Prozesse beachten
- beachten, dass neue Prozesse immer ein Change-Prozess sind → entsprechend begleiten
- Führungsrolle in den Fokus nehmen
- die „richtigen“ Werte erreichen (hohe Selbstmotivation f. online-Training)  
↳ Blended-Ansatz statt f. gegenseitige Unterstützung

## Sind Sie am Training interessiert?



- Selbstlernmanual online verfügbar  
<https://doi.org/10.21934/baua:praxis20230221>
- Konzept der Gruppentreffen und Team-Workshops wird in 2024 als Buch veröffentlicht



# Sind Sie an der Forschung interessiert?



- **Artikel über die Evaluation des webbasierten Trainings**  
Althammer, S.E., Wöhrmann, A.M. & Michel, A. (2023a). How Positive Activities Shape Emotional Exhaustion and Work-Life Balance: Effects of an Intervention via Positive Emotions and Boundary Management Strategies. *Occupational Health Science* (Advance Online Publication).  
<https://doi.org/10.1007/s41542-023-00163-x>
- **Artikel über die Evaluation des Blended-Trainings**  
Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023b). Comparison Between Web-Based and Blended Training for Coping With Flexible Work Designs: Randomized Controlled Trial [in press]. *Journal of Medical Internet Research*.
- **Abschlussbericht**  
Michel, A., Althammer, S. E., & Wöhrmann, A. (2023). *FlexAbility-Interventionen: Selbststeuerung bei orts- und zeitflexibler Arbeit fördern*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.  
<https://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20231027>
- **Im Review-Prozess**  
Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023c). Meeting The Challenges Of Flexible Work Designs: Effects of a Self-Regulation Intervention on Detachment, Well-Being, Work Engagement, And Work-Family Conflict [under review]. *Journal of Happiness Studies*.  
  
Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023d). The Effectiveness of a new Team-Regulation Intervention: A Randomized Controlled Trial [under review]. *Journal of Business and Psychology*.



# Einen schönen Tag noch!

Dr. Sarah Elena Althammer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich  
"Arbeitswelt im Wandel"

b a u a :

Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Althammer.SarahElena@buaa.bund.de

+49 (0) 231 - 9071 2715

LinkedIn





# Literatur zum Nachlesen der wissenschaftlichen Grundlagen

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Arbeits-Familien-Konflikt und flexible Arbeitsregelungen: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- BAuA. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20170905>
- Bandura, A. (1977). *Theorie des sozialen Lernens*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Die sozial-kognitive Theorie der Selbstregulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, A. (1977). *Theorie des sozialen Lernens*. Prentice Hall.
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Paradoxien und Praktiken der Telearbeit: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>
- Chen, G., & Kanfer, R. (2006). Auf dem Weg zu einer Systemtheorie des motivierten Verhaltens in Arbeitsteams. *Research in Organizational Behavior*, 27, 223-267. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27006-0](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27006-0).
- Cho, S., Kim, S., Chin, S. W., & Ahmad, U. (2020). Tägliche Auswirkungen von kontinuierlichen IKT-Anforderungen auf den Konflikt zwischen Arbeit und Familie: Negativer Spillover und Rollenkonflikt. *Stress and Health*, 36(4), 533-545. <https://doi.org/10.1002/smi.2955>
- Deci, N., Dettmers, J., Krause, A., & Berset, M. (2016). Coping unter flexiblen Arbeitsbedingungen - Engagement, Disengagement und selbstgefährdende Strategien. *Psychology of Everyday Activity*, 9(2), 49-56.
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Wohlbefinden. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (pp. 123-141). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8)
- DeShon, R. P., Kozlowski, S. W. J., Schmidt, A. M., Milner, K. R., & Wiechmann, D. (2004). Ein mehrstufiges Modell von Feedback-Effekten auf die Regulierung von Einzel- und Teamleistung. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1035-1056. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1035>
- Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2012). Die Bedeutung der Mitglieder im Teamtraining: Multilevel- und Längsschnittbeziehungen zwischen Zielorientierung, Selbstregulation und Teamergebnissen. *Personnel Psychology*, 65(3), 661-703. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01255.x>

# Literatur zum Nachlesen der wissenschaftlichen Grundlagen

- Eysenbach, G. (2005). Das Gesetz der Zermürbung. *Journal of Medical Internet Research*, 7(1), e11. <https://doi.org/10.2196/jmir.7.1.e11>
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Verwischung der Rolle zwischen Arbeit und Familie und Konflikt zwischen Arbeit und Familie: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71-98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2013). Planning promotes goal striving. In K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.), *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications* (2 ed., pp. 162-185). The Guildford Press.
- Graham, C. R. (2006). Blended Learning Systeme. In C. J. Bonk & C. R. Graham (Eds.), *The Handbook of Blended Learning. Global Perspectives, Local Designs* (S. 3-21). Pfeiffer.
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Lernen, wie man sich von beruflichem Stress erholt: Auswirkungen eines Erholungstrainingsprogramms auf Erholung, erholungsbezogene Selbstwirksamkeit und Wohlbefinden. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-216. <https://doi.org/10.1037/a0022169>
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>
- Inzlicht, M., Werner, K. M., Briskin, J. L., & Roberts, B. W. (2021). Integrierende Modelle der Selbstregulation. *Annual Review of Psychology*, 72(1), 319-345. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-061020-105721>
- Kanfer, F. H. (1977). Selbstmanagement-Methoden. In F. H. Kanfer & A. P. Goldstein (Eds.), *Helping people change* (pp. 350-406). Urban & Schwarzenberg.
- Kanfer, F. H., & Karoly, P. (1972). Selbstbeherrschung: Ein behavioristischer Ausflug in die Höhle des Löwen. *Behavior Therapy*, 3(3), 398-416. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(72\)80140-0](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(72)80140-0).
- Kanfer, F. H., Reinecker, H., & Schmelzer, D. (2006). *Selbstmanagement-Therapie. Ein Lehrbuch für die klinische Praxis* (4. Aufl.). Springer.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Mit weniger mehr erreichen? Flexible Arbeitspraktiken und die Intensivierung der Arbeit. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Koch, A. R., & Binnewies, C. (2015). Mit gutem Beispiel vorangehen: Vorgesetzte als Work-Life-Friendly Role Models im Kontext von Boundary Management. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20, 82-92. <https://doi.org/10.1037/a0037890>
- Kreiner, G. E. (2006). Konsequenzen der Segmentierung oder Integration von Arbeit und Zuhause: eine Person-Umwelt-Perspektive. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(4), 485-507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancieren zwischen Grenzen und Brücken: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>

# Literatur zum Nachlesen der wissenschaftlichen Grundlagen

- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Entwicklung und Validierung eines Instruments zur Bewertung von Arbeitsanforderungen, die sich aus beschleunigtem Wandel ergeben: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.979160>
- Lehr, D., Geraedts, A., Persson Asplund, R., Khadjesari, Z., Heber, E., de Bloom, J., Ebert, D. D., Angerer, P., & Funk, B. (2016). Occupational e-Mental Health: Aktuelle Ansätze und vielversprechende Perspektiven für die Förderung der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern. In M. Wiencke, M. Cacace, & S. Fischer (Eds.), *Healthy at Work : Interdisciplinary Perspectives* (pp. 257-281). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-32331-2\\_19](https://doi.org/10.1007/978-3-319-32331-2_19)
- Lewis, S. (2003). Flexible Arbeitsregelungen: Implementation, outcomes, and management. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 18, pp. 1-28). John Wiley & Sons <https://doi.org/10.1002/0470013346.ch1>
- Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). Wie steigern einfache positive Aktivitäten das Wohlbefinden? *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 57-62. <https://doi.org/10.1177/0963721412469809>
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentierungsstrategie: Eine Intervention zur Förderung der Work-Life-Balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinemi, J.-P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Arbeitsengagement und seine Vorläufer bei Fernarbeit: A person-centred view. *Work & Stress*, 36(4), 392-416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2015). Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4). <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4705>
- Michie, S., Johnston, M., Francis, J., Hardeman, W., & Eccles, M. (2008). Von der Theorie zur Intervention: Abbildung theoretisch abgeleiteter Verhaltensdeterminanten auf Techniken zur Verhaltensänderung. *Angewandte Psychologie: An International Review*, 57(4), 660-680. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00341.x>
- Müller, T., & Niessen, C. (2019). Selbstführung im Kontext von Teilzeit-Telearbeit. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 883-898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). Eine Schnellüberprüfung der Auswirkungen von Heimarbeit auf die psychische und physische Gesundheit: Wie können wir die Gesundheit optimieren? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Pak, S., Kramer, A., Lee, Y., & Kim, K.-J. (2022). Der Einfluss der Arbeitszeiten auf die Bereicherung und den Konflikt zwischen Arbeit und Familie durch Energieprozesse: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 709-743. <https://doi.org/10.1002/job.2595>
- Panadero, E., Kirschner, P. A., Järvelä, S., Malmberg, J., & Järvenoja, H. (2015). Wie individuelle Selbstregulation die Gruppenregulierung und -leistung beeinflusst: A shared regulation intervention. *Small Group Research*, 46(4), 431-454. <https://doi.org/10.1177/1046496415591219>

# Literatur zum Nachlesen der wissenschaftlichen Grundlagen

- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Beziehungen zwischen der Arbeit-Heim-Segmentierung und der psychologischen Loslösung von der Arbeit: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457-467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Geschlecht, Gender und die Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie: Untersuchung negativer und positiver Interdependenzen. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Steidle, A., Gonzalez-Morales, M. G., Hoppe, A., Michel, A., & O'Shea, D. (2017). Energizing respites from work: a randomized controlled study on respite interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 650-662. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1348348>
- Rexroth, M., Sonntag, K., & Michel, A. (2014). Unscharfe Grenzen zwischen Lebensbereichen. Auswirkungen auf emotionale Erschöpfung und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. *Journal of Work Science*, 68(1), 35-43. <https://doi.org/10.1007/BF03374420>
- Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). Der Zusammenhang von arbeitsbedingter erweiterter Erreichbarkeit mit Erholung, Wohlbefinden, Life Domain Balance und Arbeit: A meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 12(4), 387-427. <https://doi.org/10.1177/20413866221116309>
- Troll, E. S., Venz, L., Weitzenegger, F., & Loschelder, D. D. (2022). Heimarbeit während der COVID-19-Krise: Wie Selbstkontrollstrategien die Arbeitsleistung von Arbeitnehmern aufklären. *Applied Psychology: An International Review*, 71(3), 853-880. <https://doi.org/10.1111/apps.12352>
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022). Entgrenzte Arbeitszeiten und Erholung in Deutschland. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95(1), 275-292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>
- Volman, F. E., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Erholung zu Hause und Leistung am Arbeitsplatz: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 218-234. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.648375>
- Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A., & Michel, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitstudie: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsplätze [BAuA-Arbeitszeitumfrage: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsplätze]*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200713>
- Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Die Licht- und Schattenseiten der Telearbeit verstehen: Eine empirische Analyse von Arbeitsbedingungen und psychosomatischen Gesundheitsbeschwerden. *Neue Technologie, Arbeit und Beschäftigung*, 36(3), 348-370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>
- Zacher, H., & Frese, M. (2018). Action Regulation Theory: Foundations, current knowledge, and future directions. In N. Anderson, D. S. Ones, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology* (2 ed., Vol. 2, pp. 122-143). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473914957>
- Zimmerman, B. J. (2000). Erreichen von Selbstregulation: A Social Cognitive Perspective. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Self-Regulation* (pp. 13-39). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>