

Bliv bevidst om dine personlige grænsestrategier - analyseredskab

Redskabet er udarbejdet af erhvervspsykolog Vivi Bach (vivibach.dk) og er første gang præsenteret i magasinet Erhvervspsykologi, Vol. 19, nr. 1 (2021). Sita Michael Bormann, der er arbejdslivskonsulent i IDA, har tilpasset redskabet og udarbejdet nedenstående vejledning til at bruge redskabet. Dette er gjort med godkendelse fra Vivi Bach.



Det bedste valg for dig, som arbejder med IT,
naturvidenskab eller som ingeniør.

Bliv bevidst om dine personlige grænsestrategier



Dimension ↓	Strategi →	Mest separerende	Mere separerende	Mere integrerende	Mest integrerende
Tid		Fastholdelse af afgrænsning: Tid til arbejde, tid til parforhold, tid til børn, tid til sport osv. Du trives, når du ret præcist kan rammesætte hvor meget og hvornår du arbejder.	Adskillelse af arbejds- og privatliv, men der er afgrænsede tidslommer, hvor du integrerer roller, fx svarer på mails om aftenen. Du er opmærksom på arbejdstimers placering eller antal.	Du tæller ikke arbejdstimer eller er optaget af, hvornår du arbejder, men dog har du en øvre arbejdstidsgrænse. Du kan have afgrænsede vaner, fx at du ikke svarer på mails, før dine børn er puttet.	Et 8-16 job vil aldrig fungere for dig. Du adskiller ikke din tid i "arbejdstid" og "fritid", men trives, når du kan kombinere dine roller og opgaver som meget som muligt.
Sted		Opdeles helst: Et sted til arbejde, et sted til familieliv, hygge, mad, træning osv. Hjemmearbejde afgrænses, fx til dit hjemmekontor.	Opdeler gerne, hvor du laver hvad, men du integrerer en gang imellem ved fx at gå en tur med hunden, mens du tager et arbejdsopkald. Spiser ind i mellem frokost foran skærmen mv.	Du blander gerne kontekster. Arbejder hjemme og andre steder, laver private ting på kontoret. Men opdeler også ind imellem, fx har du måske ikke din bærbar laptop med i sofaen.	Du arbejder bogstaveligt talt hvor som helst; måske har du slet ikke et kontor eller et foretrukket arbejdssted, men den bærbare laptop og mobilen er dit kontor.
Relationer		Kolleger, venner, familie osv. ses hver for sig og i de settings, hvor de "hører til". Du kan ikke så godt lide at have kollegaer på besøg privat eller familien med på kontoret.	Venner er venner, kollegaer er kollegaer, men nogle relationer integreres også, fx bliver nogle kollegaer også venner med tiden.	Adskilte relationer, men du har også mange "blandede". Hvor du ikke helt ved, hvad du skal kalde dem: Tætte kollegaer, gode bekendte eller snarere "rigtige" venner?	Du "blander" dine relationer. Du arbejder fx med dine ægtefælle eller svigerinde, ligesom du gerne inviterer kunder og samarbejdspartnere til middage sammen med din familie/venner.
Indhold		Helst intet arbejde, når du har fri. Ingen private forstyrrelser, når du er på arbejde. Du opdeler opgaver (privat-arbejde) og laver normalt en opgave færdig, før du går i gang med en ny.	Du har det oftest bedst, når tingene er adskilte, men også rart med undtagelser, hvor tingene flyder mere sammen. Du opdeler opgaver i et vist omfang, men ikke helt.	Du arbejder også gerne i fritiden med udvalgte former for arbejde, fx svarer du på mails, mens dine børn laver lektier. Du arbejder ofte på flere opgaver på én gang – både private og arbejde.	Der er ingen tydelig skillelinje mellem arbejde og fritidssystemer. Du har altid gang i flere opgaver på en gang. Nogle vil måske sige, at du ER dit arbejde, og dine nærmeste kan sagtens være en del af det.

Vejledning til brug af redskabet

Du kan med fordel bruge følgende fremgangsmåde, når du vil arbejde med redskabet – enten alene eller på et team/afdelingsmøde:

- 1) Udfyld arket ved at slå en cirkel om de strategier, der passer bedst på dig indenfor de 4 dimensioner – dvs. i hvor høj grad du er separerende/integrerende.
- 2) Kig på dit udfyldte ark og reflekter over følgende:
 - Hvor kan jeg bedst genkende mig selv ift. strategierne jeg har cirklet?
 - Hvad kan disse strategier give mig af fordele og/eller udfordringer ift. samarbejde med mine kolleger, mine medarbejdere og min leder?
 - Er der nogle strategier, jeg med fordel kan ændre? Fx nogle dimensioner, hvor jeg kan være mere integrerende eller mere separerende, og hvad vil det hjælpe mig med (fx mere tro mod mine egne præferencer og dermed presse mig selv mindre, komme min kollega/medarbejder mere i møde)?
- 3) Hvis I tager redskabet op på et team/afdelingsmøde: Tal sammen i hele gruppen/teamet/afdelingen:
 - Hvad er fordele/ulempes ved de strategier I hver især har cirklet?
 - Hvilken betydning har jeres forskellige grænsestrategier for samarbejdet med andre?
 - Hvor kan forskellige grænsestrategier skabe udfordringer for samarbejdet (i ledergruppen, teamet, leder-medarbejder, mv.)?
 - På baggrund af dette, er der så noget, I skal lave om ift. jeres grænsestrategier og måde/r at samarbejde på?