

# Bliv bevidst om dine personlige grænsestrategier – analyseredskab

*Redskabet er udarbejdet af Erhvervspsykolog Vivi Bach ([vivibach.dk](http://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.*

# BLIV BEVIDST OM DINE PERSONLIGE GRÆNSESTRATEGIER

Strategi	Mest separerende	Mere separerende	Mere integrerende	Mest integrerende
Dimension				
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 afgrænsende 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 så 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 i mellem, fx har du måske ikke din bærbare 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 din 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 adskilt, 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 fritidssysler. Du har altid gang i flere opgaver på én 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

Redskabet er udarbejdet af Erhvervspsykolog Vivi Bach ([vivibach.dk](http://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.

Du kan med fordel bruge følgende fremgangsmåde, når du vil arbejde med redskabet fx på et ledergruppemøde eller 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. Tal sammen i hele gruppen/teamet/afdelingen:**

- Hvad er fordele/ulemper 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 er så noget, I skal lave om ift. jeres grænsestrategier og måde/r at samarbejde på?

Hvis du som leder vil bruge redskabet i 1:1-samtaler med dine medarbejdere, kan du bede medarbejderen om at udfylde arket inden samtalen og så tage en snak med medarbejderen om nogle af de punkter, der står i 2) og 3), fx hvad det betyder for samarbejdet med kolleger og med dig som leder, samt om det kalder på andre måder at gøre tingene på.