

Work-Life Balance

Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber

Bearbeitet von
Stephan Kaiser, Max Josef Ringlstetter

1. Auflage 2010. Buch. xxii, 262 S. Hardcover
ISBN 978 3 642 11726 8
Format (B x L): 15,5 x 23,5 cm
Gewicht: 590 g

[Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen, Mitbestimmung](#)

Zu [Leseprobe](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhalt

Mitarbeiter	xv
Work-Life Balance jenseits aller Trivialität: Einführende	
Anmerkungen	xvii
<i>Stephan Kaiser und Max Ringlstetter</i>	
1 Work-Life Balance für Extremjobber	1
<i>Michael Kastner</i>	
1 Wie ist das Thema zu verstehen?	1
2 Weshalb ist das Thema WLB für Extremjobber virulent?	3
3 Was sind Extremjobber im Kontext der WLB?	6
4 Modell und Hebel zur Optimierung der WLB	10
5 Zentrale Probleme bei der Optimierung der WLB	24
Literatur	25
2 Arbeit als Lebensinhalt oder Work-Life Balance?	29
<i>Christian Härtwig und Ernst-H. Hoff</i>	
1 Einleitung	29
2 Ein Konzept zu Formen der Lebensgestaltung: berufliche und private Ziele, Zielkonflikte und Integrationsziele	31
3 Empirische Befunde zur Entwicklung von Zielen und Formen der Lebensgestaltung bei Beschäftigten im IT-Bereich	35
4 Wenig konflikthafte Entwicklungsverläufe	38
5 Entwicklungsverläufe mit starken Zielkonflikten ohne Bewältigungsstrategien	40
6 Entwicklungsverläufe mit starken Zielkonflikten und mit Bewältigungsstrategien	42
7 Fazit	44
Literatur	46

3 Ökonomische Analyse von zeitintensiven Beschäftigungsverhältnissen aus Unternehmens- und Beschäftigtenperspektive	49
<i>Alexander Dilger</i>	
1 Einleitung	49
2 Formen zeitintensiver Beschäftigung	50
2.1 Führungskräfte	50
2.2 Besondere Fachkräfte	51
2.3 Prekäre Beschäftigungsverhältnisse	51
3 Kosten- und Ertragseffekte langer Arbeitszeiten	52
3.1 Steigende Grenzerträge	52
3.2 Steigende Durchschnittserträge	54
3.3 Steigende Gesamterträge	55
4 Beschäftigtenmotive für hohen Zeiteinsatz	56
4.1 Direktentlohnung	56
4.2 Karriereanreize, Signale und Prestige	58
4.3 Intrinsiche Motivation	59
5 Auswirkungen auf die Work-Life Balance	59
5.1 Einseitige Arbeitsorientierung	59
5.2 Balance über statt in Lebensabschnitten	60
5.3 Allgemein höheres Aktivitätsniveau	61
6 Empfehlungen für die Praxis	61
6.1 Empfehlungen für Unternehmen	62
6.2 Empfehlungen für Beschäftigte	63
6.3 Empfehlungen für Partner	64
7 Fazit	64
Literatur	65
4 Work-Life Balance in Professional Service Firms	67
<i>Stephan Kaiser, Cornelia Reindl und Martin L. Stolz</i>	
1 Die neue Bedeutung einer gelungenen Work-Life Balance in Professional Service Firms	67
2 Vorstellungen über die Balance von Work und Life	68
3 Einflussfaktoren auf die Work-Life Balance	70
4 Förderung der Work-Life Balance von Professionals	71
5 Positive Auswirkungen einer ausgewogenen Work-Life Balance	74
Literatur	78
5 Work-Life Balance im Demographie-Kontext	83
<i>Frank E.P. Dievernich und Nada Endrissat</i>	
1 Einführung	83
2 Das Ende der Illusion einer Work-Life Balance	84
3 Demographischer Wandel – ein Unterschied, der (bislang) keinen Unterschied macht	85
4 Die ‚beschleunigten‘ High Potentials	87
5 Gefährliche Fokussierung auf die High Potentials	88

6	Mitarbeiterrekrutierung neu gesehen: die Mitarbeiterpflege und -bindung	89
7	Bitte keine neuen Rekrutierungsinstrumente!	90
8	Dann doch neue Rekrutierungsinstrumente: Vertrauen und spannende Netzwerke.....	93
9	Erfolgreiche Potenzialrekrutierung und -bindung beginnt mit einem entsprechenden Führungsverständnis.....	94
10	Anregungen für eine beziehungs- und pflegeorientierte Führungsarbeit.....	96
11	Zusammenfassung	97
	Literatur	98
6	Burnout bei Extremjobbern und Möglichkeiten der Prävention und Therapie im Rahmen der Work-Life Balance aus Sicht von Unternehmen	101
	<i>Adelheid Susanne Esslinger und Eveline Kellner</i>	
1	Einführung	101
2	Historische Entwicklung der Burnout-Forschung	102
3	Theoretische Betrachtung des Krankheitsbildes und seine Bedeutung für Fach- und Führungskräfte	104
3.1	Erklärungskonzepte	104
3.2	Symptomatik und Ursachen von Burnout	106
4	Burnout in der Arbeitswelt bei Fach- und Führungskräften und Stellenwert der Work-Life Balance	109
4.1	Studien und Berichte über auftretende Burnout-Fälle und Störungen einer Work-Life Balance	110
4.2	Maßnahmen im Bereich der Work-Life Balance aus Unternehmenssicht zur Verhinderung und Milderung von Burnout	111
4.3	Zukünftige Anforderungen	115
5	Fazit	116
	Literatur	117
7	Extremjobber in der Falle des „Empty-Desk-Syndroms“	121
	<i>Wolfgang L. Roth</i>	
1	Einführung	121
2	Extremjobber in einer veränderten Arbeitswelt	122
2.1	Arbeitszeit und Arbeitsplatz	122
2.2	Arbeitsanforderung und Arbeitsorganisation	123
2.3	Mehrarbeit am Karrierebeginn junger High Potentials	124
2.4	Karriere als Extremjobber (Topmanager, Berater, Unternehmer)	125
3	Beendigung der Erwerbsarbeit: Probleme und Lösungen	126
3.1	Das „Empty-Desk-Syndrom“	127
3.2	Bewältigung des „Empty-Desk-Syndroms“: Das Projekt „Arbeit erfinden“	130

3.3	Prävention des „Empty-Desk-Syndroms“: Work-Life Balance beim Übergang in den Ruhestand	131
3.4	„Das Empty-Desk-Syndrom – ein Präventivseminar: Aus einem erfolgreichen Arbeitsleben in einen gelungenen Ruhestand“	133
	Literatur	135
8	(R)evolution der Arbeit – Warum Work-Life Balance zum Megathema wird und sich trotzdem verändert. Wie konkrete Handlungsempfehlungen und gezielte Projekte aussehen	139
	<i>Benita von Kettler</i>	
1	Einleitung	139
2	Trends: Wie sieht die Welt aus, in der Unternehmen zukünftig agieren? Was sind die Treiber des Themas Work-Life Balance?	140
3	Handlungsempfehlungen	144
3.1	Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort: Win-win-Situation für Unternehmen und Beschäftigte	144
3.2	Flexibilisierung der Arbeitsorganisation: Die neue Welt der Arbeit	145
3.3	Personalentwicklung Individualisierte Karriereplanung – steil nach oben ist nicht mehr alles	146
3.4	Services für Mitarbeiter	148
3.5	Querschnittsthemen	149
4	Umsetzung von Work-Life-Balance-Programmen in der Praxis	151
	Literatur	153
9	Work-Life Choice bei PricewaterhouseCoopers	155
	<i>Bernhard Riester und Angela Dern</i>	
1	Die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers WP AG (PwC) und der Begriff Work-Life Choice	155
2	Die PwC-Work-Life Choice Strategie	155
3	Flexible Arbeitszeit bei PwC	156
4	„audit berufundfamilie“	158
5	Gesundheitsmanagement	161
6	Führungskräfteentwicklung Genesis Park – Internationales Programm zur Führungskräfteentwicklung	161
7	Fazit	164
10	Erfolgsfaktor Work-Life Balance bei der Unternehmensberatung A.T. Kearney	165
	<i>Hans Rustemeyer und Christoph Buchmann</i>	
1	Professional Services Firms und Work-Life Balance	165
2	A.T. Kearneys ganzheitliches Work-Life-Balance-Konzept	167

Inhalt	xiii
3 Aktuelle A.T. Kearney WLB-Programme	169
3.1 Project Delivery	169
3.2 Flexible Work Arrangements	172
3.3 Time Away From Work	174
3.4 Employee Services	176
3.5 Professional Development	177
4 Zusammenfassung	178
Literatur	179
11 Von der Wertschätzung zur Wertschöpfung	181
<i>Jörg-Peter Schröder</i>	
1 Einleitung	181
2 Die Rolle von Unternehmenskultur und Unternehmensgesundheit	182
3 Zusammenfassung	195
Literatur	197
12 Der Weg aus der Demografie-Falle. Lebenszyklusorientierte Personalpolitik als innovatives Gesamtkonzept – gerade für High Potentials	199
<i>Christiane Flüter-Hoffmann</i>	
1 Herausforderungen für die Unternehmen	199
2 Ein neues personalpolitisches Konzept	203
3 Verbreitung der Maßnahmen	206
4 Unternehmensbeispiele	209
5 Fazit	211
Literatur	211
13 Demografiebewusstes Gesundheitsmanagement bei Deutsche Lufthansa	213
<i>Monika Rühl</i>	
1 Definition „Extremjobber“	213
2 Wechsel von An- und Entspannung	215
3 Demografiemanagement bei Lufthansa	217
4 Gesundheitsmanagement bei Lufthansa	223
5 Fazit	225
Literatur	225
14 Entspannung verzweifelt gesucht!	227
<i>Markus Brand und Frauke Ion</i>	
1 Das Reiss Profile als Basis einer ausgeglichenen Lebensbalance	227
2 Der „Sweet Spot“ zwischen impliziten Motiven und expliziten Zielen	228
3 Das Reiss Profile und die Theorie der 16 Lebensmotive	230
4 Umgang mit Eustress und Disstress	233

5	Die Karrieretreiber	234
6	Die privaten Lebensmotive	236
7	Harmonien und Disharmonien in einer Lebensmotivstruktur	237
8	Das Reiss Profile als Leitlinie für eine ausgeglichene Lebensbalance nutzen	238
9	Die 16 Lebensmotive als Motivationsplattform für psychisches und physisches Wohlbefinden	239
10	Den eigenen Weg zu Entspannung suchen – und finden!	241
	Literatur	241
15	Balance liegt in der Natur des Menschseins	243
	<i>Paul J. Kothes</i>	
1	Einführung	243
2	Auf der Suche nach einer besseren Work-Life Balance – Führungskräfte im Spannungsverhältnis	244
3	Management-taugliche Übungen für eine verbesserte Balance	250
4	Zen for Leadership – Herausfinden, was wesentlich ist	254
	Literatur	255
	Autorenverzeichnis	257