

# Inhalt

<b>Mitarbeiter .....</b>	<b>xv</b>
<b>Work-Life Balance jenseits aller Trivialität: Einführende Anmerkungen .....</b>	<b>xvii</b>
<i>Stephan Kaiser und Max Ringlstetter</i>	
<b>1 Work-Life Balance für Extremjobber .....</b>	<b>1</b>
<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
<b>2 Arbeit als Lebensinhalt oder Work-Life Balance? .....</b>	<b>29</b>
<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

<b>3</b>	<b>Ökonomische Analyse von zeitintensiven Beschäftigungsverhältnissen aus Unternehmens- und Beschäftigtenperspektive .....</b>	<b>49</b>
	<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	Intrinsische 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
<b>4</b>	<b>Work-Life Balance in Professional Service Firms .....</b>	<b>67</b>
	<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
<b>5</b>	<b>Work-Life Balance im Demographie-Kontext .....</b>	<b>83</b>
	<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
<b>6</b>	<b>Burnout bei Extremjobbern und Möglichkeiten der Prävention und Therapie im Rahmen der Work-Life Balance aus Sicht von Unternehmen .....</b>	<b>101</b>
	<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
<b>7</b>	<b>Extremjobber in der Falle des „Empty-Desk-Syndroms“ .....</b>	<b>121</b>
	<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
<b>8</b>	<b>(R)evolution der Arbeit – Warum Work-Life Balance zum Megathema wird und sich trotzdem verändert. Wie konkrete Handlungsempfehlungen und gezielte Projekte aussehen .....</b>	<b>139</b>
	<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
<b>9</b>	<b>Work-Life Choice bei PricewaterhouseCoopers .....</b>	<b>155</b>
	<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
<b>10</b>	<b>Erfolgsfaktor Work-Life Balance bei der Unternehmensberatung A.T. Kearney .....</b>	<b>165</b>
	<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

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
<b>11</b>	<b>Von der Wertschätzung zur Wertschöpfung .....</b>	<b>181</b>
	<i>Jörg-Peter Schröder</i>	
1	Einleitung .....	181
2	Die Rolle von Unternehmenskultur und Unternehmensgesundheit ....	182
3	Zusammenfassung .....	195
	Literatur .....	197
<b>12</b>	<b>Der Weg aus der Demografie-Falle. Lebenszyklusorientierte Personalpolitik als innovatives Gesamtkonzept – gerade für High Potentials .....</b>	<b>199</b>
	<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
<b>13</b>	<b>DemografiEBewusstes Gesundheitsmanagement bei Deutsche Lufthansa .....</b>	<b>213</b>
	<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
<b>14</b>	<b>Entspannung verzweifelt gesucht! .....</b>	<b>227</b>
	<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 Distress .....	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
<b>15</b>	<b>Balance liegt in der Natur des Menschseins .....</b>	<b>243</b>
	<i>Paul J. Kohtes</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
	<b>Autorenverzeichnis .....</b>	<b>257</b>