

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	15
1 Work-Life-Balance: Was ist das?	17
1.1 Work-Life-Balance als interdisziplinäres Thema	18
1.2 Auseinandersetzung mit dem Begriff „Work-Life-Balance“	18
1.2.1 Life – Lebenswelt – Privatleben	19
1.2.2 Work – Arbeit	21
1.2.3 Balance – Ausgeglichenheit	23
1.2.4 Definition des Begriffs „Work-Life-Balance“	27
2 Aktuelle Herausforderungen der Arbeitswelt	29
2.1 Gesellschaftliche Entwicklungen	30
2.1.1 Demografischer Wandel	30
2.1.2 Entwicklung zur Informations- und Wissensgesellschaft	35
2.2 Wirtschaftliche Entwicklungen	39
2.2.1 Steigende Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft	39
2.2.2 Steigende Dynamik und Komplexität der Wirtschaft	40
2.2.3 Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse	41
2.2.4 Auswirkungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf den psychologischen Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	50
2.2.5 Wandel der arbeitsorientierten Werte	54
2.2.6 Steigende Qualifikation und Berufstätigkeit von Frauen	67
2.2.7 Einstellung zu und Umgang mit älteren Mitarbeitern	93
2.3 Individuelle Entwicklungen	102
2.3.1 Veränderungen von Familienstrukturen und der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau	102
2.3.2 Steigende Bedeutung des Ausgleichs der verschiedenen Lebenswelten	104
3 Risiken der Unvereinbarkeit des Arbeits- mit dem Privatleben	107
3.1 Zunahme psychischer Belastungen und Krankheiten	108
3.1.1 Stress im Berufsleben	116
3.1.2 Burnout	127
3.1.3 Arbeitssucht – Workaholismus	136
3.2 Mangelnde Bindung der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber	139

4 Modelle zur Erklärung der Interaktionen zwischen Berufs- und Privatleben	141
4.1 Nicht-kausale Modelle	141
4.1.1 Segmentationsmodell	142
4.1.2 Kongruenzmodell	143
4.1.3 Identitäts- bzw. Integratives Modell	144
4.2 Kausale Modelle	145
4.2.1 Kompensationsmodell	145
4.2.2 Spillover-Modell	146
4.2.3 Instrumentelle Theorie	148
4.2.4 Akkomodationstheorie	148
4.2.5 Modell der Ressourcenzehrung	149
4.3 Integrative Modelle	150
4.3.1 Modell von Near, Rice und Hunt	150
4.3.2 Konflikttheorie	152
4.3.3 Modelle der multiplen Rollen	152
4.3.4 Work-Family-Conflict-Concept von Frone, Russel und Cooper (1992)	154
4.4 Dynamische Modelle	156
4.4.1 Stressmodelle	156
4.4.2 Theorien der Rollengrenzen und Rollenübergänge	157
5 Zielgruppen einer Work-Life-Balance	163
5.1 Zielgruppe Frauen	163
5.2 Zielgruppe Familien	164
5.3 Zielgruppe ältere Mitarbeiter	165
5.4 Zielgruppe Generation Y	167
5.5 Zielgruppe Führungskräfte	169
6 Maßnahmen zur Umsetzung einer Work-Life-Balance	171
6.1 Arbeitsorientierte Maßnahmen	173
6.1.1 Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsortes	173
6.1.2 Gestaltung der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen	184
6.1.3 Gruppeorientierte Aufgabengestaltung	191
6.1.4 Gestaltung der Arbeitszeit	197
6.2 Maßnahmen zur Unterstützung von Familien	222
6.2.1 Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme	222
6.2.2 Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung	223
6.2.3 Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	230
6.3 Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen	236
6.4 Maßnahmen zur Unterstützung älterer Mitarbeiter	241
6.5 Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitern der Generation Y	252
6.6 Maßnahmen zur Unterstützung von Führungskräften	255

6.7	Serviceorientierte Maßnahmen	263
6.8	Gesundheitsorientierte Maßnahmen	263
7	Initiativen zur Umsetzung einer Work-Life-Balance in der Praxis	269
7.1	Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“	270
7.2	Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“	270
7.3	Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“	271
7.4	Audit „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung	277
8	Wirkung von Work-Life-Balance-Maßnahmen	279
8.1	Wirkung auf das Individuum	280
8.2	Wirkung auf das Unternehmen	282
8.3	Wirkung auf die Gesellschaft	283
	Quellenverzeichnis	285
	Register	317