
Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zielsetzung	1
1.2	Vorgehensweise	3
2	Rahmenbedingungen	5
2.1	Flexibilisierung der Arbeit	5
2.2	Konsequenzen des demografischen Wandels	6
2.2.1	Gesellschaftliche Konsequenzen	9
2.2.2	Arbeitsmarktspezifische Konsequenzen	12
2.2.3	Unternehmensspezifische Konsequenzen	14
2.2.4	Anforderungen an das unternehmerische Handeln	19
2.3	Forschungsleitende Fragestellung.....	21
2.3.1	Arbeitsthese: Work-Life-Balance darf nicht entgrenzen, sondern sollte gegenseitige Verpflichtungen schaffen.....	23
2.3.2	Arbeitsthese: Work-Life muss nicht balanciert, sondern integriert werden!	23
2.3.3	Arbeitsthese: Work-Life-Balance definiert neue Rollen- und Führungsbilder.	24
3	Theoretische Grundlagen.....	27
3.1	Einordnung und Bedeutung des Konzeptes Work-Life-Balance.....	27
3.1.1	Diversity Management als sozio-kulturelle Leistungsdimension von Work-Life-Balance	34

3.1.2	Das Betriebliche Gesundheitsmanagement als produktivitätserhaltende Kernleistung der Work-Life-Balance	40
3.1.3	Vereinbarkeitsmodelle als gesellschaftspolitische Leistungsdimension von Work-Life-Balance	53
3.2	Perspektiven der Work-Life-Balance	64
3.2.1	Entwicklungsleitlinien von Work-Life-Balance in Deutschland 2013	65
3.2.2	Ableitungsszenarien von Work-Life-Balance	66
4	Work-Life-Balance in der Unternehmenspraxis.....	69
4.1	Vier Kernfragen für die Unternehmenspraxis.....	69
4.2	Betrachtungsebenen und empirische Abgrenzung	70
4.2.1	Betrachtungsebene I: Personalmanagement und Wettbewerb ..	70
4.2.2	Betrachtungsebene II: Arbeitsorganisation und -kultur	71
4.2.3	Betrachtungsebene III: Unternehmenskosten und -investition ..	71
4.3	Empirische Vorgehensweise	72
4.3.1	Zeitraum 2007 - 2008	73
4.3.2	Zeitraum 2008 - 2010	73
4.3.3	Zeitraum 2010 - 2014	73
4.4	Die Bedeutung des Konzepts der Work-Life-Balance für die Personalführung	74
4.4.1	Führungsziele der Work-Life-Balance	75
4.4.2	Wirkungsphasen von Work-Life-Balance.....	75
4.4.3	Phasen-Modell Work-Life-Balance	77
5	Empirische Ergebnisse aus drei in Deutschland durchgeführten Einzelfallstudien	81
5.1	Einzelfallstudie 1 (2007)	81
5.1.1	Work-Life-Balance-Strategie von Grundfos Deutschland	81
5.1.2	Internationale Strategie von Grundfos.....	82
5.1.3	Untersuchungsablauf bei Grundfos Pumpenfabrik GmbH, Kiel.....	82
5.1.4	Forschungsergebnisse Grundfos	98
5.1.5	Ableitung von Handlungsfelder	122
5.1.6	Umsetzungsschwerpunkte bei Grundfos seit ca. 2010 - 2013.....	124

5.2	Einzelfallstudie 2 (2009)	126
5.2.1	Einordnung des Untersuchungsablaufes in das IPEV-Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).....	126
5.2.2	Forschungsdesign.....	126
5.2.3	Forschungsergebnisse bei Datev	134
5.2.4	Forschungsergebnisse bei Airbus	152
5.2.5	Forschungsergebnisse HamburgWasser.....	166
5.2.6	Gesamtergebnisse Work-Life-Balance bei Datev, Airbus und HamburgWasser.....	179
5.3	Einzelfallstudie 3: Implementierung einer Work-Life- Balance-Strategie durch den systematischen Aufbau und die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Sparkasse Bremen AG, 2011 – 2014	191
5.3.1	Untersuchungsraum	191
5.3.2	Teilnehmerstruktur	192
5.3.3	Forschungsdesign.....	194
5.3.4	Darstellung und Beschreibung der Ergebnisse	201
5.3.5	Gesamtergebnisse Sparkasse Bremen	230
6	Modell der balanceorientierten Führung als Work-Life-Balance-Managementansatz.....	261
6.1	Empirische Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchungen bei Grundfos, Airbus Deutschland, Datev, HamburgWasser und Sparkasse Bremen.....	261
6.1.1	Grundgesamtheit der WLB-Studie	267
6.1.2	Zielsetzung 1: Work-Life-Balance und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen	268
6.1.3	Zielsetzung 2: Führungsverhalten im Prozess zur Platzierung von Work-Life-Balance als Instrument der innovativen Personalstrategie und -führung	270
6.1.4	Zielsetzung 3: WLB-Handlungsempfehlungen für eine anwendungsorientierte Nutzung in Unternehmen	276
6.1.5	Zielsetzung 4: Umsetzungsfelder der Unternehmensstudie.....	278
6.2	Konsequenzen aus der WLB-Studie	280
6.2.1	Work-Life-Balance-Kausalitäten	280
6.2.2	Pflichtmodul 1: Lebensphasengerechtere Arbeitsorganisation..	280
6.2.3	Pflichtmodul 2: WLB-Führungspädagogik	280

6.2.4	Pflichtmodul 3: Gesundheitsorientierte Managementkultur.....	281
6.2.5	Pflichtmodul 4: WLB-Strategie- und -Kulturintegration	281
6.2.6	Pflichtmodul 5: WLB-Struktur und Organisation.....	282
6.3	Empirische Übertragung auf ein WLB-Wertesystem	282
6.3.1	WLB-Key „Gesunde Führung“	285
6.3.2	WLB-Key „Gesunde Arbeitswelten“	286
6.3.3	WLB-Wertesystem	287
6.4	Modell der balanceorientierten Führung.....	288
6.4.1	Führungsmodul „Lebensraum Unternehmen“	290
6.4.2	Führungsmodul „Wertschätzende Performance“	292
6.4.3	Führungsmodul „Eigene Ressourcensteuerung“	294
6.4.4	Führungsmodul „Gesundes Führen“	296
6.4.5	Führungsmodul „Health & Diversity“	298
6.4.6	Führungsmodul „Balance your Company“	300
6.4.7	Führungsmodul „Work-Life-Integration (WLI)“	303
6.4.8	Führungsmodul „Leadership of Reciprocity“ („a same here“-Prinzip)	305
6.5	Modellumsetzung: Balancing-Methode	308
6.5.1	Balancing-Key „Eigenverantwortung stärken“	309
6.5.2	Balancing-Key „Life-Work-Flow bestimmen“	312
6.5.3	Balancing-Key „Balance-added Value“	313
6.6	Balancing-Nutzen für Unternehmen	319
6.6.1	Unternehmenspositionierung im kreativen Wandel von Gesellschaft und Wirtschaft	319
6.6.2	Als Entwicklungs- und Rekrutierungsprogramm im Human-Resource-Wettbewerb.....	320
6.6.3	Zur Nachhaltigkeit und Sicherung der Innovationsfähigkeit....	320
6.6.4	Für ein generationsunabhängiges Führungsverständnis.....	321
6.7	Balancing-Vorteile für Unternehmen	321
6.7.1	Die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Fachkräfte steigt.....	321
6.7.2	Unternehmen werden Vorbilder, weil sie zukunftsorientierte Rahmenbedingungen für individuelle LebensArbeitskonzepte bieten.....	322
6.7.3	Employer-Branding-Marketing als authentische On-Top-Strategie	323
6.7.4	Work-Life-Balance-Werte binden	324
6.7.5	Reduzierung von Einarbeitungszeiten und Wiederbeschaffungskosten	324

6.8	Balancing-Integration für Unternehmen	325
6.8.1	Inhabergeführte Unternehmen werden noch beweglicher.....	325
6.8.2	Mittelständische Unternehmen werden wettbewerbsfähiger....	326
6.8.3	Großunternehmen werden persönlicher.....	327
6.9	Balancing-Regeln für die Implementierung	328
6.9.1	Den Balancing-Reifegrad (er-)kennen	328
6.9.2	Drei Balancingziele integrieren	329
6.9.3	Sich mit einem Balance-Briefing vorbereiten	331
7	Schlussbetrachtung	335
	Literaturverzeichnis	345
	Anhang	351

Balanceorientierte Führung

Eine Modellableitung als zukünftiger
Managementansatz

Kühl, D.

2016, XXVII, 356 S. 193 Abb., Hardcover

ISBN: 978-3-658-14298-8