

Inhaltsverzeichnis

I Humane Ressourcen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt

1	Prävention von Erschöpfung humaner Ressourcen im betrieblichen Gesundheitsmanagement	3
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
1.1	Ausgangslage	5
1.1.1	Das ewige Thema Burnout und Stress	6
1.1.2	Der geliebte Eustress als Seligmacher?	7
1.2	Gelingende Prävention in der Arbeits- und Wirtschaftswelt	8
1.2.1	Aspekte einer gelingenden Prävention	9
1.3	Sinnzentrierte Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie als Teil der Human-Ressources-Abteilung	10
1.3.1	Das Sinnkonzept Frankls als Motivationsfaktor	11
1.3.2	Erschöpfung und Sinnfrage am Arbeitsplatz	11
1.3.3	Die Sinntheorie im betrieblichen Gesundheitsmanagement	13
1.3.4	Sinn und Werte – der Bogen vom Sinnkonzept zu moderner Unternehmensführung	14
1.4	Prävention als betriebliches Gesundheitsmanagement der Zukunft	15
1.4.1	Systemdenken als Präventionsfaktor	17
1.5	Führung im Wandel	21
1.5.1	Führungsstil im Wandel – transformationale Führung	21
1.5.2	Führung und ihre Wirkung auf das Betriebsklima und die Gefühlslage der Mitarbeitenden	22
1.5.3	Führung, Leistungswille und Gefühlszustand	25
	Literatur	27
2	Leadership aus Sicht einer kaufmännischen Führungskraft	29
	<i>Martin Reich</i>	
2.1	Leadership	30
2.2	Kaufmännische Komponente	31
2.3	Sicht	32
2.4	Führungskraft	34
2.4.1	Energieeinsatz	34
2.4.2	Termin- und Aufgabenplanung	34
2.4.3	Umgang mit Signalen	35
2.4.4	Die Rolle des Sports	36
2.4.5	Umgang mit Emotionen	36
2.4.6	Konsequenz	37
2.4.7	Sinn	38
	Literatur	38
3	Arbeitsbereiche, Konzepte und Methoden der sinnzentrierten Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie	39
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
3.1	Freiheit der Entscheidung: ein Denkmodell aus der Existenzanalyse und Logotherapie	40

3.1.1 Freiheit der Entscheidung – die Kraft der geistigen Dimension 40

3.1.2 Zwei Motivationsanreize aus der sinnzentrierten Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie .. 43

3.1.3 Die sinnzentrierte Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie als Schlüsselstelle im Human
Ressource Department 43

3.2 Psychotherapeutische Leistungen im Überblick 46

3.2.1 Aufgabenbereich einer sinnzentrierten Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie 46

3.3 Maßnahmen und Förderung des Kollektivs im Sinne des WAVE-Prozesses 47

3.4 Antwort auf Fragen zu Arbeitsfähigkeit oder -unfähigkeit bei Erschöpfung 49

3.4.1 Inhalte psychotherapeutischer Gutachten 50

3.4.2 Rechtliche Grundlagen psychotherapeutischer Gutachten 50

3.4.3 Psychotherapeutische Diagnostik 51

Literatur 51

4 Die Balanced Valuecard® – gesunde Betriebskultur, gesunde Mitarbeiter 53

Heinrich Anker

4.1 Ein Unternehmen ringt um seine Identität – zu den Anfängen der Balanced
Valuecard® 55

4.2 Wenn Mitarbeitende und Unternehmensleitung am selben Strick ziehen –
aber in der entgegengesetzten Richtung 56

4.3 Salutogenese – Verbindung zwischen Gesundheit, Leistungswillen und
Unternehmenskultur 57

4.4 Ein neuer CEO oder die Angst der Mitarbeitenden, dass ein neuer Besen
zu gut kehrt 57

4.5 Vom Schwimmer im Strom zum Ruderer im Achter – zur Entdeckung
der eigenständigen Kraft der Kooperation 58

4.6 Zum Zusammenspiel von individuellem und soziokulturellem Sense-of-Coherence ... 59

4.6.1 Zum Sinn-Begriff 59

4.6.2 Zum Begriff der Verstehbarkeit 60

4.7 Wenn Sie Ihre Mitarbeitenden für gut halten, schaffen Sie ein „gesundes“
Unternehmen 62

4.8 Verdrängungs- oder Differenzierungsstrategie? Ein folgenreicher Entscheid 63

4.9 Mission, Vision und Werte – die unternehmenskulturellen Quellen des Sinns
und der Wertschätzung 64

4.9.1 Die Mission – der Fixstern von Unternehmen im Dienste von Kunden und Gesellschaft 65

4.9.2 Die Vision – hochgesteckte konkrete Ziele spornen an: 65

4.9.3 Werte: Was wichtig ist, ist wertvoll, was wertvoll ist, ist sinnvoll: 65

4.10 Exkurs: Facetten einer salutogenetischen Unternehmensorganisation 67

4.11 Balanced Valuecard® – Betriebskultur als Basis einer umfassenden und
nachhaltigen Gesundheitsförderung 67

Literatur 69

5 Zur Diagnose und Entwicklung einer gesundheitsfördernden
Unternehmenskultur mit der Balanced Valuecard® 71

Heinrich Anker

5.1 Einleitung 72

5.2 Die Balanced Valuecard® in der Praxis – ein konkretes Fallbeispiel 74

5.2.1 Zum Steckbrief des Audits 74

5.2.2	Ein Ursache-Wirkungs-Modell – Hinweise auf Ansatzpunkte der Unternehmenskultur-Entwicklung	75
5.2.3	Zur Verteilung der Leistungsbereitschaft im Unternehmen:.....	75
5.2.4	Die Balanced Valuecard® macht einen „clash of cultures“ sichtbar.....	79
5.2.5	Facetten einer Cluster-Analyse auf der Grundlage von Persönlichkeitsmerkmalen der Mitarbeitenden	81
	Literatur	84

II Der arbeitende Mensch und seine Ressourcen

6	Der arbeitende Mensch – der erschöpfte Mensch	87
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
6.1	Die Life-Skript-Analyse – eine existenzielle Lebensbeschau.....	89
6.2	Das Prozessmodell der Life-Skript-Analyse.....	91
6.2.1	Schritt 1: Frage nach dem „was ist“ und dem Veränderungswunsch und Information.	92
6.2.2	Schritt 2: Prozess der Betrachtung	93
6.2.3	Schritt 3: Erkennen des individuellen Grundmusters von Denken, Fühlen, Handeln	94
6.2.4	Schritt 4: Eröffnen des Freiraum und Erkennen der Gestaltungsmöglichkeiten	94
6.2.5	Schritt 5: Persönlichkeitsentwicklung (ASTI).....	94
6.3	Die passende Arbeit: Arbeiten und Leben im Flow	95
	Literatur	99
7	Der arbeitende Mensch und seine Energie	101
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
7.1	Energieproduktion – die Mitochondrien.....	102
7.2	Stress und Darm: das Leaky-Gut-Syndrom	103
7.3	Nahrungsmittelunverträglichkeit und Allergie	104
7.4	Der vielbeschäftigte Manager und Kinderwunsch	105
7.5	Stress, Ernährung und Schlaf	105
7.5.1	Elektrosmog und Störfelder.....	105
7.6	Steuerung der Energieproduktion: Gehirn und autonomes Nervensystem	106
7.7	Polyvagal-Theorie nach Porges	109
7.7.1	Die Polyvagal-Theorie und Stress	110
7.8	Das Herz: Kraftquelle auf Lebenszeit	111
	Literatur	113
8	Der Darm und seine Gefühle	115
	<i>Beatrice Rieser-Lembang</i>	
8.1	Wie der Darm Denken und Fühlen beeinflusst.....	116
8.2	Die Bauch-Hirn-Achse	118
8.3	Stress, Essverhalten und Auswirkungen auf den Darm.....	118
8.4	Tipps für einen glücklichen Darm.....	120
8.4.1	Mehr Enzyme essen!.....	120
8.4.2	Laktobazillen und Bifidobakterien zu sich nehmen!.....	120
8.4.3	Unterstützung der Serotoninbildung!.....	120
8.4.4	Das Essverhalten überprüfen.....	120

8.4.5	Darmsanierung	121
8.4.6	Meditation	121
8.5	Stress und Wassermangel – ein Teufelskreis	122
	Literatur	123
9	Arbeitsplatz im Wandel	125
	<i>Beatrice Rieser-Lembang</i>	
9.1	Arbeiten im zweiten Jahrtausend: Historischer Wandel	126
9.2	Krisen und Veränderung	128
9.2.1	Die wirtschaftliche Krise und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsplatz	128
9.2.2	Gesellschaftliche Veränderungen bedeuten immer Veränderungen am Arbeitsplatz.	128
9.3	Emotionen am Arbeitsplatz	130
9.3.1	Der Mensch als soziales Wesen	133
9.3.2	Wie Emotionen Denken und Handeln beeinflussen.	134
9.3.3	Emotionsmodell BRL	135
9.3.4	Der somatische Marker oder Denken und Entscheiden im richtigen Augenblick.	136
9.3.5	Der fühlende Manager.	137
9.4	Arbeitsmarkt im Umbruch	138
9.4.1	Neue Arbeitsplatzmodelle	138
9.4.2	Der mobile Arbeitsplatz.	140
9.4.3	Mitarbeitende als Mitgestaltende und Mithandelnde	141
9.4.4	Der interkulturelle Arbeitsplatz.	142
9.5	Ein Job, der zum Leben passt	143
	Literatur	144
10	Der Mensch und sein Arbeitsplatz	147
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
10.1	Lebensraum Büro	148
10.1.1	Großraumbüros wieder im Kommen	148
10.1.2	Die geschlossene Tür oder das Recht auf ungestörtes Arbeiten	149
10.1.3	Home-Office	150
10.2	Der Arbeitsplatz an fernen Orten: Risiken und Möglichkeiten	151
10.3	Das Prozessmodell der Work-Skript-Analyse	154
	Literatur	155

III Biofeedback in der Arbeits- und Wirtschaftswelt

11	Biofeedback: Messverfahren und Trainingsmethoden	159
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
11.1	Warum Biofeedback in der Arbeits- und Wirtschaftswelt?	160
11.2	Biofeedback – Bewusstseinsbrücke zum Freiraum	162
11.3	Biofeedback – auf dem Weg zu den inneren Ressourcen	166
11.3.1	Biofeedback als Messinstrument	166
11.3.2	Biofeedback als Präventionsvariable	168
11.3.3	Lernen durch Beobachtung	170
11.4	Lernen durch geeignete Testverfahren	171
11.4.1	Passive Testverfahren	171

11.4.2	Leistungsabhängige Testverfahren	173
11.4.3	Kombinierte Testverfahren	174
11.4.4	Herzratenvariabilitätsmessung: 24-Stunden-Langzeitmessung	174
11.5	Biofeedback als Trainingsmethode zur Prävention von Erschöpfung	178
11.5.1	Respiratorische Sinusarrhythmie (RSA)	179
11.5.2	Herzratenvariabilitäts-Biofeedbacktraining	180
11.6	Wahrnehmungs- und Bewusstseinstaining	183
11.7	Biofeedback und Ergonomie am Arbeitsplatz	185
11.8	Das Prozessmodell der Life-Energy-Analyse (LEA)	190
	Literatur	192