

# Inhaltsverzeichnis

---

## I Humane Ressourcen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt

<b>1 Prävention von Erschöpfung humaner Ressourcen im betrieblichen Gesundheitsmanagement .....</b>	3
<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
<b>1.1 Ausgangslage .....</b>	5
<b>1.1.1 Das ewige Thema Burnout und Stress .....</b>	6
<b>1.1.2 Der geliebte Eustress als Seligmacher?.....</b>	7
<b>1.2 Gelingende Prävention in der Arbeits- und Wirtschaftswelt.....</b>	8
<b>1.2.1 Aspekte einer gelingenden Prävention .....</b>	9
<b>1.3 Sinnzentrierte Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie als Teil der Human-Ressources-Abteilung .....</b>	10
<b>1.3.1 Das Sinnkonzept Frankls als Motivationsfaktor.....</b>	11
<b>1.3.2 Erschöpfung und Sinnfrage am Arbeitsplatz.....</b>	11
<b>1.3.3 Die Sinntheorie im betrieblichen Gesundheitsmanagement .....</b>	13
<b>1.3.4 Sinn und Werte – der Bogen vom Sinnkonzept zu moderner Unternehmensführung .....</b>	14
<b>1.4 Prävention als betriebliches Gesundheitsmanagement der Zukunft.....</b>	15
<b>1.4.1 Systemdenken als Präventionsfaktor .....</b>	17
<b>1.5 Führung im Wandel .....</b>	21
<b>1.5.1 Führungsstil im Wandel – transformationale Führung.....</b>	21
<b>1.5.2 Führung und ihre Wirkung auf das Betriebsklima und die Gefühlslage der Mitarbeitenden.....</b>	22
<b>1.5.3 Führung, Leistungswille und Gefühlszustand.....</b>	25
<b>Literatur.....</b>	27
<b>2 Leadership aus Sicht einer kaufmännischen Führungskraft .....</b>	29
<i>Martin Reich</i>	
<b>2.1 Leadership .....</b>	30
<b>2.2 Kaufmännische Komponente.....</b>	31
<b>2.3 Sicht .....</b>	32
<b>2.4 Führungskraft.....</b>	34
<b>2.4.1 Energieeinsatz .....</b>	34
<b>2.4.2 Termin- und Aufgabenplanung.....</b>	34
<b>2.4.3 Umgang mit Signalen .....</b>	35
<b>2.4.4 Die Rolle des Sports .....</b>	36
<b>2.4.5 Umgang mit Emotionen .....</b>	36
<b>2.4.6 Konsequenz.....</b>	37
<b>2.4.7 Sinn .....</b>	38
<b>Literatur.....</b>	38
<b>3 Arbeitsbereiche, Konzepte und Methoden der sinnzentrierten Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie .....</b>	39
<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
<b>3.1 Freiheit der Entscheidung: ein Denkmodell aus der Existenzanalyse und Logotherapie .....</b>	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	<b>Psychotherapeutische Leistungen im Überblick .....</b>	46
3.2.1	Aufgabenbereich einer sinnzentrierten Arbeits- und Wirtschaftspsychotherapie .....	46
3.3	<b>Maßnahmen und Förderung des Kollektivs im Sinne des WAVE-Prozesses.....</b>	47
3.4	<b>Antwort auf Fragen zu Arbeitsfähigkeit oder -unfähigkeit bei Erschöpfung.....</b>	49
3.4.1	Inhalte psychotherapeutischer Gutachten .....	50
3.4.2	Rechtliche Grundlagen psychotherapeutischer Gutachten.....	50
3.4.3	Psychotherapeutische Diagnostik .....	51
	<b>Literatur.....</b>	51
4	<b>Die Balanced Valuecard® – gesunde Betriebskultur, gesunde Mitarbeiter .....</b>	53
	<i>Heinrich Anker</i>	
4.1	<b>Ein Unternehmen ringt um seine Identität – zu den Anfängen der Balanced Valuecard® .....</b>	55
4.2	<b>Wenn Mitarbeitende und Unternehmensleitung am selben Strick ziehen – aber in der entgegengesetzten Richtung .....</b>	56
4.3	<b>Salutogenese – Verbindung zwischen Gesundheit, Leistungswillen und Unternehmenskultur .....</b>	57
4.4	<b>Ein neuer CEO oder die Angst der Mitarbeitenden, dass ein neuer Besen zu gut kehrt .....</b>	57
4.5	<b>Vom Schwimmer im Strom zum Ruderer im Achter – zur Entdeckung der eigenständigen Kraft der Kooperation.....</b>	58
4.6	<b>Zum Zusammenspiel von individuellem und soziokulturellem Sense-of-Coherence ..</b>	59
4.6.1	Zum Sinn-Begriff .....	59
4.6.2	Zum Begriff der Verstehbarkeit .....	60
4.7	<b>Wenn Sie Ihre Mitarbeitenden für gut halten, schaffen Sie ein „gesundes“ Unternehmen .....</b>	62
4.8	<b>Verdrängungs- oder Differenzierungsstrategie? Ein folgenreicher Entscheid .....</b>	63
4.9	<b>Mission, Vision und Werte – die unternehmenskulturellen Quellen des Sinns und der Wertschätzung .....</b>	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	<b>Exkurs: Facetten einer salutogenetischen Unternehmensorganisation.....</b>	67
4.11	<b>Balanced Valuecard® – Betriebskultur als Basis einer umfassenden und nachhaltigen Gesundheitsförderung .....</b>	67
	<b>Literatur.....</b>	69
5	<b>Zur Diagnose und Entwicklung einer gesundheitsfördernden Unternehmenskultur mit der Balanced Valuecard®.....</b>	71
	<i>Heinrich Anker</i>	
5.1	<b>Einleitung .....</b>	72
5.2	<b>Die Balanced Valuecard® in der Praxis – ein konkretes Fallbeispiel .....</b>	74
5.2.1	Zum Steckbrief des Audits .....	74

## Inhaltsverzeichnis

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	<b>Der arbeitende Mensch – der erschöpfte Mensch.....</b>	87
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
6.1	Die Life-Skript-Analyse – eine existentielle 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	<b>Der arbeitende Mensch und seine Energie.....</b>	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-Therorie nach Porges .....	109
7.7.1	Die Polyvagal-Theorie und Stress .....	110
7.8	Das Herz: Kraftquelle auf Lebenszeit .....	111
	Literatur.....	113
8	<b>Der Darm und seine Gefühle.....</b>	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	<b>Stress und Wassermangel – ein Teufelskreis .....</b>	122
	Literatur.....	123
<b>9</b>	<b>Arbeitsplatz im Wandel .....</b>	125
	<i>Beatrice Rieser-Lembang</i>	
9.1	<b>Arbeiten im zweiten Jahrtausend: Historischer Wandel .....</b>	126
9.2	<b>Krisen und Veränderung.....</b>	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	<b>Emotionen am Arbeitsplatz .....</b>	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	<b>Arbeitsmarkt im Umbruch.....</b>	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	<b>Ein Job, der zum Leben passt .....</b>	143
	Literatur.....	144
<b>10</b>	<b>Der Mensch und sein Arbeitsplatz.....</b>	147
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
10.1	<b>Lebensraum Büro .....</b>	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	<b>Der Arbeitsplatz an fernen Orten: Risiken und Möglichkeiten.....</b>	151
10.3	<b>Das Prozessmodell der Work-Skript-Analyse.....</b>	154
	Literatur.....	155
<b>III</b>	<b>Biofeedback in der Arbeits- und Wirtschaftswelt</b>	
<b>11</b>	<b>Biofeedback: Messverfahren und Trainingsmethoden .....</b>	159
	<i>Ingrid Pirker-Binder</i>	
11.1	<b>Warum Biofeedback in der Arbeits- und Wirtschaftswelt?.....</b>	160
11.2	<b>Biofeedback – Bewusstseinsbrücke zum Freiraum.....</b>	162
11.3	<b>Biofeedback – auf dem Weg zu den inneren Ressourcen.....</b>	166
11.3.1	Biofeedback als Messinstrument .....	166
11.3.2	Biofeedback als Präventionsvariable.....	168
11.3.3	Lernen durch Beobachtung .....	170
11.4	<b>Lernen durch geeignete Testverfahren .....</b>	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	<b>Biofeedback als Trainingsmethode zur Prävention von Erschöpfung.....</b>	178
11.5.1	Respiratorische Sinusarrhythmie (RSA).....	179
11.5.2	Herzratenvariabilitäts-Biofeedbacktraining .....	180
11.6	<b>Wahrnehmungs- und Bewusstseinstraining .....</b>	183
11.7	<b>Biofeedback und Ergonomie am Arbeitsplatz .....</b>	185
11.8	<b>Das Prozessmodell der Life-Energy-Analyse (LEA) .....</b>	190
	<b>Literatur.....</b>	192