

Hans Kernen • Gerda Meier

# Achtung Burn-out!

*f*

## Leistungsfähig und gesund durch Ressourcenmanagement

• HOCHSCHULE  
• LIECHTENSTEIN  
Bibliothek

Haupt Verlag  
Bern • Stuttgart • Wien

# Inhalt

Vorwort von Prof. Dr. Felix Gut2willer	
Worum es geht	11
Facetten der Arbeit	is
1.1 Die Erwerbsarbeit im Fokus	17
1.2 Arbeit - notwendiges Übel oder Erfüllung?	19
1.3 Der Mensch ist auf Aktivität ausgelegt	23
1.4 Der Wert der Arbeit	26
<b>Gesundheit: Unser wertvollstes Gut</b>	<b>31</b>
3.1 «Die Gesundheit» gibt es nicht	33
2.2 Gesundheit ist ein lebenslanger Prozess	35
2.3 Gesundheit als dynamisches Fließgleichgewicht	36
2.4 Positive Herausforderungen	40
8.5 Instabilität zulassen	J: i.--. v 45
s.B Gesundheit und Sinnhaftigkeit	46
2.7 Gesundheitserleben im Alltag	49
2.7.1 Gesundheitsvorstellungen und individuell unterschiedliche	50
<b>W</b> Dynamikmodelle	
2.7.a Leistungserbringung bei der Arbeit - ein Kriterium für	54
Gesundheit	

<b>3</b>	<b>Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung - eine Forderung</b>	<b>57</b>
3.1	Arbeit kann auch krank machen - Burn-out als Beispiel	59
3.s	Stressoren im Arbeitsfeld - der ganz normale Alltag	66
3-3	Ressourcen im Arbeitsfeld	<b>72</b>
<b>4</b>	<b>Ressourcen, Ressourcenmodelle und Indikatoren</b>	<b>77</b>
4.1	Belastung, Stresstoleranz und unsere Ressourcenbasis	79
4.2	Das Ressourcen-Beilastungs-Regulations-Modell [RBR]	84
4.3	Ressourcen des Alltags - das Ressourcenmodell	91
4.4	Ressourcen des Arbeitsfeldes	97
4.4.1	Anwendung des Ressourcenmodells auf den betrieblichen Alltag	97
<b>4.4.s</b>	<b>Ausgewählte, spezifisch wirkende Ressourcen im Arbeitsfeld</b>	<b>101</b>
4.5	Wechselwirkungen von personalen und betrieblichen Ressourcen	na
<b>Ei</b>	<b>Ressourcenmanagement - Instrumente und Kriterien</b>	<b>115</b>
5.1	Umfassendes Erschließen des Gesundheitsförderungsportfolios	121
5.s	Instrumente für ein wirkungsvolles Fördern relevanter Ressourcen	124
5.2.1	Das Betriebs-Ressourcenprofil [B-RP] als diagnostisches Mittel	124
5.e.e	Das Kultur-Ressourcenprofil (K-RP) als diagnostisches Mittel	127
5.2.3	Das Individual-Ressourcenprofil (I-fRP) und Förderungskriterien	132
5.2.4	Ausgewählte Aspekte eines wirksamen individuellen Ressourcenmanagements	u o

<b>6</b>	<b>Praxis des Ressourcenmanagements an Fallbeispielen</b>	<b>157</b>
6.1	Bedarfserfassung, Konzeptentwicklung und Wirkungs- Controlling in der Praxis	159
6.1.1	Bedarfserfassung	160
8.i.a	Konzeptentwicklung und Interventionsplanung	163
6.1.3	Durchführung der Interventionen	165
6.1.4	Wirkungscontrolling	166
s.2	Individuelles Ressourcenmanagement unter Einbezug des Umfeldes - Fallbeispiel A	167
6.3	Team-Ressourcenmanagement - Fallbeispiele B und C	178
B3.1	Ressourcen-Transferprozess von Individuum zu Individuum	179
6.3.2	Ressourcenmanagement im Team	184
6.4	Beeinflussung struktureller und kultureller Faktoren des betrieblichen Alltags - Fallbeispiel D	193
<b>7</b>	<b>Burn-out-Interventionen</b>	<b>199</b>
7.1	Burn-out und Burn-out-Phasen - ein Kurz-Überblick	202
7S	Boziokulturelle, personale und betriebliche Einflussfaktoren des Burn-out-Geschehens	210
7.3	Interventionsebenen: Von der Gesundheitsförderung bis zur Wiedereingliederung	218
7.4	Burn-out-Intervention: Das breite Spektrum an Inter- ventionsansätzen in Betracht ziehen und nutzen	230
75	Zusammenfassende Kriterien für das Planen und Umsetzen von Burn-out-Interventionen	253
<b>8</b>	<b>Schlusspunkt: Das Primat der Strategieumsetzung</b>	<b>257</b>
	Anhang: Die Betriebskulturen dreier Organisationen im Vergleich (Fallbeispiel)	263
	Literatur	273