

Hans Kernen • Gerda Meier

# **Achtung Burn-out!**

## **Leistungsfähig und gesund durch Ressourcenmanagement**

**3. Auflage**

**Haupt Verlag**

# Inhalt

	Vorwort von Prof. Dr. Felix Gutzwiller	9
	Worum es geht	11
<b>1</b>	<b>Facetten der Arbeit</b>	<b>15</b>
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>2</b>	<b>Gesundheit: Unser wertvollstes Gut</b>	<b>31</b>
2.1	«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
2.5	Instabilität zulassen	45
2.6	Gesundheit und Sinnhaftigkeit	46
2.7	Gesundheitserleben im Alltag	49
2.7.1	Gesundheitsvorstellungen und individuell unterschiedliche Dynamikmodelle	50
2.7.2	Leistungserbringung bei der Arbeit – ein Kriterium für Gesundheit	54

<b>3</b>	<b>Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung – eine Forderung</b>	<b>57</b>
3.1	Arbeit kann auch krank machen – Burn-out als Beispiel	59
3.2	Stressoren im Arbeitsfeld – der ganz normale Alltag	66
3.3	Ressourcen im Arbeitsfeld	72
<b>4</b>	<b>Ressourcen, Ressourcenmodelle und Indikatoren</b>	<b>77</b>
4.1	Belastung, Stresstoleranz und unsere Ressourcenbasis	79
4.2	Das Ressourcen-Belastungs-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
4.4.2	Ausgewählte, spezifisch wirkende Ressourcen im Arbeitsfeld	101
4.5	Wechselwirkungen von personalen und betrieblichen Ressourcen	113
<b>5</b>	<b>Ressourcenmanagement – Instrumente und Kriterien</b>	<b>115</b>
5.1	Umfassendes Erschließen des Gesundheitsförderungsportfolios	121
5.2	Instrumente für ein wirkungsvolles Fördern relevanter Ressourcen	124
5.2.1	Das Betriebs-Ressourcenprofil (B-RP) als diagnostisches Mittel	124
5.2.2	Das Kultur-Ressourcenprofil (K-RP) als diagnostisches Mittel	127
5.2.3	Das Individual-Ressourcenprofil (I-RP) und Förderungskriterien	132
5.2.4	Ausgewählte Aspekte eines wirksamen individuellen Ressourcenmanagements	140

<b>B</b>	<b>Praxis des Ressourcenmanagements an Fallbeispielen</b>	<b>157</b>
<b>B.1</b>	<b>Bedarfserfassung, Konzeptentwicklung und Wirkungs- Controlling in der Praxis</b>	<b>159</b>
<b>B.1.1</b>	Bedarfserfassung	160
<b>6.1.2</b>	Konzeptentwicklung und Interventionsplanung	163
<b>6.1.3</b>	Durchführung der Interventionen	165
<b>6.1.4</b>	Wirkungscontrolling	166
<b>6.a</b>	Individuelles Ressourcenmanagement unter Einbezug des Umfeldes – Fallbeispiel A	167
<b>6.3</b>	Team-Ressourcenmanagement – Fallbeispiele B und C	178
<b>6.3.1</b>	Ressourcen-Transferprozess von Individuum zu Individuum	179
<b>6.3.2</b>	Ressourcenmanagement im Team	184
<b>6.4</b>	Beeinflussung struktureller und kultureller Faktoren des betrieblichen Alltags – Fallbeispiel •	193
<b>7</b>	<b>Burn-out-Interventionen</b>	<b>199</b>
<b>7.1</b>	Burn-out und Burn-out-Phasen – ein Kurz-Überblick	<b>202</b>
<b>7.2</b>	Soziokulturelle, personale und betriebliche Einflussfaktoren des Burn-out-Geschehens	210
<b>7.3</b>	Interventionsebenen: Von der Gesundheitsförderung bis zur Wiedereingliederung	218
<b>7.4</b>	Burn-out-Intervention: Das breite Spektrum an Inter- ventionsansätzen in Betracht ziehen und nutzen	230
<b>7.5</b>	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