

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Wen(n) Aufgabenerfüllung glücklich macht</b>	<b>1</b>
1.1	Warum arbeiten wir?	2
1.2	Was treibt uns äußerlich und innerlich zur Arbeit?	3
1.3	Warum arbeiten wir mehr als wir eigentlich müssten?	6
1.4	Erfüllung bei der Arbeit – was ist „Flow“?	7
1.5	Sieht man Flow auch im Gehirn?	9
	Literatur	10
<b>2</b>	<b>Macht Arbeitslosigkeit krank?</b>	<b>13</b>
2.1	Die manifesten und die latenten Wirkungen von Arbeit	14
2.2	Sterben arbeitslose Menschen früher?	16
2.3	Sind arbeitslose Menschen kränker?	17
2.4	Macht Arbeitslosigkeit krank – oder Krankheit arbeitslos?	20
2.5	Wie lässt sich die Wirkung von Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit erklären?	20
2.6	Beeinflusst Sozialpolitik die Gesundheit arbeitsloser Menschen?	22
	Literatur	24
<b>3</b>	<b>Gemeinsam sind wir stark? – Licht und Schatten der Arbeit in Gruppen</b>	<b>27</b>
3.1	Welche Aufgaben sind für Gruppen überhaupt geeignet?	29
3.2	Ist es immer motivierend, in einer Gruppe zu arbeiten?	31
3.3	Sollten Gruppenmitglieder möglichst gleich oder verschieden sein?	32
3.4	Wann gibt eine Gruppe Kraft?	35
3.5	Einige biologische Auswirkungen der gelungenen Gruppenzugehörigkeit (und Paarbeziehung)	38
3.6	... und wann kostet eine Gruppe Kraft oder macht sogar krank?	39
3.7	Wie Gruppen sich selbst zerstören können	41
	Literatur	43

<b>4</b>	<b>Führen und geführt werden</b>	<b>45</b>
4.1	Was macht eine gute Führungskraft aus?	46
4.2	Wie verhält sich eine gute Führungskraft?	47
4.3	Führung nach Maß?	50
4.4	Was sind wichtige Führungsaufgaben?	52
4.5	Die dunkle Seite der Macht?	53
4.6	Narzissmus – ein gefährliches Persönlichkeitsmerkmal	54
4.7	Wann erhält Führung gesund, wann macht sie Mitarbeiter und Führungskräfte selbst krank?	57
4.8	Risiken in der Persönlichkeit einer Führungskraft	59
4.9	Allgemeines zur Bedeutung der Führungskraft für die Gesundheit der Mitarbeiter	61
4.10	Wie Führung in die Klinik treiben kann	62
4.11	Lässt sich gesundes Führen lernen?	63
4.12	Wie sollten Führungskräfte trainiert werden?	65
	Literatur	66
<b>5</b>	<b>Wandel oder Stabilität – was ist gut für uns?</b>	<b>69</b>
5.1	Was verändert sich eigentlich in der Arbeitswelt?	71
5.2	Welche (Folgen von) Unsicherheiten sind bei organisationalem Wandel zu erwarten?	74
5.3	Mit welchen Widerständen ist bei organisationalem Wandel zu rechnen?	76
5.4	Wie lässt sich der organisationale Wandel in Unternehmen men- schengerecht gestalten?	77
5.5	Zur Schlüsselrolle von Führungskräften bei Veränderungsprozessen	79
	Literatur	82
<b>6</b>	<b>Immer schneller, höher, weiter – Zeit- und Leistungsdruck in der Arbeit</b>	<b>85</b>
6.1	Wie verbreitet sind Zeit- und Leistungsdruck in der Arbeitswelt?	87
6.2	Nimmt Zeit- und Leistungsdruck immer mehr zu?	88
6.3	Beschleunigung in der Gesellschaft, im Leben, in der Arbeit	90
6.4	Zeitdruck, Leistung und Gesundheit	91
6.5	Arbeitsorganisatorische Ursachen für Zeit- und Leistungsdruck	94
	Literatur	96

<b>7</b>	<b>Stress in der Arbeit macht krank, oder?</b>	<b>99</b>
7.1	Erst einmal ganz unabhängig vom beruflichen Kontext – was ist Stress überhaupt?	100
7.2	Wie kommen wir zu einem Konzept, um gesundheitlich riskanten Arbeitsstress erkennen zu können?	102
7.3	Was sind die unmittelbaren biologischen und psychologischen Folgen von Stress?	102
7.4	Wie lassen sich Frühzeichen gesundheitlicher Stressfolgen erkennen?	104
7.5	Wie wird ein Arbeitsstressmodell entwickelt?	105
7.6	Welcher (Arbeits-)Stress macht krank?	107
7.7	Welche Krankheiten verursacht Arbeitsstress?	109
7.8	Auf welche Weise führt Arbeitsstress zu Herzinfarkt?	116
7.9	Erkrankungen des Bewegungsapparats	117
7.10	Verursacht Arbeitsstress auch andere Erkrankungen?	118
7.11	Wissen wir genug über beruflichen Stress, um zu handeln?	119
	Literatur	121
<b>8</b>	<b>Burnout – etwas mehr Klarheit im Begriffsdschungel</b>	<b>123</b>
8.1	Noch jemand ohne Burnout?	124
8.2	Burnout aus arbeitspsychologischer Sicht	125
8.3	Burnout aus klinischer Sicht	127
8.4	Abgrenzung Burnout und Depression	130
8.5	Was tun bei arbeitsbezogenen psychischen Störungen?	132
8.6	Gibt es besonders häufige eigene gefährdende Verhaltensmuster oder typische berufliche Konstellationen bei arbeitsbezogenen psychischen Störungen?	136
8.7	Rolle der Medien im Hinblick auf das Phänomen der Medikalisierung	139
8.8	Wer ist schuld, wenn jemand ausbrennt?	140
	Literatur	144
<b>9</b>	<b>Wie viel Freizeit braucht der Mensch? – Arbeitspausen, Erholung und Urlaub</b>	<b>145</b>
9.1	Wie erhole ich mich während der Arbeit? (Arbeitspausen, Arbeitswechsel, Biorhythmus)	146
9.2	Abschalten nach der Arbeit	150
9.3	Wie viel kann ich arbeiten? (Arbeitszeitdauer und Gesundheit)	152
9.4	Wie wichtig ist heutzutage Erholung von der Arbeit?	154
9.5	Wie wichtig ist Urlaub?	155
	Literatur	159

<b>10</b>	<b>Was kann ich als Einzelner tun – oder: Kann man Resilienz lernen?</b>	<b>163</b>
10.1	Selbstwirksamkeit und Kontrolle versus Hilflosigkeit	165
10.2	Zwischenmenschliche Beziehungen – „ <i>relationships as regulators</i> “	167
10.3	Neurobiologische Befunde – wie soziale Beziehungen den Körper beeinflussen	168
10.4	Gute zwischenmenschliche Beziehungen stärken die Gesundheit	169
10.5	Resilienz lässt sich auf verschiedenen Wegen stärken	170
10.6	Persönlich wirksame, den Einzelnen stärkende („individuum-zentrierte“) Stressbewältigungsstrategien	172
10.7	Sport hilft auch gegen Stress	175
10.8	Gelungene Stressbewältigung beruht auf mehreren Komponenten	176
10.9	Arbeitgeber können zur Förderung von Resilienz und zur Bewältigung von Stress beitragen	177
	Literatur	181
<b>11</b>	<b>Arbeiten und gesund bleiben – was kann der Betrieb tun?</b>	<b>183</b>
11.1	Müssen Betriebe überhaupt für die Mitarbeitergesundheit gerade- stehen?	184
11.2	Keine Therapie ohne Diagnose – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	186
11.3	Keine Daten ohne Taten – wer damit nichts macht, ist selbst schuld	189
11.4	Und wie funktioniert eine SMI?	190
11.5	Wann sind solche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmana- gements erfolgreich?	192
11.6	Und was können Betriebe sonst noch alles tun?	194
	Literatur	197
	<b>Index</b>	<b>199</b>

Arbeiten und gesund bleiben

K.O. durch den Job oder fit im Beruf

Gündel, H.; Glaser, J.; Angerer, P.

2014, XVI, 205 S. 8 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-642-55302-8