



Navigation im Berufsfeld

Ein Leitschema

Karl Wimmer, Dezember 2021

Inhalt

- 1 Erlebensweisen und Herausforderungen im Arbeitskontext 2
- 2 Persönliches Leitbild für die zukünftige Erwerbsphase 5
- 3 Berufliche Bewältigungsmuster – Balance oder Risiko? 7
- 4 Persönlichkeit und Lebenswelten in Balance bringen 11
- 5 Haus der Arbeitsbewältigung und Arbeitsfähigkeit 13
- 6 Anerkennender Erfahrungsaustausch 14
- 7 Zusammenarbeit fördern im Team / Rollenverhandeln 15
- 8 Literatur 17

1 Erlebensweisen und Herausforderungen im Arbeitskontext

1. Wenn ich daran denke, wofür ich in der Organisation (und ggfs. auch außerhalb) bekannt bin - dann macht mich dabei ...

 zufrieden/froh:	 unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):
--	---

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

2. Wenn ich an meine Aufgaben und Leistungen in der Organisation denke - dann macht mich dabei ...

 zufrieden/froh:	 unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):
--	---

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

3. Wenn ich an meine KundInnen denke - dann macht mich dabei ...

 zufrieden/froh:	 unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):
--	---

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

4. Wenn ich an meine KollegInnen und Beziehungen in der Organisation danke - dann macht mich dabei ...

 zufrieden/froh:	 unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):
--	---

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

5. Wenn ich an meine Vorgesetzten und an die Organisationsleitung denke - dann macht mich dabei



zufrieden/froh:



unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

6. Wenn ich an meine berufliche Zukunft denke - dann macht mich dabei ...



zufrieden/froh:



unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

7. Wenn ich an meine Balance von Arbeit/Leistung und Freizeit/Erholung/Familie denke - dann macht mich dabei ...



zufrieden/froh:



unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

8. Wenn ich an meine Entwicklung / mein Lernen denke - dann macht mich dabei ...



zufrieden/froh:



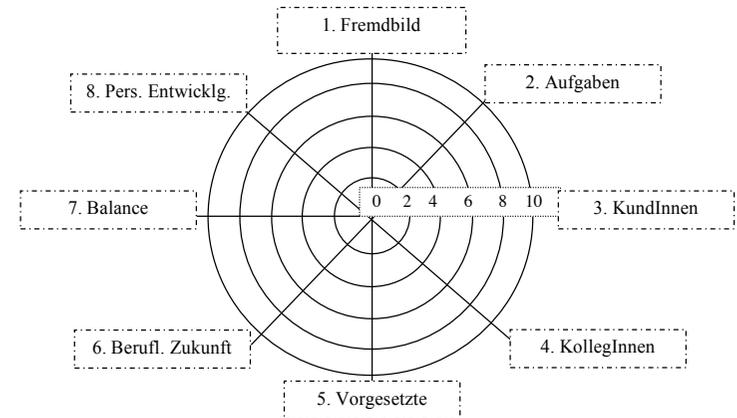
unzufrieden (enttäuscht, ärgerlich,...):

Die größte Herausforderung (Ziele) für die Zukunft sehe ich dabei darin ...

Mein "Erlebens-/Befindlichkeitsprofil" aus diesen Betrachtungen:

Bewerten Sie Ihre Erlebensweisen zu diesen acht Betrachtungsfeldern und zeichnen Sie diese in folgender Weise in das nachfolgende Schema ein:

0 = total unzufrieden, problematisch, höchster Entwicklungsbedarf
10 = optimale Zufriedenheit



Meine Bilanz aus diesen Betrachtungen:

1. Wo läuft's gut? Welche meiner Fähigkeiten bringe ich da zum Ausdruck?
2. Wo sehe ich Handlungs-/Klärungs-/Veränderungsbedarf? Ziele in diesem Zusammenhang? Welche Aktivitäten/Schritte müsste bzw. will ich da setzen?

2 Persönliches Leitbild für die zukünftige Erwerbsphase

Zukunftsbezogene Orientierungslinie und Leitgedanken

*Die beste Möglichkeit, die Zukunft vorauszusagen, ist sie zu gestalten.
(Joseph Beuys, 1921-1986)*

Definieren und Formulieren Sie Ihre Grundhaltungen und erarbeiten Sie Leitideen, die Sie im Rahmen Ihrer zukünftigen beruflichen Funktion/en unterstützen sollen:

z.B. in Bezug auf:

1. Werte

Welche Grundhaltungen und Standpunkte leiten mich in meinem weiteren (Berufs-)Leben?

Wie sichere ich mir die Realisierung der für mich bedeutsamen Werte?

2. Problemlösung und Konfliktbehandlung

Wie gehe ich an Probleme und Konflikte heran?

An welchen aktuellen Problemen oder Konflikten will ich diese Vorgehensweise erproben?

3. Verantwortung

Wofür bin ich bereit, Verantwortung zu übernehmen (Beispiele) - In welcher Form?

Wofür nicht (Abgrenzung)? - Wie werde ich diese Grenze ziehen?

4. Kooperation und Beziehungsgestaltung

Wie gestalte ich meine Arbeitsbeziehungen? Welche kommunikativen Haltungen leiten mich dabei? Im Speziellen zu ...

– KollegInnen?

– Chefs / Chefinnen?

– KundInnen?

Wo braucht es eine Korrektur und wie werde ich diese realisieren?

5. Wissensweitergabe

Wie will ich mein Wissen und meine Erfahrungen weitergeben?

6. Qualität meiner Leistungen / Anspruchsniveau

Welches Anspruchsniveau (Selbstanforderung, Qualität) stelle ich mir bei der Ausführung meiner Aufgaben?

Wo braucht es eine Anpassung und wie werde ich die umsetzen?

7. Balancing / Work-Life-Balance / Gesundheitsverhalten

Worauf kommt es mir im Sinne einer guten Balance besonders an?

Strategien der Realisierung und Absicherung?

8. Selbst- / Persönlichkeitsentwicklung

Entwicklungsziele: In welche Richtung und wie werde ich mich weiterentwickeln?

Sonstige Anmerkungen:

3 Berufliche Bewältigungsmuster - Balance oder Risiko?

(nach Schaarschmidt / Fischer)

Mit diesem Selbstcheck können Sie in einfacher Weise ihr persönliches Verhaltens- und Erlebensmuster der Arbeit gegenüber näherungsweise bestimmen.

Schätzen Sie dazu auf der unten vorgegebenen siebenteiligen Skala ein, in welchem Ausmaß die folgenden 11 Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten für Sie zutreffen. Kreuzen Sie die für Sie jeweils zutreffendste Zahl an.

Die Zahl 4 steht für mittlere Ausprägung, 3 und 5 auch noch eher für mittlere Werte, 2 und 6 geben bereits eine deutlich akzentuierte Ausprägung wieder, und mit 1 oder 7 käme zum Ausdruck, dass die Aussage für Sie entweder gar nicht oder voll und ganz zutrifft.

Quelle: Schaarschmidt, Uwe / Fischer, Andreas W.: *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*; Vandenhoeck & Ruprecht.

Wie sehr trifft es für Sie zu, dass Sie ... gar nicht ←-----→ voll und ganz

1. ... die Arbeit als Ihren wichtigsten Lebensinhalt ansehen?	1 SSB	2 SSBB	3 GSSBB	4 GGSABB	5 GGAAB	6 GAA	7 AA
2. ... im Beruf mehr erreichen wollen als andere?	1 SSBB	2 SSBB	3 SSBB	4 GSAB	5 GGAA	6 GGA	7 GGA
3. ... sich über das gesunde Maß hinaus verausgaben, wenn es die Arbeitsaufgabe erfordert?	1 SS	2 SSB	3 GSB	4 GGSABB	5 GAABB	6 GAAB	7 AA
4. ... die Arbeit immer perfekt, also ohne „Fehl und Tadel“ machen wollen?	1 SS	2 SSB	3 SSBB	4 GSABB	5 GGAAB	6 GAA	7 GAA
5. ... nach der Arbeit problemlos abschalten und an andere Dinge denken können?	1 AA	2 AAB	3 AABB	4 GABB	5 GGSB	6 GGSS	7 GSS
6. ... nach Misserfolgen schnell zur Resignation und zum Aufgeben neigen?	1 GGS	2 GGS	3 GGSSA	4 GSAAB	5 AABB	6 BB	7 BB
7. ... sich auch bei auftretenden Schwierigkeiten und Hindernissen behaupten und durchsetzen?	1 BB	2 SABB	3 SSAB	4 GSAA	5 GGA	6 GAA	7 GG
8. ... selbst bei größerer Aufregung und Hektik in Ihrer Umgebung ruhig und gelassen bleiben können?	1 AABB	2 AABB	3 AABB	4 GSAABB	5 GGSSAB	6 GAA	7 GG
9. ... in Ihrem bisherigen Berufsleben erfolgreich sein konnten?	1 BB	2 BB	3 SAB	4 GSSAA	5 GSAA	6 GGA	7 GG
10. ... sich stets auf Verständnis und Unterstützung durch nahestehende Menschen verlassen können?	1 BB	2 ABB	3 AAB	4 GSA	5 GGSS	6 GGS	7 GG
11. ... mit Ihrem gesamten Leben zufrieden sind?	1 AABB	2 AABB	3 SAABB	4 GSSAB	5 GGSS	6 GGS	7 GGS

Auswertung:

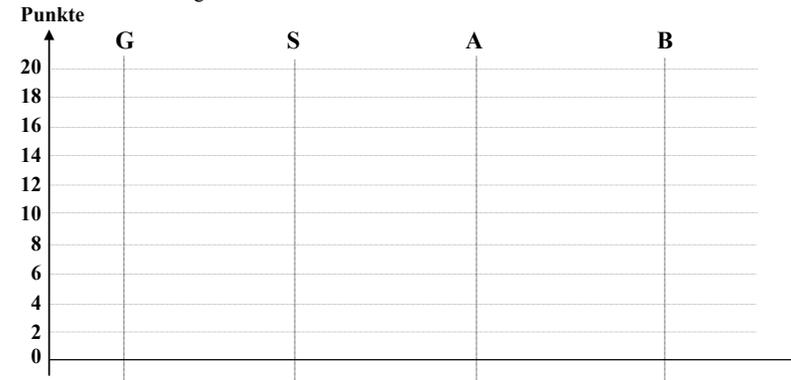
Zur Auswertung zählen Sie unter den von Ihnen markierten Ziffern jeweils die gesamte Anzahl der gleichen Buchstaben, d.h. sämtliche A, sämtliche B, sämtliche G und sämtliche S zusammen und tragen die jeweilige Summe in die folgende Tabelle unter das entsprechende Muster (G, S, A, B) ein.

Das Muster mit der höchsten Punktezah bekommt den Rangplatz 1, jenes mit der zweithöchsten Punktezah den Rangplatz 2 usw.

	Gesundheitsmuster G	Schonungsmuster S	Risikomuster A	Risikomuster B
Anzahl G/S/A/B				
Rangplatz				

Es ist darüber hinaus die Prüfung auf inhaltliche Plausibilität ratsam. Sie sollten sich also nach der rechnerischen Musterbestimmung auch fragen, ob die für das Muster charakteristischen Merkmale in Ihrem Profil vorkommen (wie etwa für G der hohe berufliche Ehrgeiz und die geringe Resignationstendenz (Skalen 2 und 6), für S die hohe Distanzierungs-fähigkeit (Skala 5), für A die hohe Verausgabungs-bereitschaft und die geringe Distanzierungs-fähigkeit (Skalen 3 und 5), für B die hohe Resignati-onstendenz und die geringe Lebenszufriedenheit (Skalen 6 und 11).

Grafische Darstellung der Parameter:



Gesundheitsmuster Schonungsmuster Risikomuster Typ A Risikomuster Typ B

Auswertung:

Günstig wäre folgende Rangreihe: G an erster Stelle (höchste Punktezah), S an zweiter Stelle, A an dritter Stelle, B an vierter Stelle (geringste Punktezah). G und S sollen also möglichst hoch, A und B möglichst niedrig in ihrer Ausprägung sein.

Fragen zur Reflexion:

Welche Resonanz (Emotionalität) erzeugt dieses Ergebnis in Ihnen? Womit sind Sie am meisten zufrieden? Womit am meisten unzufrieden?

Worin liegt Ihrer Meinung nach der größte Veränderungs-/Entwicklungsbedarf?

Welche Ziele wollen Sie sich in diesem Zusammenhang setzen?

Was sind dabei die wichtigsten Schritte zur Selbsthilfe?

Berufliche Bewältigungsmuster - Vergleich mit Gesundheitsprofil

Zeichnen Sie Ihr eigenes Profil in die nachstehende Tabelle ein und vergleichen Sie dieses mit dem vorgegebenen „statistischen“ Gesundheits-/Balanceprofil:

	niedrig ←————→ hoch						
1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit	1	2	3	4	5	6	7
2. Beruflicher Ehrgeiz	1	2	3	4	5	6	7
3. Verausgabebereitschaft	1	2	3	4	5	6	7
4. Perfektionsstreben	1	2	3	4	5	6	7
5. Distanzierungsfähigkeit	1	2	3	4	5	6	7
6. Resignationstendenz	1	2	3	4	5	6	7
7. Offensive Problembewältigung	1	2	3	4	5	6	7
8. Innere Ruhe / Ausgeglichenheit	1	2	3	4	5	6	7
9. Erfolgserleben im Beruf	1	2	3	4	5	6	7
10. Erleben sozialer Unterstützung	1	2	3	4	5	6	7
11. Allgemeine Lebenszufriedenheit	1	2	3	4	5	6	7

Auswertung / Reflexion:

Wo stimmen Sie mit dem „statistischen“ Gesundheits-/Balanceprofil (am ehesten) überein?

Wo gibt es (die größten) Abweichungen?

Wo sehen Sie Veränderungs-/Entwicklungsbedarf?

Welche Maßnahmen/Schritte der Veränderung/Weiterentwicklung könn(ten) Sie setzen?

Niemals wird dir ein Wunsch gegeben, ohne dass dir auch die Kraft verliehen wurde, ihn zu verwirklichen. Es mag allerdings sein, dass du dich dafür anstrengen musst.
(Richard Bach: Illusionen)

Zusammenfassende Musterbeschreibungen

Muster G: „Gesundheitsmuster“

Die Kennzeichen dieses Musters sind deutliche, doch nicht exzessive Ausprägungen in den Engagementdimensionen, ein hohes Maß erlebter Widerstandskraft und Bewältigungskompetenz gegenüber den beruflichen Belastungen sowie höchste Werte in den Dimensionen, die Gefühle der Zufriedenheit und Geborgenheit zum Ausdruck bringen.

Wir verstehen dieses Muster sowohl als Ausdruck von Gesundheit als auch als Voraussetzung für eine gesundheitsförderliche Anforderungsbewältigung. Die Personen dieses Musters weisen die geringsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zugleich die beste Erholungsfähigkeit auf, erleben sich am kompetentesten in Bezug auf soziale und leistungsbezogene Anforderungen, finden Sinnerfüllung und Freude sowohl in der Arbeit wie auch in anderen Lebensbereichen.

Muster S: „Schonungsmuster“

Dieses Muster ist vor allem durch die geringsten Ausprägungen in den Engagementdimensionen und die höchste Distanzierungsfähigkeit bei (relativer) Zufriedenheit gekennzeichnet.

Wir bezeichnen dieses Muster als Schonungsmuster, und in der Tat sprechen auch alle aufgefundenen Zusammenhänge dafür, dass es an dem ist. Am nachdrücklichsten bestätigte sich die ausgeprägte Distanzierungsfähigkeit. Treffend ordnen sich in das Bild des Schonungsmusters dieusterspezifischen Stellungnahmen zu den erfragten Wert- und Zielvorstellungen ein. Auch sie lassen erkennen, dass die Arbeits- und Leistungsorientierung von geringem Gewicht ist. Das größere Interesse gilt offensichtlich dem Freizeitbereich, wodurch sich etwa auch die Bedeutsamkeit der flexiblen Arbeitszeit erklärt.

Es entspricht einer allgemeinen Erfahrung, dass aus Schonung kaum stärkere Zufriedenheit erwachsen kann. So steht es auch in Einklang mit der Mustercharakteristik, dass in den Emotionsdimensionen eher durchschnittliche Ausprägungen vorliegen, dass also immer nur von relativem Wohlbefinden und relativer Zufriedenheit gesprochen werden kann: Zum einen wegen der Kritik und dem Widerstand durch die soziale Umgebung, die das S-Muster in der Regel hervorrufen dürfte, und zum anderen durch das Fehlen der aktiven Komponente auch in anderen, wichtigen Bereichen der Lebensgestaltung, womit Selbstbestätigung und Erfolgserleben nur beschränkt wahrgenommen werden.

Risikomuster A

Für das Muster A erweisen sich exzessive Verausgabebereitschaft bei niedrigster Distanzierungsfähigkeit, verminderte Widerstandskraft gegenüber Belastungen sowie ein eher gering ausgeprägtes Erleben von Zufriedenheit und Geborgenheit als charakteristisch.

Hervorzuheben ist, dass sich das überhöhte Engagement in eine spezifische Wertestruktur einordnet, die vielleicht am treffendsten in Verbindung mit dem Begriff „protestantische Berufsethik“ gebracht werden kann (vgl. Weber 1995). Gemeint ist damit ein Verhältnis von Arbeit und dem Leben gegenüber, das durch Askese, Tüchtigkeit und Rechtschaffenheit gekennzeichnet ist.

Die Einbeziehung der weiteren Gesundheits- und Persönlichkeitsmerkmale lässt gerade dieses Muster noch schärfer werden und macht deutlich, dass es sich hier in der Tat um ein Risikomuster handelt. Das entscheidende Kennzeichen des Risikomusters A ist das Zusammenfallen von exzessiver Verausgabung und eingeschränkter Widerstandskraft, die sich auch im starken Belastungserleben niederschlägt. Dieser Typus weist das stärkste Herz-Kreislauf-Risiko auf.

Risikomuster B

Für dieses Muster sind geringe Ausprägungen in den Dimensionen des Arbeitsengagements bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit (im Unterschied zu S), stark herabgesetzte Widerstandskraft und massive emotionale Beeinträchtigungen kennzeichnend. Allein schon die hohen Ausprägungen der psychischen und körperlich-funktionellen Beschwerden bestätigen die besondere Gesundheitsproblematik dieses Musters. In der Tat finden sich auch viele Gemeinsamkeiten mit der Symptomatik, wie sie im fortgeschrittenen Burnout-Prozess besteht (vgl. Burisch 2013).

Hervorstechend sind Erschöpfungserleben, mangelnde Erholungsfähigkeit und eine durchgehende Resignationstendenz. In den Wert- und Zielvorstellungen wird deutlich, dass die Arbeit im Besonderen und das Leben im Allgemeinen wenig Anreize zu bieten haben; es fehlt häufig an Sinnorientierung.

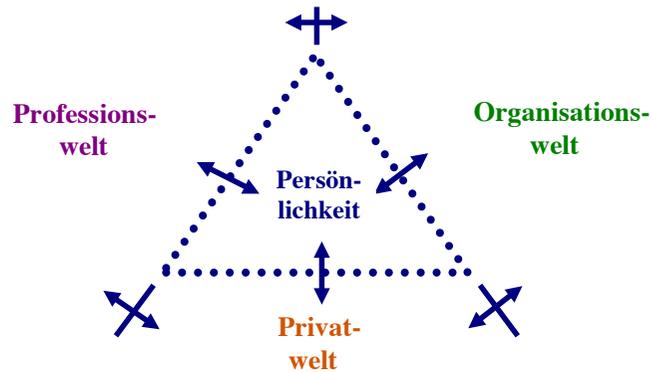
Im Unterschied zum Risikomuster A, bei dem es sich im Wesentlichen um ein Selbstüberforderungsmuster handelt, handelt es sich hier eher um eine passiv-resignativ-leidende Haltung. Während im Falle des Musters A sehr viel mehr mit der Fähigkeit und Bereitschaft gerechnet werden kann, die erforderlichen Veränderungen in der Arbeits- und Lebenssituation selbst herbeizuführen, ist bei Muster B in weitaus größerem Maße die Hilfe von außen gefordert. Hier geht es häufig zunächst darum, den Willen und die Kraft zur aktiven Selbstgestaltung (wieder) in Ganz zu setzen und zu stärken.

Literaturtipp: Uwe Schaarschmidt / Andreas W. Fischer: *Bewältigungsmuster im Beruf*; VR

4 Persönlichkeit und Lebenswelten in Balance bringen

Das Modell der Lebenswelten

(nach Bernd Schmid)



Persönlichkeit: "Personare", mentale Selbst-Konstruktion, persönliche Identität (Selbstkonzept), Selbst-/Fremdbild

Professionswelt: berufliche Identität (Kernprofession)

Organisationswelt: Rahmen zur Entfaltung der Profession, Chancen und Restriktionen

Privatwelt: Familien- und Freizeitgestaltung

Grenzen zwischen den Welten: rigide (strikte Trennung)¹, durchlässig (flexibel)² oder verstrickt (verschwommen, unklar)³?

Die Grenze zwischen Organisations- und Professionswelt?

Die Grenze zwischen Organisations- und Privatwelt?

Die Grenze zwischen Professions- und Privatwelt?

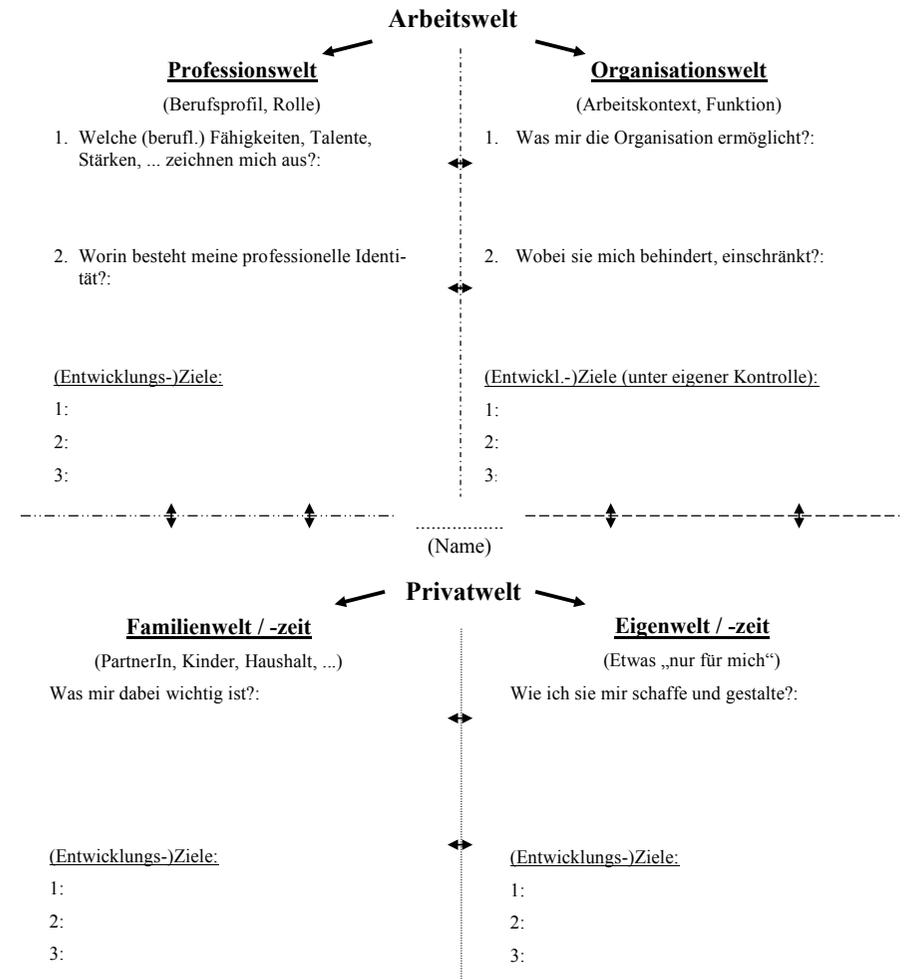
Es geht dabei darum, sowohl die Inhalte dieser „Welten“ meiner Persönlichkeit gemäß, angemessen zu gestalten, als auch die Grenzen / Übergänge dieser Welten in eine sinnvolle Balance zu bringen. Verwenden Sie dazu das nachfolgende Schema.

¹ Z.B. Unveränderliche, fixe Dienstzeiten, die keine bedürfnisorientierte Flexibilität ermöglichen.

² Z.B. Flexible Arbeitszeitgestaltung je nach Bedürfnissen und Wünschen des/der Arbeitnehmers/in oder nach Erfordernis des Betriebes z.B. Mehrarbeit bei organisationaler Erfordernis - mehr Freizeit bei Unterauslastung.

³ Z.B. „Ich bin mit meiner Organisation / mit dem Betrieb verheiratet“ oder ich definiere mich in meiner Persönlichkeit gleichermaßen wie in meiner Profession, d.h. ich „bin“ quasi meine Profession. Oder als weiteres Beispiel die aufopfernde Mutter, die keine Eigenzeit mehr kennt usw.

Navigation der Lebenswelten



Wie lebe / gestalte ich die jeweilige Grenze bzw. die Balance? - Entwicklungsziele dabei?:

Literaturtip: Karl Wimmer: *Persönlichkeit, Lebenswelten & Coaching*; in: <https://www.wimmer-partner.at/pdf.dateien/lebenswelten.pdf>

5 Haus der Arbeitsbewältigung und Arbeitsfähigkeit

Beiträge zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit
(nach Juhani Ilmarinen / Jürgen Tempel / Marianne Giesert)

Förderung /Unterstützung des Hauses der Arbeits bewältigung		
Ebene der Arbeitsbewältigung und Arbeitsfähigkeit	Was können Sie selber dazu beitragen bzw. dafür tun?	Was kann der Betrieb dazu beitragen bzw. dafür tun?
Welche Arbeitsbedingungen können zur Arbeitsbewältigung beitragen?		
Welche (soziale) Unterstützung von der Führung kann zur Arbeitsbewältigung beitragen?		
Welche (soziale) Unterstützung von den KollegInnen kann zur Arbeitsbewältigung beitragen?		
Welche Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können Ihre Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit unterstützen?		
Wie kann eine gute Vereinbarkeit von Privatem und Beruf die Arbeitsfähigkeit unterstützen?		
Was trägt zur Erhaltung oder Wiederherstellung Ihrer Gesundheit bei?		

Literaturtip: Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen / Giesert, Marianne: *Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit*; vsa

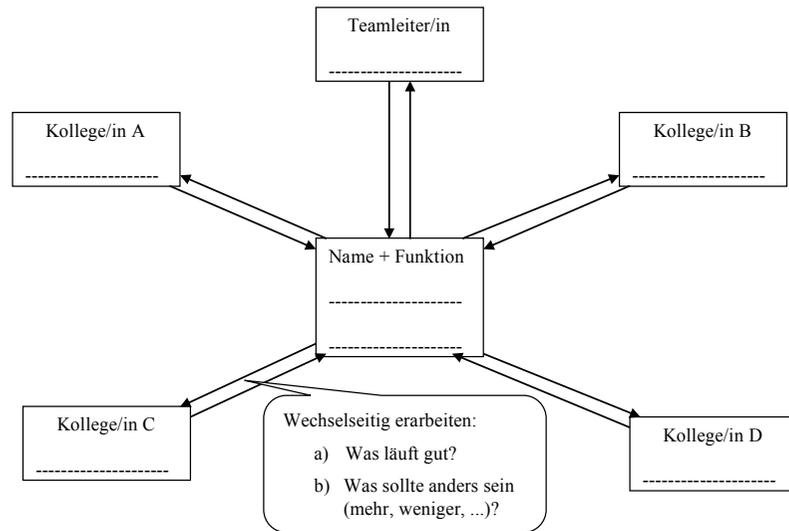
6 Anerkennender Erfahrungsaustausch

Geführt von (FK):	Mit (MA/in):	Datum:	Dauer (Min.):
-------------------	--------------	--------	---------------

Beispielhafte Fragen	Gesprächsergebnisse
Stärken des Unternehmens Was gefällt Ihnen bei der Arbeit? Worauf sind Sie stolz im Unternehmen? Was macht das Unternehmen für die Gesundheit der MA/innen?	
Schwächen des Unternehmens Was belastet und stört Sie? Was würden Sie an meiner Stelle als erstes weiter verbessern?	
Arbeitsfähigkeit Können Sie sich vorstellen, dass Ihre KollegInnen den Beruf bis 65/67 ausüben können und wollen? Wenn ja: Wie kann man das erhalten? Wenn nein: Wie kann man das fördern? <u>Oder:</u> Was brauchen Sie, um die verbleibende Zeit bis zur Rente arbeitsfähig zu bleiben?	
Sonstiges	

7 Zusammenarbeit fördern im Team / Rollenverhandeln

Wählen Sie die im Rahmen Ihrer Funktion bedeutsamen Kooperations-Beziehungen im Team:



Überlegen Sie zu jeder dieser Kooperationsbeziehungen:

1. Fremdbild: a) Was glauben Sie, was der/die jeweilige Kollege/in an der Zusammenarbeit schätzt?

b) Was glauben Sie, was sich der/die andere an der Zusammenarbeit anders wünscht?

2. Selbstbild: a) Was schätzen Sie an der Zusammenarbeit mit dem/der jeweiligen Kollegen/in?

b) Was wünschen Sie sich anders an der jeweiligen Zusammenarbeit (mehr, weniger)?

3. Austausch + Vereinbarung:

3.1 Tauschen Sie sich zunächst wechselseitig zu den Punkten a) aus und dann zu b).

3.2 Finden Sie zu b) Möglichkeiten + Vereinbarungen, die Ihnen helfen, die Zusammenarbeit noch effektiver zu gestalten. Halten Sie diese Vereinbarungen schriftlich fest und fixieren Sie erfolgssichernde Maßnahmen / Überprüfungen.

Feedback-Gespräch / Rollenverhandeln

von: _____

an/mit: _____

Was ich an der Zusammenarbeit mit dir schätze (Mein Dank an dich):

Was ich mir für die Zukunft (noch) wünsche (Meine Bitte an dich):

Womit du von meiner Seite rechnen kannst (Meine Zusage an dich):

Getroffene (weiterführende) Absprachen und (Überprüfungs-)Vereinbarungen:

8 Literatur

- Abend, Matt G.: *Leben Sie statt zu funktionieren*; mvvg.
- Ametz, Margit: *Ältere MitarbeiterInnen als Stabilitätsfaktoren*; in: <https://www.wimmer-partner.at/aktuell.htm>
- Asgadom, Sabine: *Balancing - das ideale Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben*; Econ.
- Antonovsky, Aaron: *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*; dgvt 1997.
- Bach, Richard: *Illusionen. Die Abenteuer eines Messias wider Willen*; Ullstein.
- Bergmann, Frithjof: *Neue Arbeit, Neue Kultur*; Arbor, 7. Aufl., 2020 (Erstaufgabe 2004).
- Berend, Benjamin / Brohm-Badry, Michaela: *New Work: Souveränität im postdigitalen Zeitalter*; Springer 2020.
- Berend, Benjamin / Brohm-Badry, Michaela: *Positive Psychologie und New Work*; in: M. Brohm-Badry / C. Pfeifer / J. M. Greve / B. Berend (Hg.): *Zusammen wachsen. Förderung der positiv-psychologischen Entwicklung von Individuum, Organisation und Gesellschaft*; Pabst Science Publishers 2020, S.100-110
- Burisch, Matthias: *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung*; Springer 2013.
- Csikszentmihalyi, Mihaly: *Flow. Das Geheimnis des Glücks*; Klett-Cotta 1997.
- Dablander, Fabian (06/2017): *How to stop being busy and become productive*; in: <https://www.wimmer-partner.at/aktuell.htm>; und <https://blog.efpsa.org/2017/06/02/how-to-stop-being-busy-and-become-productive>
- Ebner, Markus: *Positive Leadership. Erfolgreich führen mit PERMA-Lead*; Facultas 2019.
- Foelsing, Jan / Schmitz, Anja: *New Work braucht New Learning: Eine Perspektivenreise durch die Transformation unserer Organisations- und Lernwelten*; Springer 2021.
- Freudenberger, Herbert / North, Gail: *Burnout bei Frauen. Über das Gefühl des Ausgebranntseins*; Fischer.
- Geißler, Karlheinz A.: *Zeit leben. Vom Hasten und Rasten, Arbeiten und Lernen, Leben und Sterben*; Beltz 1992.
- Goleman, Daniel: *Emotionale Intelligenz*; Hanser 1996.
- Groth, Torsten / Krejci, Gerhard P. / Günther, Stefan (Hg.): *New Organizing. Wie Großunternehmen Agilität, Holacracy & Co. Einführen – und was man daraus lernen kann*; Carl-Auer 2021.
- Hackl, Benedikt u.a.: *New Work. Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt*; Springer 2017.
- Hofmeister, Susanne: *Wo stehe ich und wo geht's hin? Wie Sie den roten Faden im Leben finden*; GU.
- Hudson, Frederic M.: *Heute beginnt Ihr neues Leben*; mvvg.
- Ilmarinen, Juhani / Tempel, Jürgen / Giesert, M.: *Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit*; vsa.
- Kabat-Zinn, Jon: *Achtsamkeit für Anfänger*; Arbor 2013.
Dsb.: *Das Abenteuer Achtsamkeit. Wie Sie Weisheit für Körper, Geist und Seele entwickeln*; Arbor 2015.
Dsb.: Kabat-Zinn, Jon: *Im Alltag Ruhe finden*; MensSana.
- Karstädt, Uwe: *Ganz in meinem Element. Die Kraft der Persönlichkeit in den Fünf Elementen*; Koösel 1998.
- Kerber, Bärbel: *Die Arbeitsfalle - und wie man sein Leben zurückgewinnt*; Walhalla.
- Kopp, Lorelei: *Mindful Leadership: Tools & Methoden für achtsames Führen in turbulenten Zeiten*; Luve 2021.
- Kühl, Stefan: *Organisationskulturen beeinflussen. Eine sehr kurze Einführung* (Management kompakt); Springer 2018.
- Merl, Harry: *Der Traum vom gelungenen Selbst*; in: dsb.: *Über das Offensichtliche oder: Den Wald vor lauter Bäumen sehen*; Krammer 2006, S. 55-89.
Dsb.: *Das „Ich Haus“*; in: dsb.: *Über das Offensichtliche oder: Den Wald vor lauter Bäumen sehen*; Krammer 2006, S. 92-109.
Dsb.: *Das Gesundheitsbild. Lösungen durch Intuition*; Heugl Soution Press 2018.
- Moser, Maximilian: *Vom richtigen Umgang mit der Zeit*; Allegrria 2017.
- Müller-Harju, Dieter / Noll, Hajo: *Beruf und Lebenssinn in Einklang bringen*; Kösel.
- Pausch, Johannes: *Was der Seele gut tut. Im richtigen Rhythmus leben*; Herder 2009.
- Prohaska, Sabine: *Lösungsorientiertes Selbstcoaching. Ihrem Ziel näherkommen*; Junfermann.
- Rathke, Karl Heinz: *Des Menschen Herz ist wie der Ozean. Afrikanische Sprichwörter*; Südwind 1999.
- Reinlassöder, Rolf / Fuhrmann, Ben: *Jetzt geht's! Erfolg und Lebensfreude mit Selbstcoaching*; Carl Auer.
- Reiss, Steven: *Das Reiss Profil. Die 16 Lebensmotive die unserem Verhalten zugrunde liegen*; Gabal.
- Revenstorff, Dirk / Zeyer, Reinhold: *Hypnose lernen. Stressbewältigung durch Selbsthypnose*; Carl Auer.
- Salcher, Andreas: *Meine letzte Stunde. Ein Tag hat viele Leben*; Ecowin.
- Schaarschmidt, Uwe / Fischer, Andreas W.: *Bewältigungsmuster im Beruf*; VR.
- Schäfer, Thomas: *Keine Chance für Krafräuber. Wie Sie Ihre Lebensenergie schützen*; Integral.
- Schermuly, Carsten C.: *New Work – Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern*; Haufe 2021.
- Schiffner, Eckhard: *Wie Gesundheit entsteht. Salutogenese - Schatzsuche statt Fehlerfahndung*; Beltz.
- Schnell, Nils / Schnell, Anna: *New Work Hacks: 50 Inspirationen für modernes und innovatives Arbeiten*; Springer 2019.
- Schulze, Hennig / Sejkora, Klaus: *Positive Führung. Resilienz statt Burnout*; Haufe 2015.

- Schulz von Thun, Friedemann: *Miteinander reden 3. Das innere Team*; Rowohlt.
- Seligman, Martin: *Wie wir aufblühen. Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens*; Goldmann 2015.
- Sprenger, Reinhard K.: *Das Prinzip Selbstverantwortung. Wege zur Motivation*; Campus 2000.
- Thomashoff, Hans: *Das gelungene Ich. Die vier Säulen der Hirnforschung für ein erfülltes Leben*; Ariston.
- Weidinger, Gertrud: *Achtsamkeit für jeden Tag. Übungen und Rituale zur Lebensgestaltung*; Mankau.
- Weis, Halko/Harrer, Michael/Dietz, Thomas: *Das Achtsamkeits-Übungsbuch. Für Beruf und Alltag*; Klett.
- Wilck, Daniel: *Innehalten und Verweilen. Geschichten die Veränderungen ermöglichen*; Juni-Verlag 1999.
- Wimmer, Karl (10/2000): *Persönlichkeit, Lebenswelten und Coaching*.
Dsb. (12/2000): *Denken mit dem Körper. Wo steckt unsere Intelligenz?*
Dsb. (01/2001): *Zeit ist Geld? Von der Suche nach Zeitsouveränität in einer beschleunigten Welt*.
Dsb. (06/2001): *Flow-Erleben im Arbeitsalltag. Vom Leistungszwang zur Mühelosigkeit*.
Dsb. (10/2001): *Systemische Interventionen von A bis Z*.
Dsb. (11/2001): *Die Kunst der Entspannung. Entspannung als Grundlage für Gesundheit und Wohlbefinden*.
Dsb. (12/2001): *Wieviel und welche Führung braucht eine Organisation? Zehn Basics in Form von Thesen*.
Dsb. (01/2002): *Selbstmanagement und Selbstcoaching – den eigenen Lebensweg gestalten*.
Dsb. (02/2002): *Gesundheitsmanagement in Organisationen. Der gesunde Mensch in der gesunden Organisation*.
Dsb. (08/2003): *Gesundes Alter(n) – eine Herausforderung. Vom Anti-Ageing zum Pro-Ageing und Active Ageing. Gedanken zu einem neuen Verständnis des Alter(n)s*.
Dsb. (02/2004): *Organisation als lernendes System. Systemische Paradigmen einer Lernenden Organisation*.
Dsb. (05/2004): *Gedanken zur Work-Life-Balance*.
Dsb. (02/2005): *Die Führungskraft als Coach. Möglichkeiten und Grenzen des MitarbeiterInnen-Coaching*.
Dsb. (03/2006): *Team, Teamarbeit & Teamleadership. Grundlagen – Methoden – Anwendungen*.
Dsb. (12/2008): *Das Fünf-Elemente-Persönlichkeitsprofil. Persönliche Stärken erkennen – nutzen – weiterentwickeln*.
Dsb. (06/2010): *NLP und Systemische Denken in der (Selbst-)Führungspraxis. Wie denke, rede, handle, wirke ich?*
Dsb. (12/2012): *Burnout-Risiko und -Prävention – eine Selbstreflexion*.
Dsb. (04/2013): *Productive Aging. Alter und Leistung in Einklang bringen*.
Dsb. (11/2016): *Selbstmanagement – Tools & Tipps von A bis Z*.
Dsb. (08/2017): *Weltbilder – Menschenbilder – Organisationsbilder. Wer übernimmt Verantwortung für die Krise dieser Welt?*
Dsb. (10/2018): *Selbstcoaching & Selbsthypnose – 20 Übungen zur Selbsthilfe*.
Dsb. (10/2018): *Stress, Burnout und Depression. Neurobiologische Grundlagen und psychosoziale Dynamiken*.
Dsb. (04/2019): *Lasst die Blumen wieder blühen! Ein Aufruf zur Heilung der Ökosphäre. Leben und Lernen von und mit der Natur*;
Dsb. (08/2019): *Agile Methoden und Agiles Arbeiten in Teams und im Zeit- und Selbstmanagement*.
Dsb. (09/2019): *Freiheit – Abhängigkeit – Bindung. Wie frei ist der Mensch?*
Dsb. (10/2019): *Emotionen, Gefühle, Empfindungen und Symptome als Navigatoren und Wegweiser für die Lebensgestaltung*.
Dsb. (10/2019): *Im Rhythmus leben. Leben im Einklang mit den inneren und äußeren Rhythmen*.
Dsb. (12/2020): *Zu Wissenschaft – Schule - Gesellschaft – Mensch & Natur*.
Dsb. (02/2021): *Achtsamkeit – Grundlagen, Methoden und Anwendung*.
Dsb. (02/2021): *Ressourcenorientierung in Organisationen*.
Dsb. (02/2021): *Holacracy – Die Hierarchie der Kreise. Zur Architektur einer agilen Organisationsform*.
Dsb. (02/2021): *Resilienz – Seelische Wetterfestigkeit. Selbststeinschätzung und Selbststärkung*.
Dsb. (02/2021): *Salutogenese – Schatzsuche statt Fehlerfahndung*.
Dsb. (03/2021): *Ja, aber ... Von der Ambivalenz zur Entschiedenheit. Wie bewältigen wir Widersprüche und Komplexität?*
Dsb. (04/2021): *Selbstbild – Selbstwert – Selbstliebe – Selbstentwicklung. Grundlagen eines liebevollen Umgangs mit sich und der Welt*.
Dsb. (08/2021): *Führung als Weg zur Kultivierung von Abhängigkeiten. Eine kurze Geschichte zum Wandel des Managements in den letzten 100 Jahren*.
Dsb. (12/2021): *Old Work – New Work. An der Schwelle zu einer neuen Arbeitskultur*.
Sämtliche Artikel als pdf-Download (gratis) verfügbar in: <https://www.wimmer-partner.at/aktuell.htm>