

September 2010

Arbeit

«Wenn du dich anpasst, hast du keine Probleme»

Einmal Rente – immer Rente?

Franziska Baumgarten, Psychotechnik-Pionierin

Die Frauen der Reederei

Freiwilligenarbeit: Gratis, aber nicht umsonst

Sinnbilder der Arbeit

Liebe Leserin, lieber Leser

Dieses **punktum.** ist der Arbeit gewidmet. Einem allgegenwärtigen und unerschöpflichen Thema. Dennoch, so hoffe ich, wird es auch für Sie Neues zu entdecken geben.

Ich möchte Sie zuerst zu einem kleinen Exkurs einladen. Es geht um meine Begegnung mit einer der Masterarbeiten in Fine Arts an der Hochschule der Künste Zürich, die vom 3. bis zum 18. Juni 2010 in der Shedhalle in Zürich ausgestellt waren.

An einer weiss gestrichenen Wand hängen 1,9 Meter auf 15 Meter Malerei in fünf Teilen. Auf diesen Bildern sind die Beine, Füsse und Hände von sitzenden Mädchen dargestellt – aber keine Oberkörper, keine Köpfe.

Stehe ich im Abstand von rund einem Meter vor den Bildern, verliert sich mein Blick zwischen den Beinen. Noch einen Schritt weiter weg, gerate ich in Gefahr, den Mädchen unter die Röcke schauen zu müssen. Fasziniert flaniere ich den Beinen der Mädchen entlang, die auf hölzernen Bänken sitzen. Fast so, als wäre ich die Lehrerin. Was für Persönlichkeiten verbergen sich hinter diesen Mädchen? Dazu müsste ich doch in den Gesichtern lesen können! Warum nur hat die Malerin die Oberkörper und Gesichter weggelassen?

Ich nehme grösstmöglichen Abstand von den Bildern und versuche, Überblick zu gewinnen. Nun fällt mir die

reduzierte Farbpalette auf: Rotbraun-Töne und Weiss dominieren. Die Mädchen scheinen Schuluniformen zu tragen. Individuell sind die Schuhe, und je länger ich schaue, desto mehr fallen mir die unterschiedlichen Bein- und Fussstellungen der Mädchen auf. Alle tragen weisse Strümpfe, immerhin, die einen kürzere, andere längere. Keck trägt das eine Mädchen mit den roten Schuhen einen Kniestrumpf über das Knie, den andern – artig, wie es sich gehört – bis zum Knie.

Die Malerin zwingt mich, die auf Individualität Getrimmte, genau hinzuschauen, damit ich das finde, wonach ich zu suchen gewohnt bin.

Oder wollte sie dies gar verhindern? Es kommt mir mein Zweitklassenfoto in den Sinn. Immer zu zweit sitzen wir an Holzpulten und starren ängstlich in die Fotolinse. Noch könnte ich detailgetreu den Stoff der Schürze meiner Lehrerin beschreiben. Wie so anders die Darstellung dieses Werkes vor mir. Während ich ganz nah auf und ab gehe, kommen mir Bilder der damaligen Schwarzweiss-Filmstreifen in den Sinn. Die grossen Filmspulen. Die gerissenen Filmstreifen. Das bange Warten auf die Fortsetzung. Selten genug gab es eine Filmvorführung!

Neugierig suche ich nach dem Titel des Bildes.

«Svetlana Hansemann, 1. Klasse, 2010.»

Erneut gehe ich auf die Suche. Auf die Suche nach der Malerin im Bild. Denn:

Das müsste doch ein autobiographisches Bild sein. Die letzten Füsse heben sich ab, sind etwas erhöht – das könnte sie sein. Ich beschliesse, dass sie für mich irgendwie in allen Figuren lebt.

Auf <http://blog.zhdk.ch/masterfinearts/files/2010/05/publikation.pdf> kommentiert die freischaffende Kunsthistorikerin Katharina Pilz die Abschlussarbeit der russischen Künstlerin Svetlana Hansemann: «Die Haltung der Kinder ist völlig verschieden und offenbart deshalb vielleicht mehr von den Personen und ihrem momentanen Befinden, als es die Gesichter gekonnt hätten. Scheint doch das Lächeln in einem inszenierten Gruppenfoto oft wie eingefroren, was gemeinhin die Persönlichkeiten hinter der Inszenierung zurücktreten lässt. Die Köpfe fehlten aber auch, so erklärt Svetlana Hansemann, weil in einem autoritären System, wie in jenem, in dem sie aufgewachsen sei, der Kopf, im übertragenen Sinne das autonome Denken, nicht erwünscht gewesen sei – das Denken habe der Staat für seine Bürger übernommen. Wichtiger für Staat und Gesellschaft seien also die Hände, Beine und Füsse, als Sinnbilder der Arbeit, gewesen.» Weitere Infos auf: <http://blog.zhdk.ch/masterfinearts/2010/05/23/svetlana-hansemann/>. Nun aber an die Arbeit – viel Spass bei der Lektüre!

Heidi Aeschlimann



Arbeit im Wandel

«Wenn du dich richtig anpasst, hast du keine Probleme»

Die Arbeitswelten wandeln sich rasant. Gefordert werden mehr Mobilität und Flexibilität. Aktuelle Untersuchungen dokumentieren, wie sich biographische Brüche häufen und prekäre Arbeitsbedingungen das System der sozialen Sicherung überfordern.

Crista K. liebt ihren Beruf. Sie arbeitet seit vierzig Jahren als Coiffeuse. In ihrer Freizeit probiert sie mit Kolleginnen neue Arbeitstechniken aus. Der Mindestlohn beträgt 3300 Franken. Dass sich Coiffeusen nun in den Geschäften am Umsatz beteiligen dürfen, freut sie – im Prinzip. Bloss können die meisten ihr Einkommen damit nicht steigern, weil sie kaum den verlangten Mindestumsatz von 8000 Franken erreichen. Das führt bei etlichen dazu, dass sie den Anstellungsgrad flexibilisieren und ihren ohnehin bescheidenen Lohn nach unten buchstabieren müssen. «Leider haben wir Coiffeusen keinen Gesamtarbeitsvertrag», sagte mir Crista K. Und der Verdrängungskampf erhöhe die Gefahr, «ganz auszuscheren und auf die Fürsorge gehen zu müssen».

Integration durch Ausschluss?

Die Sozialhilfe richtet sich in der Schweiz zunehmend auf Personen aus, die Chancen haben, im ersten Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden. Wer zu dieser Gruppe gehört, erhält mehr Mittel, wenn sich die Erwerbsintegration verbessert. Etliche Unterstützte schätzen den finanziellen Anreiz. Andere wiederum fühlen sich durch die teilweise privatisierten Risiken noch mehr gestresst. Sie erleben die Erwerbsintegration, die oft im prekären Niedriglohnssektor stattfindet, eher als Ausschluss denn als Integration. Eine weitere Gruppe bilden Sozialhilfeabhängige, die sich weder in den ersten Arbeitsmarkt integrieren können noch in der Lage sind, als Gegenleistung für ihre Unterstützung gemeinnützige Tätigkeiten zu verrichten. Sie erhalten das Geld nun mit weniger Auflagen.

Den einen entspricht diese Vereinfachung. Sie können auf Pro-forma-Bewerbungen verzichten und mehr das

tun, was sie gerne tun. Der Ausschluss aus der Erwerbsarbeit gibt ihnen die Möglichkeit, sich intensiver um ihre soziale Integration zu kümmern. Der Ausschluss fördert quasi die Integration. Andere, die zu dieser Gruppe der Ausgemusterten gehören, suchen verzweifelt einen Job. Sie erleben den Ausschluss nicht als Chance zur sozialen Integration, wie unsere Studie (Stefan Kutzner, Ueli Mäder, Carlo Knöpfel, Claudia Heinzmann, Daniel Pakoci: Sozialhilfe in der Schweiz. Rüegger, Zürich 2009) zeigt.

In einer vorgängigen Studie (Kutzner Stefan, Mäder Ueli, Knöpfel Carlo: Working poor in der Schweiz. Rüegger, Zürich 2004) untersuchten wir die Integrationsversuche von erwerbstätigen Armen. Wir analysierten auch die soziale Lage von 140 ehemaligen erwerbstätigen Armen, die ihre Situation im letzten Jahr finanziell verbessern konnten. Rund 25 Prozent erzielten mehr Einkommen dank Weiterbildung. 25 Prozent verbesserten ihre Lage über eine Sozialversicherung (AHV, IV), 25 Prozent durch eine Veränderung der Lebensform, beispielsweise durch Heirat oder durch einen Rückgang der Unterstützungspflichten. Die restlichen 25 Prozent steigerten ihr Salär, weil sie zusätzliche Jobs annahmen, vorwiegend in prekären Arbeitsbereichen. Bei dieser Gruppe lässt sich feststellen, dass sich soziale Probleme mit der Dauer einseitiger Abhängigkeit kumulieren. Etliche Aussagen von Betroffenen deuten zudem darauf hin, dass sich frühere resignative Haltungen heute teilweise in Empörung verwandeln.

Die Wut fördert da und dort die Bereitschaft, sich mehr für eigene Interessen einzusetzen. Sie erhöht aber auch die Gefahr, Halt bei autoritären und populistischen Kräften zu suchen. Das zeigt sich besonders bei Fachkräften, die gut ausgebildet, aber kaum mehr gefragt sind. Und aus den Erhebungen der Schweizerischen Arbeitskräftestatistik geht hervor, dass sich schon seit mehreren Jahren materielle Einbrüche just bei mittleren Einkommen beruflich Mobiler häufen. Der umfassende Wandel der Arbeit erfor-



Ueli Mäder, Ordinarius für Soziologie an der Universität Basel, leitet das Institut für Soziologie und das Nachdiplomstudium in Konfliktanalysen und Konfliktbewältigung. Er hat auch eine Teilzeit-Professur an der Hochschule für Soziale Arbeit (FHNW). Seine Arbeitsschwerpunkte sind die soziale Ungleichheit und die Konfliktforschung.

dert daher mehr als das gewiss vorrangliche Anheben der unteren Einkommen. Zentral sind die Verteilung, die Ausgestaltung und die demokratische Organisation der gesamten Erwerbs-, Haus- und Betreuungsarbeit. Hinzu kommt die Frage nach dem Sinn der Arbeit: Geht es vorwiegend darum, alles schneller drehen zu lassen und die Effizienz permanent zu optimieren? Diagnosen von Depressionen (Ehrenberg 2004) häufen sich einerseits bei unteren Einkommensgruppen, andererseits bei gestressten Leistungsorientierten, die öfters nach besonderen Erfolgen erkranken.

Erfolgreich angepasst

Rojhat M. stammt aus einer kurdischen Randregion, schloss in der türkischen Stadt Konya die Grundschule ab und folgte dann, sechzehnjährig, seinem Vater, der schon Jahre zuvor in die Schweiz migriert war. In Basel bestand Rojhat eine Verkäuferlehre. Nachher fand er eine Stelle in einem Schnellimbiss-Restaurant, in dem er

Arbeit im Wandel

als Assistent des stellvertretenden Geschäftsführers arbeitete. «Ich gehe jeden Tag gerne arbeiten», sagte mir Rojhat bei unserem Gespräch im Dezember und lobte die gute Stimmung im Schnellimbiss-Restaurant. «Da übernehme ich viel Verantwortung. Und der Geschäftsführer setzt sich für uns ein. Wenn ein Mitarbeiter aus persönlichen Gründen heim muss, dann springt ein anderer ein.»

Rojhat hoffte bei unserem Gespräch im Dezember, noch lange im Schnellimbiss-Restaurant arbeiten zu können. «Die Arbeit ist schon hart», sagte er. «Besonders für Küchenleute. Aber als Counter an der Kasse ist es super. Da hast du viel Kontakt. Du darfst nur die vielen Sprüche nicht persönlich nehmen. Wenn du dich richtig anpasst, dann hast du keine Probleme.»

Am Morgen stellte Rojhat immer zwei Wecker. Das Restaurant zu öffnen, war für ihn eine grosse Ehre. Der Schlüsselbund symbolisierte das Vertrauen, das er sich im Restaurant erworben hatte. Was sich inzwischen verändert hat: «Hallo Ueli», schrieb er mir im Februar, «ich habe diese Woche die Kündigung bekommen auf Ende April. Grund: Ich sei zu teuer für den Betrieb. Ich bin jetzt auf Arbeitssuche. Bitte, wenn du in deinem Kreis etwas hörst – Chauffeur, Verkäufer, Betriebsarbeiter, Lagerarbeit, Fabrikarbeit –, würde ich mich gerne bewerben. Vielen Dank. Lieben Gruss.»

Im April folgte ein zweites Schreiben. «Hallo Ueli, möchte meine Freude mit dir teilen. Heute habe ich bei M. einen Vertrag erhalten. Werde ab August als Fachleiter Früchte und Gemüse anfangen (im neuen Einkaufszentrum S.). Weisst du, meinem Chef im Restaurant ist auch gekündigt worden – nach 21 Jahren. Er war ein guter Chef und ein guter Mensch. Ich bin sehr froh, dort nicht mehr arbeiten zu müssen. Lieben Gruss.»

Im Mai berichtete mir Rojhat weiter, wie sehr ihn die Kündigung schockte und auch verletzte. Er kam auch immer wieder auf seinen Vorgesetzten zu sprechen, der nach über zwanzig Jahren ebenfalls entlassen wurde.

«Einfach um ein wenig Gehälter einzusparen, nachdem er den ganzen Umbau gemacht und sein halbes Leben für den Betrieb gegeben hat.»

Keine Arbeit

«Mein Vater ist daheim, weil er krank ist», erzählt eine Schülerin. Seit er seine Stelle verloren hat, lädt die Zweitklässlerin keine Freundin mehr zu sich ein. Der Vater erträgt keinen Lärm. Die Familie verliert ihre gewohnte Alltagsstruktur. Rollen werden neu verteilt. Beziehungsprobleme verschärfen sich. Arbeitslose haben mehr Stress. Sie sind auch häufiger krank. Und Angehörige zeigen mit zeitlicher Verzö-

gerung oft ähnliche Reaktionen. Viele verlieren an Selbstwertgefühl. Kinder entwickeln Schulschwächen. Sozial Benachteiligte weisen schon als Säuglinge eine deutlich höhere Sterblichkeit auf, zudem eine zweimal höhere Mortalitätsrate durch Unfälle. Die Lebenserwartung steigt mit dem Einkommen. Im Unterschied zu vergleichbaren Gruppen von Beschäftigten machen Erwerbslose häufiger Suizidversuche. Infektionen und chronische Erkrankungen häufen sich. Die Armut erhöht das Risiko von Krankheiten – von Karies bis zu Aids. Armut macht krank. Und Krankheit macht arm.

Ueli Mäder



ABENTEUER-CAMPING-SAFARIS

in die besten Wildpärke Afrikas; Okavango Delta, Moremi GR, Chobe NP, CKGR in Botswana, inkl. Victoria Fälle.

Über Jahre leiteten wir in Botswana ADVENTURE-CAMPING-SAFARIS und waren in Entwicklungszusammenarbeit tätig. Für etliche unserer Gäste war die Reise ein Erlebnis fürs Leben. Wir garantieren Ihnen unvergessliche, paradiesische Natur- und Tiererlebnisse mit aufregendem Camping-Abenteuer auf unseren Expeditionsreisen im wilden Busch Afrikas.

Reisen für 2 - 3 Wochen, 6 - 9 Gäste,
Preise ab SFr. 5800.-, Sept. - Nov. 2010 und div. Reisen 2011

Weitere Infos unter:

Telefon 071 620 21 21, www.Africa-Tours.ch, info@africa-tours.ch

Franziska Baumgarten (1883–1970)

Psychotechnikerin, Pionierin, Professorin, Pazifistin

Franziska Baumgarten-Tramer war eine Schweizer Arbeitspsychologin und Universitätslehrerin. Sie wurde von Psychologen beeinflusst, die ihren Forschungsschwerpunkt auf die damals aufkommende Psychotechnik legten. Baumgarten erstellte mehrere Tests, die zur Erfassung der Persönlichkeit dienen und heute noch angewendet werden.

Franziska Baumgarten wird am 26. November 1883 als Tochter des jüdischen Industriellen Rafal Baumgarten und der Liba Lubiner in Lodz geboren, damals ein bedeutendes Zentrum der Textilindustrie im russisch besetzten Teil von Polen. Franziska Baumgarten hat einen älteren Bruder und drei jüngere Schwestern; man spricht polnisch miteinander, alle Kinder lernen früh

deutsch. Im gastfreundlichen Zuhause der Baumgartens herrscht ein intellektuell angeregtes Klima. In Baumgartens Erinnerungen wird die Mutter als eine impulsive, lebensfrohe Frau beschrieben. Der Vater soll ein ernster Mann gewesen sein, mit hohen ethisch-moralischen Standards, dessen umfangreiche Bibliothek mit Werken von Kant, Spinoza, Heine, Shakespeare und vielen mehr auf seine älteste Tochter eine unwiderstehliche Anziehungskraft ausübt. Bereits als Mädchen kommt Franziska Baumgarten mit Streiks, Arbeiterunruhen und antisemitischen Aktionen in Berührung. Sie liest verbotene polnisch-nationale Literatur und sozialistisch-revolutionäre Werke: *«Ich lebte nur mehr mit den umstürzlerischen Ideen der Weltverbesserungs-Programme [...], und*

ich beschloss nun, Journalistin zu werden, um die politischen Zustände und die sozialen Einrichtungen zu verbessern.»

1901, mit 17 Jahren, schliesst Baumgarten das russische Gymnasium ab. Die Familie zieht für mehrere Jahre in eine ländliche Gegend südöstlich von Lodz, wo arme Bauern und Arbeiter wohnen und wohin religiöse Sektenführer verbannt werden. Beobachtungen und Erfahrungen in diesem sozialen Umfeld bestärken die junge Frau in ihrem Interesse an der sozialen Frage. Ausserdem entdeckt sie ihre schriftstellerische Begabung, veröffentlicht Aufsätze in verschiedenen Zeitungen und schreibt sogar ein soziales Drama.

Lehr- und Wanderjahre

Franziska Baumgarten hegt die Hoffnung, *«die Philosophie sei fähig, alle grossen Probleme zu lösen»*. Ab 1905 studiert sie an den Universitäten Krakau und Paris Literatur, Philosophie, Physik und Chemie – Letztgenanntes bei Marie Curie. 1908 wechselt sie an die Universität Zürich, wo sie 1910 bei Gustav Störing (1860–1946), Philosoph, Psychologe, Psychopathologe, mit dem philosophiehistorischen Thema *«Die Erkenntnislehre von Maine de Biran»* mit magna cum laude promoviert.

Eine Zeit lang arbeitet Baumgarten am experimentell-psychologischen Laboratorium bei Oswald Külpe (1862–1915) an der Universität Bonn. 1911 wechselt sie nach Berlin, wo ihr Hugo Münsterbergs (1863–1916) Vorlesungen über Psychotechnik nachhaltigen Eindruck machen. Die Begegnung mit dem Begründer der Psychotechnik soll zum Wendepunkt werden: In der industriellen Psychologie beziehungsweise Psychotechnik wird Baumgarten ein Arbeitsfeld vorfinden, in dem sie ihre breit gespannten Interessen und Begabungen bündeln kann und auf dem sie Hervorragendes leisten wird. Doch vorerst geht die Reise weiter.

Bis zum Beginn des Ersten Weltkriegs lebt Franziska Baumgarten wieder in Lodz. Es sind ungewisse Jahre, Zeiten der Suche. Sie referiert vor Ingenieur-

Franziska Baumgarten



Franziska Baumgarten (1883–1970)

ren über Münsterbergs Pionierwerk zur Angewandten Psychologie, «Psychologie und Wirtschaftsleben» (1912). Vor psychologischen und psychiatrischen Gesellschaften in Lodz und Warschau hält sie Vorträge, unter anderem über die freudsche Psychoanalyse. Sie führt eine Untersuchung durch über «Die Lüge bei Kindern und Jugendlichen» (1917), publiziert in polnischen Zeitschriften – darunter einen umfangreichen Text in «Neurologia Polska» über Sigmund Freuds «Traumdeutung» (1912). Vor allem aber möchte sie zurück in den Westen!

Als Franziska Baumgarten, ihre Mutter und ihre Geschwister im westpreussischen Ostseebad Zoppot vom Beginn des Ersten Weltkriegs überrascht werden, werden sie als Einwohner von Russisch-Polen zu Feinden deklariert und nach Berlin deportiert. Hier wird Franziska Baumgarten die nächsten zehn Jahre leben, hier kommt sie mit den führenden Köpfen der Angewandten Psychologie in Deutschland, William Stern (1871–1938) und Otto Lipmann (1880–1939), in Kontakt, hier beginnen ihre eigentliche Berufslaufbahn und ihre wissenschaftliche Karriere.

Berlin: Pionierzeit der Psychotechnik

Die Psychotechnik ist ein Kind der Industriellen Revolution. Zentrales Merkmal dieses Prozesses ist die Erhöhung der Arbeitsproduktivität durch Technisierung, Rationalisierung und Intensivierung der Arbeitsleistung. Der Aufschwung der Psychotechnik im Ersten Weltkrieg beruht auf den militärischen Erfordernissen der kriegsführenden Staaten und den Bedingungen der Kriegswirtschaft. William Stern, Direktor des Berliner Instituts für Angewandte Psychologie, führt den Begriff 1903 ein – es handelt sich um eine Weiterentwicklung der taylorischen Konzepte zur Rationalisierung von Arbeitsabläufen («*the one best way*» respektive «*der rechte Mann am rechten Platz*»), nicht nur in technischer, sondern auch in menschlicher Hinsicht.

Dabei unterteilt Stern die Angewandte Psychologie in *Psychognostik*

(«Menschenkenntnis») einerseits und *Psychotechnik* («Menschenbehandlung») andererseits. Münsterberg dehnt das Aufgabenfeld der Angewandten Psychologie explizit auf sämtliche kulturellen Bereiche aus. Er sieht psychotechnische Aufgabenfelder in Gesellschaftsordnung und Wirtschaftsleben, in Rechtspflege und Erziehung, in der Kunst ebenso wie in der Psychologie des Films. Dabei wird Psychotechnik zunächst als eine wertneutrale, unpolitische Wissenschaft betrachtet.

Franziska Baumgarten gelingt es, sich als jüdische Ausländerin ohne Protektion eine bezahlte Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin für slawische Sprachen an der Königlichen Nationalbibliothek in Berlin zu verschaffen. Sie beteiligt sich an Berufseignungsuntersuchungen sowie an Lehrlingsprüfungen an der Technischen Hochschule Charlottenburg. Bereits früh kritisiert sie die Vernachlässigung von Neigung und Charakterzügen bei den mehrheitlich auf emsige Prüfung von Intelligenz und Fertigkeiten angelegten Testverfahren: «*Es sind die Charaktereigenschaften, die die Begabung im Leben bestimmen.*»

Eine Zeit lang ist Baumgarten mit dem Sozialdemokraten Eduard Fuchs verlobt. Sie ist «Mädchen für alles» in einem Unterstützungskomitee für durch den Krieg in Not geratene Ausländer. Nach Kriegsende wird sie Mitglied der Kommission zur Prüfung besonders begabter Berliner Gemeindeschüler: Man ist wegen der hohen Kriegsverluste auf der Suche nach Offiziersnachwuchs. Ihre zahlreichen Publikationen erscheinen unter anderem in den von Stern und Lipmann herausgegebenen reputierten «Schriften zur Psychologie der Berufseignung und des Wirtschaftslebens» und in der Zeitschrift «Industrielle Psychotechnik». Baumgarten setzt sich kritisch mit den Prüfmethode auseinander, macht Verbesserungsvorschläge, lässt selber drei psychotechnische Testapparate patentieren. Sie beteiligt sich an den ersten Internationalen Konferenzen für Psychotechnik und Berufsberatung. Ausserdem sitzt sie seit Gründung der Internationalen Verei-



Sabine Richebächer, lic. phil., hat eine psychoanalytische und psychotherapeutische Praxis in Zürich. Sie studierte Pädagogik mit Soziologie und Politik in Frankfurt/Main und dann Klinische Psychologie mit Psychopathologie an der Uni Zürich. Psychoanalytische Aus- und Weiterbildung am Freud-Institut Zürich (FIZ) und am Psychoanalytischen Seminar Zürich (PSZ).

nigung für Psychotechnik 1922 in deren Direktionskomitee.

Baumgarten verfügt über ein hervorragendes Kontaktnetz, und dank exzellenten Sprachkenntnissen pflegt sie den wissenschaftlichen Austausch mit massgebenden europäischen Kollegen wie Walter Blumenfeld (1882–1967), Edouard Claparède (1873–1940) und Isaak Spielrein (1889–1937), der als «Vater der Psychotechnik in Russland» gilt und Bruder der bekannten Psychoanalytikerin Sabina Spielrein (1885–1942) ist.

Während ihrer Berliner Jahre 1914 bis 1924 ist Franziska Baumgarten in die wissenschaftliche Gemeinschaft integriert und beteiligt sich aktiv und engagiert am Aufbau der Angewandten Psychologie, insbesondere der Psychotechnik. Doch dann entscheidet sie sich für eine radikale Veränderung: Sie heiratet den Kinderpsychiater Moritz Tramer (1882–1963), Direktor der Kantonalen Heil- und Pflegeanstalt

Franziska Baumgarten (1883–1970)

Rosegg, und zieht von der weltoffenen, brodelnden Hauptstadt der Weimarer Republik in das Schweizer Barockstädtchen Solothurn.

Privatdozentin in Bern

Im Vergleich mit den kriegführenden Staaten erwacht das Interesse an Psychotechnik in der Schweiz verspätet. Der Genfer Psychologieprofessor Edouard Claparède ist hier federführend. 1920 ergreift er die Initiative, indem er in Genf, also auf neutralem Schweizer Boden, die erste wissenschaftliche Zusammenkunft europäischer Psychotechniker nach dem Ersten Weltkrieg organisiert – ein Anlass, der auch zur Gründung der Internationalen Vereinigung für Psychotechnik führt. Claparède ist begeistert von der wissenschaftlichen Bereicherung, die Baumgartens Zuzug für die Schweizer Psychologie bedeutet. Im Übrigen ist man in den intellektuellen Kreisen der Schweiz auf berufstätige Frauen nicht eingestellt.

Moritz Tramer, eingebürgerter Jude aus Österreich, Pionier der europäischen Kinderpsychiatrie, sieht das anders: Die Eheleute ergänzen einander gut, publizieren sogar gemeinsam eine Reihe von Büchern. Franziska Baumgarten-Tramer setzt ihre wissenschaftliche Arbeit fort, und so entsteht ein umfangreiches, international anerkanntes Werk von 30 Büchern und über 1000 Zeitungsartikeln. Zu den wichtigsten Publikationen gehören «Die Berufseignungsprüfungen» (1928) sowie «Psychologie der Menschenbehandlung im Betrieb» (1930) – Werke, die in zahlreiche Sprachen übersetzt werden. Daneben schreibt Baumgarten in wichtigen Schweizer Tageszeitungen wie der «Neuen Zürcher Zeitung», dem «Bund» und dem «Journal de Genève» über aktuelle Fragen unter psychologischen Gesichtspunkten: über die Frauenfrage, über Kinder im Krieg, Demokratie, Erziehung zum Frieden und berufsethische Fragen in der Psychologie.

1929 habilitiert Franziska Baumgarten an der Philosophisch-Historischen Fakultät der Universität Bern, wo sie Vorlesungen über Psychotechnik und arbeitspsychologische Themen hält.

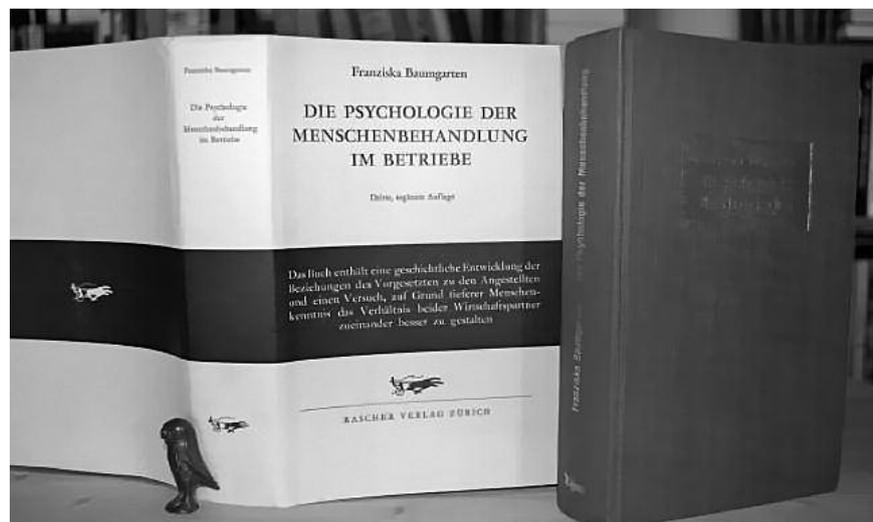
Erklärtes Ziel ist die Etablierung einer wissenschaftlich fundierten Ausbildung für praktische Psychologen in Bern und der Schweiz überhaupt. Dabei sieht sie sich mit einer doppelten Gegnerschaft konfrontiert. Einerseits gibt es innerhalb der Berner Fakultät Widerstand gegenüber dem neuen Fach. Andererseits haben Julius Suter (1882–1959) und Alfred Carrard (1889–1948) in Zürich ein privatwirtschaftliches Psychotechnisches Institut gegründet, wo Laien in Crash-Kursen zum Psychotechniker ausgebildet werden und mit diesem marginalen Vorwissen in die Betriebe gehen – in Baumgartens Einschätzung ist die «Zürcher Schule» eine «gefährliche, pseudowissenschaftliche Richtung», die sie zeitlebens energisch bekämpfen wird. Sie stellt die angebliche Wertfreiheit der Psychotechnik in Frage, und mit ihrer direkten, kritischen Art und ihrem Talent, unbequeme Fragen zu stellen – «Wem dient die Psychotechnik, dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer? –, stößt sie nicht nur ihre Gegner vor den Kopf.

Während des Nationalsozialismus in Deutschland verbringt das Ehepaar Tramer-Baumgarten eine bange Zeit: «Auch hier [in der Schweiz] wird es ungemütlich. Was man auch macht, wie lange man hier auch ist – man zählt zu den «Ausländern». Der Antisemitismus wächst. Man kuscht sich, wie und wo man kann – aber ist das ein Leben?» Man verbrennt Briefe

und wichtige persönliche Papiere, plant die Emigration. Die Eheleute verlieren 46 Angehörige im Holocaust. Tramer geht 1945 vorzeitig in Pension. Baumgarten forscht über die psychologischen Folgen von Kriegstraumata bei Kindern und bei Flüchtlingen; sie beschäftigt sich mit den psychosozialen Ursachen von Aggression und mit der Erziehung zum Frieden. Publikationen dieser Jahre heißen «Über die Wirkung des Krieges auf Kinder» (1946), «Zur Psychologie der Aggression» (1947), «Über eine Methode der moralischen Erziehung der Kinder» (1951), «Charakter und Demokratie» (1954).

Baumgarten organisiert auch eine Antikriegsausstellung im Landesmuseum, trägt sich mit dem Plan, ein Antikriegsmuseum zu gründen, und setzt sich für Wiedergutmachungszahlungen an polnische Juden ein. 1949 organisiert sie in Bern den ersten Internationalen Kongress für Psychotechnik nach dem Zweiten Weltkrieg. 1953, kurz vor der Emeritierung, wird Baumgarten in Bern doch noch zur Honorarprofessorin ernannt. «Sie müssen wissen, dass ich für die Schweizer 3 Todsünden habe: ich bin eine Frau, eine Jüdin, eine Ausländerin», kommentiert sie die späte Ehrung in einem Brief. Fortschreitende Taubheit und der Tod ihres Ehemannes 1963 verstärken Baumgartens Isolation. 1970 stirbt sie mittellos in einem Berner Spital.

Sabine Richebächer



Charakterstärken

Grundlagen, Messung, Befunde und die Relevanz für die Arbeit

Der gute Charakter ist ein Plural: Zumindest 6 Tugenden und 24 Stärken des Charakters sind unterscheid- und messbar. Die Korrelationen zwischen Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit sind statistisch signifikant. Die eigenen Stärken zu kennen, ist der erste Schritt dazu, das eigene Potenzial auszuschöpfen.

Positive Psychologie ist, im Gegensatz zur traditionell defizitorientierten Psychologie, die Wissenschaft von den psychologischen Aspekten, die das Leben lebenswert machen. Die Forschung in diesem Bereich beruht auf drei Säulen:

1. die Ebene des positiven Erlebens, welches differenzierter als bisher erforscht wird, etwa über positive Emotionen, Wohlbefinden, Glück, Hoffnung oder Arbeits- und Lebenszufriedenheit;
2. positive Eigenschaften wie Begabung, Charakter oder Tugenden. Als ein Meilenstein auf dem neuen Gebiet gelten die Erstellung einer Klassifikation von Charakterstärken und Tugenden, deren Erfassung sowie die Studien zum Beitrag der Stärken am guten Leben¹;
3. positive Institutionen, um zum Beispiel diejenigen Rahmenbedingungen von Partnerschaft, Schule, Arbeitsplatz, Nationen zu beschreiben, die persönliches Wachstum erlauben und positives Erleben fördern.

Klassifikation von Charakterstärken und Tugenden

Der Charakter wird definiert als stabile, generelle individuelle Unterschiede in Stärken und Tugenden, die von Lebensumständen abhängen und daher modifizierbar sind. Der Charakter stellt die innere Determinante des «guten» Lebens dar, das auch von äusseren Bedingungen – Schule und Arbeit, politische Stabilität, familiäre Verhältnisse – beeinflusst wird. Peterson und Seligman (2004)² legten ein Konzept des Charakters (Values-in-Action-/VIA-Klassifikation) vor, das drei Ebenen umfasst: Tugenden, Charakterstärken und situative Themen. Tugenden sind von Moralphilosophen

und religiösen Denkern geschätzte Kerneigenschaften. Dahlsgaard u.a. (2005)³ stellten fest, dass über verschiedene Jahrhunderte und Kulturen hinweg sechs Tugenden immer wieder auftauchen: Weisheit/Wissen, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mässigung und Transzendenz. Charakterstärken sind die Mechanismen und Prozesse, welche die Tugenden definieren⁴. Sie beschreiben Wege, die Tugenden zu leben. *Situative Themen* sind spezifische Gewohnheiten, die Personen dazu bringen, in gewissen Situationen bestimmte Charakterstärken auf gewisse Art und Weise zu zeigen. Die Autoren der VIA-Klassifikation geben für jede der Tugenden eine Umschreibung der Besonderheit der sie definierenden Stärken an. Tabelle 1 gibt diese in zusammengefasster Form wieder.

Erfassung der Charakterstärken

Man kann Charakterstärken sowohl in Form eines strukturierten Interviews (*Values in Action Structured Interview*, VIA-SI)⁵ als auch in Form von Fragebogen messen. Für Jugendliche ist es das *Values in Action Inventory of Strengths for Youth* (VIA-Youth)⁶ und für Erwachsene das *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS)⁷. Für alle Messinstrumente liegen deutschsprachige Adaptationen vor⁸ und es wurde auch eigens je eine Bekannteneinschätzungsform erstellt. Das VIA-IS liegt in einer Papier-Bleistift-Form und in einer Internet-basierten Form (deutsch: www.charakterstaerken.org; englisch: <http://www.viacharacter.org>) vor.

Das VIA-IS erwies sich auch im deutschen Sprachraum als ein reliables Instrument mit hohen internen Konsistenzen und Test-Retest-Korrelationen⁹. Die Skalen zeigen geringe, aber inhaltlich plausible Zusammenhänge mit demographischen Variablen. So haben Frauen im Vergleich zu Männern höhere Werte in den Stärken der Tugenden Menschlichkeit, Sinn für das Schöne und Dankbarkeit. Ältere Menschen haben im Vergleich zu jüngeren höhere Werte in den Stärken der Tugend Mässigung. Bildung hängt positiv mit den Stärken der Tugend Weisheit und Wissen zusammen. Für die englischsprachige Fassung wurde belegt, dass die Charakterstärken über verschiedene Kulturen hinweg existieren, reliabel erfassbar sind und dass die relative Ausprägung der Stärken in verschiedenen Kulturen einigermassen vergleichbar ist¹⁰.

Studien mit dem VIA-IS

Das VIA-IS ist das am besten umforschte Messinstrument für Charakterstärken. Im Folgenden einige der bisherigen Studienergebnisse:

- Charakterstärken sind erfüllend. Viele Studien zeigen die Zusammenhänge von Charakterstärken mit Lebenszufriedenheit/Happiness¹¹. Vor allem *Hoffnung*, *Tatendrang*, *Dankbarkeit*, *Neugier* und *Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden* waren immer unter den Stärken, die am höchsten mit Lebenszufriedenheit zusammenhängen¹².
- Charakterstärken hängen von den Lebensumständen ab. Eine verhal-

VIA-Charakterstärken und Tugenden

1. **Weisheit und Wissen:** kognitive Stärken, die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten: *Kreativität, Neugier, Urteilsvermögen, Liebe zum Lernen, Weitsicht*
2. **Mut:** Emotionale Stärken, die mittels Ausübung von Willensleistung intermale und externale Barrieren zur Erreichung eines Ziels überwinden: *Tapferkeit, Ausdauer, Ehrlichkeit, Tatendrang*
3. **Menschlichkeit:** Interpersonale Stärken, die liebevolle, menschliche Interaktionen ermöglichen: *Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden, Freundlichkeit, Soziale Intelligenz*
4. **Gerechtigkeit:** Gemeinnützige Stärken, die ein funktionierendes Gemeinwesen fördern: *Teamwork, Fairness, Führungsvermögen*
5. **Mässigung:** Stärken, die Exzessen entgegen wirken: *Vergebungsbereitschaft/Gnade, Bescheidenheit/Demut, Vorsicht, Selbstregulation*
6. **Transzendenz:** Stärken, die uns einer höheren Macht näher bringen und Sinn stiften: *Sinn für das Schöne und Exzellenz, Dankbarkeit, Hoffnung, Humor, Religiosität/Spiritualität*

Tabelle 1: Die Bezeichnungen und Beschreibungen der 6 Tugenden und 24 Charakterstärken

Charakterstärken



Willibald Ruch, Prof. Dr., ist ordentlicher Professor für Persönlichkeitspsychologie und psychologische Diagnostik am Psychologischen Institut der Uni Zürich.



Claudia Harzer, dipl. Psych., ist Assistentin am Psychologischen Institut der Uni Zürich, Fachrichtung Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik.

tensgenetische Untersuchung¹³ zeigte, dass 41 bis 86 Prozent der Varianz in Charakterstärken auf Umwelteffekte zurückzuführen waren.

- Charakterstärken sind bei der Arbeit auf vielfältige Weise relevant. *Positive Organizational Scholarship* (POS)¹⁴ entstand im Zusammenhang mit der Begründung der Positiven Psychologie und befasst sich mit der Untersuchung positiver Ergebnisse, Prozesse und Eigenschaften von Organisationen und deren Mitgliedern. Grosse Themenbereiche sind dabei beispielsweise Erfolg, positive Entwicklung und Tugendhaftigkeit. Letztgenannte steht in direktem Zusammenhang mit Charakterstärken, welche mit Arbeitszufriedenheit, Einstellungen zur Arbeit und beruflichen Interessen zusammenhängt.
- Die Korrelationen zwischen Charakterstärken und Arbeitszufriedenheit waren bis auf eine Ausnahme (*Bescheidenheit/Demut*) positiv und statistisch signifikant¹⁵ Am stärksten korrelierte Arbeitszufriedenheit mit *Tatendrang, Hoffnung, Neugier, Ausdauer, Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden und Dankbarkeit*.
- Wrzesniewski u.a. (1997)¹⁶ postu-

lieren drei verschiedene Einstellungen zur Arbeit. Personen mit einer *Joborientierung* sehen ihre Arbeit als Geldquelle zur Finanzierung ihrer Freizeit. Personen mit einer *Karriereorientierung* gehen ihrer Arbeit nach, um befördert zu werden, was auch mit einer Verbesserung des sozialen Standards einhergeht. Wenn die Arbeit als *Berufung* wahrgenommen wird, ist die Ausübung der Arbeit selbst erfüllend und intrinsisch motiviert. Personen mit einer Berufung sind zufriedener mit ihrem Leben und ihrer Arbeit und haben einen höheren sozialen Status sowie weniger Fehltag als Personen mit Job- oder Karriereorientierung. Examenarbeiten am hiesigen Institut zeigen, dass vor allem *Tatendrang, Neugier, Hoffnung, Liebe zum Lernen* und *Ausdauer* mit der Wahrnehmung der Arbeit als Berufung zusammenhängen. Die Einschätzung, eine Stärke am Arbeitsplatz einsetzen zu können, hängt ebenfalls positiv mit der Wahrnehmung der Arbeit als Berufung zusammen (vor allem bei *Kreativität, Hoffnung, Liebe zum Lernen, Neugier* und *Tatendrang*).

- Berufliche Interessen: Charakterstärken zeigten je nach den Holland-Typen (1- und 2-stellige Codes) zugeordneten Berufsgruppen kleine, aber systematische und inhaltlich bedeutsame Unterschiede in den Ausprägungen¹⁷. Berufe mit einem A in ihrem 2-stelligen Code wiesen generell höhere Werte in *Kreativität* und *Sinn für das Schöne und Exzellenz* auf, welche am höchsten waren, wenn A an erster Stelle stand. *Kreativität* war demgegenüber besonders gering bei Berufen, die dem A gegenüberliegende Codes hatten (so etwa CE, CR).
- Studien¹⁸ belegen, dass es spezifische Charakterstärkenprofile von Berufsgruppen gibt: FreizeitanimatourInnen weisen im Vergleich zur Normalbevölkerung hohe Werte in den Charakterstärken *Ausdauer, Freundlichkeit* und *Humor* auf.; Führungskräfte hoben sich vor allem durch hohe Werte in *Führungsvermögen, Tapferkeit* und *Urteilsvermögen und Aufgeschlossenheit* von den MitarbeiterInnen ab; BerufsberaterInnen zeichneten sich gegenüber UnternehmensberaterInnen mit hohen Werten in *Kreativität* und *Sinn für das Schöne und Exzellenz* aus, während Unterneh-

¹ Peterson & Seligman (2004)
² Peterson & Seligman (2004)
³ Dahlsgaard, Peterson & Seligman (2005)
⁴ Peterson & Seligman (2004)
⁵ Peterson (2003)
⁶ Park & Peterson (2003a)
⁷ Peterson & Seligman (2001)
⁸ Ruch, Proyer, Harzer, Peterson, Park & Seligman (2010); Ruch, Weber, Park & Peterson (2010); Schmid (2007)
⁹ Ruch, Proyer et al. (2010)
¹⁰ Park, Peterson & Seligman (2006)
¹¹ z.B. Khumalo, Wissing & Temane (2008); Park, Peterson & Seligman (2004); Ruch, Huber, Beermann & Proyer (2007)
¹² Seligman, Steen, Park & Peterson (2005)
¹³ Steger, Hicks, Kashdan, Krueger & Bouchard (2007)
¹⁴ z.B. Cameron, Dutton & Quinn (2003), Park & Peterson (2003b)
¹⁵ Ruch (2008)
¹⁶ Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz (1997)
¹⁷ Harzer (2008)
¹⁸ Furrer & Huwylar (2005); Linge (2010); Müller & Wenger (2004); Schmid (2007);

Charakterstärken

mensberaterInnen hohe Ausprägungen in *Neugier* und *Ausdauer* aufwiesen. Pflegekräfte wiesen im Vergleich zu Personen aus der allgemeinen arbeitenden Bevölkerung höhere Werte in *Tapferkeit*, *Ehrlichkeit*, *Fairness* und *Religiosität & Spiritualität* auf.

Offene Fragen und Ausblick

Die Klassifikation von Stärken und Tugenden liefert einen wissenschaftlichen Beitrag zu der oft geforderten Stärkenorientierung in Personalführung und -förderung. Der gute Charakter ist Plural: zumindest 24 Stärken des Charakters sind unterscheid- und messbar. Die eigenen Stärken zu kennen, ist der erste Schritt in einem Prozess, in dem das volle eigene Potenzial genutzt werden kann.

Eine Orientierung an den eigenen Stärken sollte Flow-Erleben fördern und so die Arbeits- und Lebenszufriedenheit steigern. Es gibt auch erste Befunde dazu, dass Stärken erfolgreich trainiert werden können, was sich wiederum auf die Zufriedenheit auswirkt. Das Instrument ist im Augenblick noch sehr lang, und es bleibt zu fragen, ob für spezielle Anwendungsfragen auch kürzere Fassungen sinnvoll wären. Ebenso sollte noch Arbeit in die Klärung der faktoriellen Struktur des Instruments investiert werden.

Willibald Ruch und Claudia Harzer

Die Bibliographie zu diesem Artikel kann bei der SBAP, Geschäftsstelle bezogen werden.



Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

IAP
**Institut für Angewandte
Psychologie**

Berufsbegleitende Weiterbildungslehrgänge

MAS Systemische Psychotherapie mit kognitiv-behavioralem Schwerpunkt

In Kooperation mit dem ZSB, Bern

Die empirisch abgesicherte, störungsbezogene Psychotherapie-Weiterbildung, in der die praktische Umsetzung im Zentrum steht. Abschluss: Master of Advanced Studies ZFH, Anerkennungen: Fachtitel Psychotherapie FSP, SBAP, FMH empfohlen.

Infoveranstaltung:

29. November 2010, 18.15 Uhr, IAP, Merkurstrasse 43, Zürich

MAS Systemische Beratung

In Kooperation mit dem ZSB, Bern

Der MAS vermittelt Kenntnisse in systemischer, ressourcen- und lösungsorientierter Beratung und deren Umsetzung in die Beratungspraxis. Abschluss: Master of Advanced Studies ZFH.

Infoveranstaltungen:

23. September 2010, 18.30 Uhr, ZSB, Villettemattstrasse 15, Bern

25. Oktober 2010, 18.30 Uhr, IAP, Merkurstrasse 43, Zürich

CAS Positive Peer Culture

Der CAS führt in die Grundlagen und Praxis von Positive Peer Culture (PPC) ein. Er vermittelt die Kompetenz, Gruppentreffen mit Jugendlichen zu moderieren. Die Absolventinnen und Absolventen sind zudem in der Lage, andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Co-Trainer auszubilden bzw. anzuleiten.

MAS Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Der MAS vermittelt fundiertes, auf den internationalen Forschungsstand ausgerichtetes Wissen und befähigt, eine Tätigkeit als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in auszuüben. Abschluss: Master of Advanced Studies ZFH, Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in BBT.

Infoveranstaltung:

8. November 2010, 18.15 Uhr (Beginn Studiengang jährlich im September)

IAP, Merkurstrasse 43, Zürich

Info und Anmeldung:

Tel. +41 58 934 83 33, info.iap@zhaw.ch

www.iap.zhaw.ch/weiterbildung



Public Health

Stress kostet

Mindestens 4,2 Milliarden Franken kostet uns übermässiger Stress am Arbeitsplatz jährlich – infolge von Absenzen und Produktionsausfällen, Behandlungskosten und benötigten Medikamenten. Hinzu kommt grosses Leiden von immer mehr Betroffenen. Es besteht dringender Handlungsbedarf.

Die tatsächlichen volkswirtschaftlichen Kosten dürften noch weit höher sein als die in der Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco, seco.admin.ch) ausgewiesenen 4,2 Milliarden Franken pro Jahr. Beispielsweise wurden die Kosten, die durch stressbezogene Leistungsverminderung und stressbezogenen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers entstehen, nicht in die Schätzung einbezogen. Die Wirtschaft würde deutlich konkurrenzfähiger, falls es gelänge, mittels geeigneter Massnahmen effizient Gegensteuer zu geben. Die Methoden, die anzuwenden wären, sind im Prinzip bekannt. Allerdings bestehen Vollzugsprobleme, nicht zuletzt wohl deshalb, weil die damit verbundenen Krankheitsbilder in keiner Berufskrankheiten-Statistik erfasst werden. Entsprechende Vorfälle werden nicht wirksam in einer Erhöhung der Versicherungsprämien, und

auch im Betrieb sind sie nur indirekt messbar im Sinne von Absenzen- und Fluktuationsraten. Einbussen in Form von reduzierter Produktivität einzelner Mitarbeiter sind noch schwieriger erfassbar. Möglicherweise spielt auch die Tatsache eine Rolle, dass in der Schweiz im Vergleich zu vielen anderen Ländern Arbeits- und Betriebsärzte sowie Arbeitspsychologen immer noch Mangelware sind und die Betriebe entsprechend selten deren Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Abgesehen von den volks- und betriebswirtschaftlichen Auswirkungen ist das persönliche Leiden gross. Die Zunahme von psychischen Störungen über die letzten Jahre ist offensichtlich. So hat die Zahl der ärztlich gestellten Diagnosen rein psychischer Art in den Jahren 2000 bis 2008 von 8,4 auf 9,3 Millionen zugenommen. Im Vordergrund standen dabei Depressionen, Belastungsstörungen sowie somatoforme und neurotische Störungen. Vor dem Hintergrund eines Krankheitskonzepts mit multifaktorieller Verursachung wird heute davon ausgegangen, dass ein Zusammenhang zwischen psychosozialer Gesundheit und der Arbeitswelt besteht und dass die Arbeitsbedingungen, aber auch die Arbeitslosigkeit als wichtiger Faktor für die Entstehung



Urs Hinnen, Dr. med., Master of Public Health, ist Facharzt FMH für Arbeitsmedizin und Prävention. Er ist Mitbegründer und Gesellschafter der Firma AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene (www.aeh.ch). Leitungsfunktion im Bereich Arbeitsmedizin.

und den Verlauf von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen anzusehen ist (Wolfgang Schneider: Psychische Gesundheit und Arbeit. In: «Arbeitsmedizin, Umweltmedizin und Sozialmedizin» 10/2009). Allerdings besteht ein grosser Mangel an verlässlichen Zahlen, die den Anteil von arbeitsassoziierten psychischen Störungen wiedergeben.

Positionspapier Public Health Schweiz

Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus PsychologInnen, ÄrztInnen und wissenschaftlich tätigen Personen aus dem Bereich von Hochschulen, Bundesämtern und der Privatwirtschaft haben kürzlich das Positionspapier «Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt» erstellt. Dieses soll dazu dienen, der gesundheitspolitischen Bedeutung der Prävention am Arbeitsplatz vermehrt Ausdruck zu verschaffen.

Eine Frage

Da stehn die Werkmeister – Mann für Mann.
Der Direktor spricht und sieht sie an:
«Was heisst hier Gewerkschaft! Was heisst hier Beschwerden!
Es muss viel mehr gearbeitet werden!
Produktionssteigerung! Dass die Räder sich drehn!»

Eine einzige kleine Frage: Für wen?
Ihr sagt: Die Maschinen müssen laufen.
Wer soll sich eure Ware denn kaufen?
Eure Angestellten? Denen habt ihr bis jetzt
das Gehalt, wo ihr konntet, heruntergesetzt.
Und die Waren sind im Süden und Norden
deshalb auch nicht billiger geworden.

Und immer sollen die Räder sich drehn ...
Für wen?

Kurt Tucholsky

Public Health

Das Positionspapier nimmt einerseits Stellung zu den wichtigsten Ursachen: Dazu gehören die *Prekarisierung der Arbeit* auf Grund der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, der Arbeitslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit, die *Intensivierung der Arbeit* in Form von zunehmendem Arbeitstempo, Zeitdruck und ansteigender Arbeitsmenge, die *hohen emotionalen Anforderungen* (Spannungen am Arbeitsplatz, unfaire Behandlung, Mobbing) sowie die *unausgewogene Work-Life-Balance*: Infolge des erhöhten ökonomischen Druckes und dem gewandelten Rollenverständnis (kontinuierlich steigende Frauenerwerbsquote) steigt die Zahl derjenigen Beschäftigten stetig an, die Beruf und Familie, Erwerbs- und Privatleben miteinander in Einklang bringen müssen. Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit, Zeitnöte und Rollenkonflikte sind die Folge.

Andererseits werden Handlungsfelder aufgezeigt. Dabei geht es zum einen darum, die *multisektorielle Zusammen-*

arbeit der Akteure zu fördern. Insbesondere sind der Einbezug von Arbeitsmedizinern, Arbeits- und Organisationspsychologen, betrieblicher Gesundheitsförderung sowie die Kooperation mit Spezialisten im Bereich der Psychiatrie zu fördern. Wie dringend solche Bestrebungen sind, zeigt sich in den neuesten Eurostat-Auswertungen, die darauf hinweisen, dass Schweizer Betriebe im Vergleich zu anderen europäischen Ländern nur selten ein Gesundheitsmanagement implementiert haben, das ein Konzept zu den psychosozialen Risiken, Gewalt und Mobbing aufweist. Die bisherigen Erfahrungen mit betrieblichen Präventionsprojekten für den Bereich Mental Health müssen für weitere Aktivitäten erfasst und genutzt werden. Zudem müssen Anbietende gezielt unterstützt und vernetzt werden, um auf diese Weise Synergien nutzen zu können.

Auf der Ebene von Forschung und Entwicklung besteht ebenfalls Handlungsbedarf. Insbesondere fehlen

Zahlen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis von Präventionsmassnahmen für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – solche würden benötigt, um bei den Arbeitgebern Anreize zu schaffen.

Von grosser Bedeutung ist überdies die Ebene der Bewusstseinsbildung und Informationsvermittlung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. So braucht es landesweite Anstrengungen mit dem Ziel, einen Abbau der Stigmatisierung psychisch Kranker durch Verbesserung des Wissens wie auch der Kompetenzen zu psychischer Gesundheit und psychischer Krankheit am Arbeitsplatz zu erwirken. Zudem muss die massenmediale Kommunikation im Bereich Public Health für die Vermittlung von positiven, gesundheitsfördernden Aspekten und Schutzfaktoren psychischer Gesundheit durch geeignete Arbeitsgestaltung und -organisation gezielt gefördert werden. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass mittlerweile eine Reihe von Internet-Plattformen

www.kmu-vital.ch

www.stressnostress.ch

www.s-tool.ch

vorhanden sind, die es den Betrieben ermöglichen, die psychosozialen Risiken im Betrieb zu erfassen.

Gesundheitsmanagement als Teil des betrieblichen Qualitätsmanagements

Ein zentrales Anliegen des Positionspapiers ist die Umsetzung in den Betrieben. Für eine Verstärkung in der Prävention werden Fachleute aus dem Bereich Gesundheitsmanagement benötigt; entsprechende Aus-, Weiter- und Fortbildungsangebote im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz müssen geschaffensweise erweitert werden. Ein präventiv wirksames betriebliches Gesundheitsmanagement sollte als Teil eines betrieblichen Qualitätsmanagements gesehen werden und umfasst die Bereiche Arbeitsgestaltung, Führung, Ressourcenförderung und Individualbetreuung. Es zielt einerseits auf eine gesundheitsförderliche Unternehmensführung, was bedeutet, dass eine Integration dieses Anliegens in

Handlungsfelder gemäss Positionspapier Public Health Schweiz

Handlungsfelder	Notwendige Massnahmen
Gesundheitspolitische Steuerung	<ul style="list-style-type: none"> • Vermehrte Beachtung des Aspekts der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz • Multisektorielle Zusammenarbeit und Vernetzung der Akteure verbessern • Nutzung des Kosteneinsparungspotenzials durch gezielte Präventionsmassnahmen
Forschung und Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Forschung auf dem Gebiet psychischer Gesundheit und psychischer Krankheit im Kontext des Arbeitsplatzes • Verbesserung des Monitorings und der Statistik • Erheben von Zahlen zum Kosten-Nutzen-Verhältnis von Präventionsmassnahmen in diesem Bereich
Bewusstseinsbildung und Informationsvermittlung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau der Stigmatisierung psychisch Kranker durch Verbesserung des Wissens wie auch der Kompetenzen zu psychischer Gesundheit und psychischer Krankheit am Arbeitsplatz • Massenmediale Kommunikation im Bereich Public Health für die Vermittlung von positiven, gesundheitsfördernden Aspekten und Schutzfaktoren psychischer Gesundheit durch geeignete Arbeitsgestaltung und -organisation
Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention	<ul style="list-style-type: none"> • Bisherige Erfahrungen mit betrieblichen Präventionsprojekten im Bereich Mental Health für weitere Aktivitäten erfassen und nutzen • Anbietende gezielt unterstützen und vernetzen zur Nutzung von Synergien
Aus-, Weiter- und Fortbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote koordinieren und ausbauen

Die Frauen der Reederei

«Sie dienen der Sache, nicht ihrem Ego»

Gemischten Teams gehöre die Zukunft; wo weibliche und männliche Kompetenz und Erfahrung zusammenfänden, werde effizienter und besser gearbeitet. So das Ergebnis einer Vielzahl von Untersuchungen. René Mägli geht einen anderen Weg: Der 60-jährige Schweizer Agenturchef der weltweit zweitgrössten Reederei, der Mediterranean Shipping Company (MSC), setzt ganz auf das weibliche Element – mit grossem Erfolg.

punktum.: Herr Mägli, Sie sind der einzige Mann inmitten von 79 Frauen. Fühlt man sich da wohl?
René Mägli: Ich fühle mich sehr wohl.

Was bedeutet Ihnen Arbeit?
Arbeit ist mein Leben. Ich arbeite sehr gerne. In diesem Sinne ist Arbeit ein sehr wichtiger Bestandteil meines Lebens.

Sie sind 60 Jahre alt. Denkt man da bereits an den Ruhestand?
Natürlich setze ich mich damit auseinander, nur schon aus dem Grund, dass die Arbeit hier in Basel auch nach meinem Ausscheiden weitergehen muss. Ansonsten verliere ich keinen Gedanken an meinen Ruhestand. Dieser ist noch weit weg.

Was fordern Sie von sich selbst bei der Arbeit?
Ungeachtet der wirtschaftlichen Situation soll der Mensch stets im Vordergrund stehen. Dies bezieht sich vor allem auf meine Mitarbeiterinnen. Zu Kunden und Partnern pflegen wir eine

geschäftliche Beziehung, da steht die Sache im Vordergrund. Hier stelle ich hohe Anforderungen an die Qualität der Dienstleistung.

Was fordern sie von Ihren Mitarbeiterinnen?
An erster Stelle setze ich Teamgeist voraus. Ohne Teamgeist können wir geschäftlich nicht überleben. Menschlichkeit und Ehrlichkeit sind mir in diesem Zusammenhang sehr wichtig.

Was meinen Sie mit Ehrlichkeit?
Ehrlich sein im Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen. Dann fordere ich absolute Ehrlichkeit, wenn es um Fehler geht. Wer einen Fehler macht, muss diesen umgehend melden. Verstecken oder kaschieren kommt bei uns nicht in Frage. Fehler müssen auf den Tisch, nur dann können wir daraus lernen. Fehler geschehen aus Unkenntnis und geben mir konkrete Hinweise, wo intern Schulungsbedarf herrscht. Ich messe der internen Schulung enorme Bedeutung bei. Im Weiteren nimmt zusätzliches Wissen auch die Angst vor Fehlern.

Wie gehen Sie mit Verantwortung intern um?
Bei uns besitzt jede Mitarbeiterin grösstmögliche Verantwortung. Im Grunde benötigt es meine Unterschrift nur unter ganz wichtigen Dokumenten. Ich delegiere also enorm. Ich gebe einzig die Ziele vor, meine Mitarbeiterinnen setzen selbständig alles daran, dass wir diese Ziele erreichen. Dies ist übrigens nur möglich, wenn die Mitarbeiterinnen eng zu-



Die Reederei Mediterranean Shipping Company (MSC) mit Sitz in Genf beschäftigt weltweit rund 30 000 Mitarbeitende. Sie ist im internationalen Fracht- und Kreuzfahrtschiff-Geschäft tätig (90 Prozent Fracht, 10 Prozent Kreuzfahrten). René Mägli leitet als Länderchef Schweiz die Agentur der MSC für die Schweiz. Von Basel aus werden Frachtgüter (Baumwolle, Zucker, Kakao, Holz, Pneus usw.) für die Schweiz und für grosse internationale Kunden disponiert, die auf MSC-Frachtschiffen transportiert werden. In Basel sind 79 Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Ländern tätig. René Mägli hat sich 1981 als Reederei-Vetreter selbstständig gemacht, seit 2001 ist seine Agentur Teil des MSC-Konzerns.

>>>

>>> die Führungsausbildung zur Förderung von wertschätzenden und transparenten Führungsprozessen notwendig ist. Andererseits müssen im Rahmen der Arbeitsgestaltung sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und -abläufe gewährleistet sein. Auf der Ebene der persönlichen Ressourcen könnte mit Stressmanagement-Kursen angesetzt werden. Zur Früherkennung von arbeitsbedingten psychischen Proble-

men empfiehlt sich eine Betreuung auf individueller Ebene. Dazu gehört eine arbeitsmedizinische Sprechstunde, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, sich im Sinne eines niederschweligen, vertraulichen Beratungsangebotes an eine medizinische Fachperson zu wenden. Diese kann einerseits die notwendigen therapeutischen Massnahmen veranlassen, andererseits betriebliche Massnahmen anregen. In einzelnen Fällen könnte in

diesem Rahmen ein Coaching durch eine arbeitsmedizinisch oder arbeitspsychologisch geschulte Fachperson veranlasst werden, das es den Betroffenen ermöglichen würde, ihre Tätigkeit trotz persönlicher Krise weiter auszuüben. Zur raschen Reintegration im Falle eines vorübergehenden krankheitsbedingten Arbeitsausfalles ist zudem ein Case Management mit entsprechenden Zielvereinbarungen angezeigt. Urs Hinnen

Die Frauen der Reederei

sammenarbeiten und die Sache in den Vordergrund stellen. Sie sehen, Teamarbeit ist mir sehr wichtig.

Kernfrage: Wieso arbeiten bei Ihnen nur Frauen?

Frauen sind die besseren Teamplayer, davon bin ich überzeugt. Ich habe über die Jahre auch festgestellt, dass bei Frauen Machtkämpfe nicht existieren. Die ganze Kraft und Energie, die Männer üblicherweise für das Erreichen einer noch besseren Position aufbringen, stecken Frauen konkret in ihre Aufgabe. Männern ist es wichtig, wo sie in der Hierarchie stehen, Frauen dienen dagegen der Sache, nicht ihrem Ego. Sie erarbeiten Lösungen im Team, sie setzen Prioritäten, sie arbeiten exakter, und sie kommunizieren besser als Männer. All diese Eigenschaften sind grosse Vorteile für unser Geschäft, das sehr international und hektisch ist.

Können Sie ein konkretes Beispiel schildern?

Vor drei Jahren haben wir intern unsere Struktur angeschaut. Dies vor dem Hintergrund, dass wir jährlich um 25 Prozent gewachsen waren. Mir ist dann aufgefallen, dass wir zu viele Hierarchiestufen hatten. Ich beschloss, die Organisation etwas flacher zu machen. Dies hiess konkret, dass ich eine Mitarbeiterin zurückversetzen musste. Ich habe mit ihr gesprochen und ihr die Lage erklärt. Das Gespräch war für beide nicht einfach. Ein Jahr später, beim Jahresgespräch, hat diese Mitarbeiterin dann von sich aus zugegeben, dass die Entscheidung richtig gewesen war und dem Geschäft Vorteile gebracht hat. Mit einem Mann, davon bin ich überzeugt, wäre das Ganze nicht so einfach über die Bühne gegangen. Ich wiederhole es noch einmal: Frauen dienen der Sache, nicht ihrem Ego.

Haben Sie mit Männern schlechte Erfahrungen gemacht?

Angefangen habe ich 1981 mit einem Lehrling. Die Belegschaft wuchs dann kontinuierlich, mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis. Dann stagnierten wir plötzlich, was ich mir

nicht erklären konnte. Ich habe dann bemerkt, dass sich Frauen nicht weiterentwickeln konnten. Der Grund war ihr Vorgesetzter. Ich habe mich dann von diesem Mitarbeiter getrennt, und siehe da, es ging wieder aufwärts. Es herrschte dann intern ein ganz anderer Geist.

Ihre Mitarbeiterinnen bleiben zum Teil sehr lange bei Ihnen.

Das stimmt. Es scheiden wenige aus. Einige wollen eine Familie gründen, andere wechseln die Tätigkeit. Nach einer Schwangerschaft können meine Mitarbeiterinnen übrigens wieder bei uns einsteigen, sie können das Pensum frei bestimmen.

Eine flexible Lösung.

Dies ist möglich, weil die Sache im Vordergrund steht. Die Flexibilität ergibt sich dann von selbst. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: In einem bestimmten Team gab es einige Ausfälle. Die Mitarbeiterinnen dieses Teams haben dann gemeinsam die Arbeit neu verteilt, einige haben etwas mehr gearbeitet, zudem fragten sie ehemalige Mitarbeiterinnen an. Das heisst: Sie haben sich selbst organisiert, wichtig war nur, dass die Arbeit gemacht werden konnte. Dies ist mit Frauen möglich, mit Männern wäre dies wohl nicht so flexibel handhabbar.

Und wie sieht es mit der Entlohnung aus? Zahlen Sie den Frauen weniger Lohn?

Nein. Wir bieten branchenübliche Löhne. Das Geschlecht spielt absolut keine Rolle. Erfahrung und Leistung zählen. Übrigens, Frauen sind in dieser Hinsicht nicht genügsamer als Männer.

Sie haben intern mit verschiedenen Teams zu tun. Kommunizieren Sie mit allen Teams auf die gleiche Weise?

Ja, das versuche ich. Ich sieze mit wenigen Ausnahmen alle meine Mitarbeiterinnen. Natürlich auch die neun Lehrtöchter, die bei uns die Ausbildung zur Kauffrau machen.

Sie stellen also auch keine Lehrlinge ein?

Nein.

Müssen Frauen anders geführt werden als Männer?

Nein, ich glaube nicht. Meine Erfahrung zeigt, dass mit Respekt geführt werden muss. Ob Mann oder Frau, spielt keine Rolle. Ich persönlich führe mit klaren Zielsetzungen. Was ich vorgebe, das muss umgesetzt werden. Da bin ich kompromisslos. Und meine Mitarbeiterinnen wissen das.

Wie gehen Sie bei Neubesetzungen vor?

Ganz wichtig ist, dass eine neue Mitarbeiterin in das entsprechende Team passt. Darauf lege ich bei der Auswahl wert. Erfahrung und Qualifikation sind natürlich auch wichtige Elemente.

Wie messen Sie die Teamfähigkeit einer Kandidatin?

Unter anderem über die Körpersprache der Kandidatin. Der Körper lügt nie, das ist meine Überzeugung. Die Körpersprache gibt mir wichtige Anhaltspunkte darüber, ob die Person zu uns passt oder nicht.

Und Sie haben sich noch nie geirrt?
Sehr selten.

Interview: Claudio Moro

Selbstfürsorgeverhalten von PsychotherapeutInnen

Die psychotherapeutische Tätigkeit ist immer auch Beziehungsarbeit und entsprechend emotional fordernd. Im Rahmen einer Masterarbeit an der ZHAW wurde untersucht, wie sich Schweizer PsychotherapeutInnen durch proaktive Massnahmen gesund erhalten und wie erfolgreich sie damit sind.

Beurteilen Sie selbst: Nach einem Arbeitstag gehen Sie nach Hause und sind dann beim Kochen, beim Spielen mit Ihren Kindern oder beim Sport noch in Gedanken bei den Gesprächen, die Sie mit Ihren PatientInnen tagsüber geführt haben. Vielleicht berührt Sie ein bestimmtes Thema besonders, oder Sie träumen nachts sogar davon. Passiert Ihnen das regelmässig, dann kennen Sie das, wovor Norcross und Guy (2007) im Zusammenhang mit den Gefahren der psychotherapeutischen Tätigkeit warnen: *«If we are not careful, we wind up carrying around the weight and pain of every single patient, as though we were a mama kangaroo.»*¹

Psychotherapeutische Arbeit ist in erster Linie Beziehungsarbeit. Menschen, die diesen Beruf ausüben, beteiligen sich emotional in hohem Masse. Es begegnen ihnen während des therapeutischen Geschehens alle Qualitäten seelischen Leidens, was ein erheblicher emotionaler Aufwand bedeutet und entsprechend fordert. Damit sie in ihrer Professionalität unbeeinträchtigt bleiben, müssen sie sich selbst Sorge tragen und die hohen Anforderungen mit einem aktiven Gegengewicht kompensieren. Sie müssen «ein Leben aus erster Hand» mit eigenen Erfahrungen führen – und kein Second-Hand-Leben, das sich durch Erlebnisse aus dem Beruf speist. Sie müssen proaktiv um ihre körperliche und psychische Gesundheit bemüht sein. Theoretisch wissen das alle.

Die Themen Burnout und Stress bei Fachkräften in helfenden Berufen sind vielfach beforscht. Als salutogenetisch denkend sozialisierte Psychologin leitete ich in meiner Untersuchung jedoch die Frage, welche Faktoren dabei helfen, den psychotherapeutischen Beruf trotz belastenden Anfor-

derungen lange Jahre gut, gerne und gesund auszuüben.

Die Untersuchung wurde mit dem amerikanischen Fragebogen «Five Factor Wellness Inventory»² durchgeführt, der ein proaktives Gesundheitsverhalten misst. Für die Untersuchung wurde er ins Deutsche übersetzt und erstmals im deutschen Sprachraum eingesetzt. Dem Fragebogen, der in den USA schon seit Jahren verwendet wird, liegt ein ganzheitliches Verständnis – wie es Alfred Adler definierte – von Wohlbefinden zugrunde, das Gesundheit als untrennbare Einheit von Körper, Seele und Geist betrachtet. Die fünf Faktoren, welche mit dem Instrument gemessen werden, sind: «Soziales Selbst», «Coping Selbst», «Kreatives Selbst», «Körperliches Selbst» und «Essentielles Selbst».

Innert kürzester Zeit wurde der Fragebogen, dank der grossartigen Unterstützung der Verbände und Weiterbildungsinstitutionen, von über 700 psychotherapeutischen Fachkräften ausgefüllt. Ohne Zweifel wurde das Thema als relevant gewertet. Mit dieser hohen Fallzahl gewannen die Ergebnisse erheblich an Aussagekraft.

Die gute Nachricht vorweg: Die PsychotherapeutInnen der Schweiz legen ein gutes, proaktives Gesundheitsverhalten an den Tag und zeigen ein hohes Wohlbefinden!

Am stärksten gewichtet werden die beiden Faktoren «Freundschaft» und «Liebe» innerhalb des «Sozialen Selbst». Der Unterfaktor «Liebe» erzielte mit 94,7 den in der gesamten Umfrage höchsten Wert und lag nur knapp unter dem erreichbaren Maximum von 100. Das ist hocheifreulich, gelten doch auch in der Fachliteratur Liebe, Freundschaft und vertraute Beziehungen als vorrangige Selbstfürsorgestrategien. Neben einer verlässlichen Partnerbeziehung sind insbesondere Menschen, die nichts mit dem psychologischen Umfeld zu tun haben, für die Selbstfürsorge wichtig. Eher überraschend mag das Ergebnis sein, dass weder Alter noch Berufserfahrung signifikanten Einfluss auf das Wohlbefinden haben. Obwohl erfahrene Fachkräfte auf mehr Lebenser-

Sind Sie ein Mama-Känguruh?



Lucina Fioritto, Psychologin MSc FH, studierte mit dem ersten Jahrgang des konsekutiven Masterstudiengangs an der ZHAW-P in Zürich Psychologie mit Vertiefungsrichtung Klinische Psychologie. Sie schloss im Juni dieses Jahres mit ihrer Masterarbeit zum Thema «Das Selbstfürsorgeverhalten von Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten – Erste Erhebung mit der deutschen Version des Five Factor Wellness Inventory» ab.

fahrung, mehr Routine und auf eine daraus resultierende Gelassenheit zurückgreifen könnten, scheint es, als könnten Jüngere und solche mit weniger Berufserfahrung – notabene gelten BerufsanfängerInnen als besondere Risikogruppe – diesen Umstand mit anderen Fähigkeiten kompensieren. Möglicherweise stehen ihnen mehr körperliche Ressourcen zur Verfügung. Eine besondere Anfälligkeit auf beruflichen Stress oder Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Berufsanfang konnte bei jüngeren und neueren Fachkräften jedenfalls nicht nachgewiesen werden.

Ein erstaunliches Ergebnis förderte aber die isolierte Betrachtung der therapeutischen Weiterbildung zutage: Psychotherapeutische Weiterbildung allgemein erweist sich unabhängig von Alter und Berufserfahrung als signifikant negativer Faktor für ein tieferes Wohlbefinden. Nicht etwa Berufsunerfahrenheit übt also negativen Ein-

Selbstfürsorgeverhalten von PsychotherapeutInnen

fluss auf das Wohlbefinden aus, sondern Weiterbildung. Unter Vorbehalt der statistischen Unschärfe lässt sich dazu folgende Erklärung finden: Weiterbildung findet praktisch immer parallel zur Arbeitstätigkeit statt und bedeutet deshalb eine zusätzliche Beanspruchung, die mit finanzieller Abhängigkeit, Verzicht, Einschränkungen und Leistungsdruck einhergeht.

Für Menschen, die an der Schwelle zu diesem Beruf stehen, wäre es im Hinblick auf die Weiterbildung gut zu wissen, dass diese Zeit gewisse Schwierigkeiten mit sich bringen kann, sich darauf einzustellen. Es wäre sicherlich sinnvoll und wünschenswert, wenn Weiterbildungsinstitutionen diesem Thema ausreichend Aufmerksamkeit schenken würden.

Wenn Sie selbständig tätig sind, scheint Ihr Wohlergehen gemäss den Resultaten grösser zu sein, als wenn Sie angestellt sind. Möglich, dass selbständig Arbeitende mehr Autonomie geniessen, in zeitlicher und inhaltlicher Ausgestaltung ihrer Berufstätigkeit freier sind und damit selbstbestimmter wirken können. Auch unterliegen sie weniger institutionellen Sachzwän-

gen, wie etwa schlechten Rahmenbedingungen und dem Fehlen von Mitbestimmungsmöglichkeiten oder Unterstützung im Team – Umstände, die gemäss Literatur viele als Belastung empfinden. Diese Punkte scheinen eine mögliche finanzielle Unsicherheit, die eine Selbständigkeit mit sich bringen kann, mehr als kompensieren zu können.

Im Faktor «Essentielles Selbst», der sich durch «grundlegende, sinnstiftende Prozesse» bildet, brachte der Test ein für mich unerwartetes Ergebnis hervor: Spiritualität ist jener Unterfaktor, der gemäss den Ergebnissen mit 64,8 am *wenigsten* gewichtet wird. Eine Berufsgruppe, die sich mit dem Erleben und Verhalten des Menschen auseinandersetzt, könnte erwartungsgemäss auch an der Exploration und Kontemplation des menschlichen Seins interessiert sein. Möglich, dass Spiritualität im hiesigen kulturellen Verständnis zu einseitig oder zu eng im Sinne von Religiosität verstanden wird. Eine andere Erklärung für den tiefen Wert könnte sein, dass das Konzept einer spirituellen oder religiösen Ordnung mit einer unfehlbaren,

übergeordneten Macht als Axiom der psychotherapeutischen Denkweise der Selbstwirksamkeit zuwiderläuft. Im Faktor «Essentielles Selbst» wird der tiefe Wert für Spiritualität denn auch mit hohen Werten der «Gender-Identität» sowie der «Kulturellen Identität» kompensiert.

Analysiert man die Untersuchungswerte im Geschlechtervergleich, lassen sich in Bezug auf das Wohlbefinden keine relevanten Unterschiede feststellen.

Eine solche Studie beantwortet nicht nur Fragen, sondern wirft auch welche auf und eignet sich ausgezeichnet als Diskussionsansatz. Einige Studienteilnehmende vermissten im Fragebogen das Thema Kinder – die einen im Sinne eines belastenden Faktors, die anderen im Sinne einer wichtigen Ressource. Fragen rund um die Körperlichkeit und um eine zufrieden stellende Sexualität wurden ebenfalls vermisst, und so fragte ein Proband scherzhaft, ob diese vielleicht unter «Hobby» abzubuchen sei.

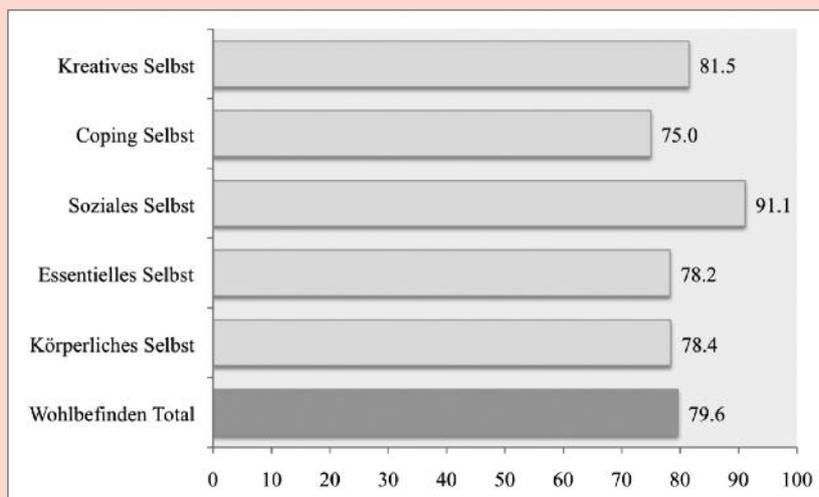
Fazit

Abschliessend lässt sich festhalten: Schweizer PsychotherapeutInnen können, trotz pessimistischer Prognose aufgrund des viel zitierten Burnout-Risikos, ein hohes proaktives Gesundheitsverhalten ausweisen. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchung lässt sich folgern, dass die psychotherapeutischen Fachkräfte im Selbstfürsorgeverhalten eine hohe Kompetenz an den Tag legen und in dieser Beziehung den professionellen Ansprüchen gerecht werden.

Norcross und Guy (2007) sagen auch, der Gesellschaft sei am besten mit einer breiten Kerngruppe an gut ausgebildeten, wirkungsvollen Fachkräften gedient. Das scheint mit den befragten PsychotherapeutInnen der Fall zu sein.

Lucina Fioritto

Die wichtigsten Resultate auf einen Blick



Quelle: Ergebnisse der fünf Faktoren des 5F-WEL-A-G

Stichprobe: 722 Teilnehmende, davon $\frac{2}{3}$ Frauen, $\frac{1}{3}$ Männer, knapp 80% sind verheiratet oder in fester Partnerschaft. Sowohl in bezug auf Alter wie auch auf Anzahl Jahre Berufserfahrung ist die Verteilung ausgewogen. Knapp 20% weisen eine Berufserfahrung von über 25 Jahren auf.

¹ Quelle: Norcross, J.C. & Guy, Jr., J.D. (2007). Leaving it at the office. A guide to Psychotherapist Self-Care. New York: The Guilford Press.

² Myers & Sweeney, University of NC at Greensboro, USA (<http://www.uncg.edu/ced/jemyers/>).

Berufsintegration von psychisch Kranken

Die moderne Arbeitswelt ist komplex und erfordert Konstanz, Flexibilität und Stressresistenz. In einem solchen Umfeld psychisch kranke Menschen beruflich zu integrieren, ist enorm anspruchsvoll und wird zukünftig nur noch von interdisziplinären und professionell ausgebildeten Rehabilitationsteams zu bewältigen sein.

Die Zunahme der IV-Renten in der Schweiz ist vor allem auf die Berentung wegen sogenannter «psychogener oder milieureaktiver Störungen» zurückzuführen. Diese Sammelkategorie der IV ist in den letzten 20 Jahren fast um das Zehnfache angestiegen, dies laut einer aktuellen empirischen Studie, die vom Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) in Auftrag gegeben wurde.

Erstaunlicherweise wurde dabei aber auch festgestellt, dass viele Probleme der IV hausgemacht sind: Das ärztliche Abklärungsverfahren und das berufliche Eingliederungsverfahren verlaufen weitgehend unkoordiniert, und die Wirksamkeit der Eingliederungsmassnahmen ist bis heute gering. Die mit der 5. IV-Revision eingeleitete stärkere Eingliederungsorientierung der IV von psychisch behinderten Menschen war dringend nötig, hat aber erst wenige wirkliche Verbesserungen geschaffen. Wirksame und koordinierte Eingliederungskonzepte fehlen nach wie vor.

Für eine wirkliche Verbesserung der beruflichen Integration psychisch Kranker sollten IV-Verfahren, Eingliederungsmassnahmen und Kooperation (intern wie extern) von Medizin und Rehabilitation überdacht werden, und es sollten breit abgestützte fachliche Prozesse initiiert werden.

Krankheit und psychische Beeinträchtigung

Die 5. IV-Revision hat leider nichts an der Realität geändert, mit der Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung täglich konfrontiert sind: mit unseren Vorstellungen und der in weiten Teilen der Bevölkerung verbreiteten Einstellung gegenüber einer psychischen Behinderung. Psychische Erkrankungen, einschliesslich jener,

die chronischen Charakter haben und zu einer anhaltenden Behinderung führen, sind oft «unsichtbar». Dazu kommt, dass die beeinträchtigenden Folgen im Alltag schwieriger «messbar» sind als die Folge einer Querschnittslähmung oder einer starken Sehbehinderung.

Auch der Umgang unserer Gesellschaft mit einer psychischen Krankheit ist prägend. Das Auftreten einer schweren psychischen Krankheit bewirkt sofortige Empathie und Unterstützung. Man denke nur an Politikerinnen und Wirtschaftsführer mit der Diagnose Burnout. Im Gegensatz dazu lösen Anzeichen einer psychotischen Dekompensation oder die Verwirrung einer stark depressiven Person heute noch eher Angst und sogar Misstrauen aus. Diese unterschiedlichen Formen von Stigmatisierungen verstärken die Krankheit zusätzlich und machen die berufliche Integration noch schwieriger.

Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration

Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung sind besonders anfällig auf Stress und Unsicherheit. Die Krankheitssymptome können oft wechseln, und um ihr gesundheitliches Gleichgewicht zu erhalten, müssen sich die Betroffenen zu einem strengen Tagesrhythmus zwingen, das heisst ihre Medikamente regelmässig einnehmen, die täglichen Verrichtungen und Stresssituationen zu bewältigen versuchen, konstante Therapie- und Arztbesuche und insbesondere die Ruhezeiten und Erholungsphasen einhalten. Ausserdem haben die Krankheit und deren medikamentöse Behandlung oft einen Einfluss auf das psychosoziale Verhalten der Person. Diese Aspekte können bei den Arbeitgebern verständlicherweise Befürchtungen auslösen. Leider stehen die Bedürfnisse der Betroffenen im Widerspruch zur Realität unserer komplexer werdenden Arbeitswelt, wo Regelmässigkeit, kontinuierliche Leistung, schnelle Umstellfähigkeit, Stressresistenz und hohe Frustrationstoleranz gefordert sind. In einem solchen Umfeld können die betroffenen Men-

Einmal Rente – immer Rente?



Peter Gugger, dipl. Psychologe FH, ist seit 2001 Geschäftsleiter der Rehaberatung Apraxis GmbH mit Case Management, Coaching, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Nebenberuflich ist er als Dozent für Angewandte Psychologie tätig (FH und private Institute) tätig.

schen ihre Fähigkeiten nicht angemessen entfalten, trotz allen Therapiebemühungen, Coaching oder Case Management.

Empfehlungen und Wünsche der Betroffenen

Zur Förderung von Projekten zur beruflichen Integration empfehlen die Betroffenen, die Eingliederungsmassnahmen ihren Fähigkeiten anzupassen (flexible und individuell rehabilitativ angepasste Arbeitsprozessgestaltung) und jene Arbeitgeber, die sich bereit erklären, einen Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung anzustellen, in ihren Bemühungen besser und qualifizierter zu unterstützen. Prozessbegleitung, Case Management vor Ort, telefonisches Nachfragen «Wie geht es dem Klienten und Ihnen?» helfen einem Arbeitgeber wenig – professionelle proaktive Unterstützung ist gefragt.

Ferner wünschen sich Betroffene dringend, dass jegliche Form von Aktivität anerkannt wird, ob es sich nun um eine bezahlte (Teil-)Anstellung im ersten Arbeitsmarkt, um eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte oder um eine ehrenamtliche Arbeit handelt. Für

Berufsintegration von psychisch Kranken

gewisse Menschen kann die IV-Rente den Weg zur beruflichen Wiedereingliederung ebnet. Hier bestehen die grössten Vorurteile in Gesellschaft und Politik: Der Slogan «Einmal Rente – immer Rente» sitzt tief in den Hinterköpfen. Für andere ist die Rente in jedem Fall eine unerlässliche Grundlage für die soziale Integration und für die Teilnahme an der Gesellschaft.

Ausblick auf die 6. IVG-Revision

Zeitungsheadlines wie «Wegen IV-Sparkurs müssen 16 000 Rentner auf Jobsuche», «Die 6. IV-Revision machts möglich: Die IV kann saniert werden» oder «Jetzt macht auch die Linke mit» erleichtern die Arbeit mit psychisch behinderten Menschen bei den beruflichen Integrationsbemühungen in Zukunft mit Sicherheit nicht. Sie lösen höchstens unnötige zusätzliche Ängste aus und verunsichern Arbeitgeber wie Betroffene gleichermaßen.

Unsere Arbeitswelt wird immer komplexer, und die damit verbundenen strukturellen Arbeitsplatzprobleme lassen sich nicht mehr wegdiskutieren. In einem solchen Umfeld psychisch kranke Menschen beruflich zu integrieren, und zwar unabhängig von den geltenden und neuen möglichen IV-Massnahmen, ist eine hohe Kunst und künftig nur noch von interdisziplinären und professionell ausgebildeten Rehabilitationsteams zu bewältigen.

Schlussfolgerungen

– Eine Eingliederung von psychisch behinderten Menschen ist nur in Einzelfällen möglich, und dies auch nur mit erheblichem dauerhaftem Mehraufwand. Es ist in der heutigen Wirtschaftslage wirklichkeitsfremd, mehrere tausend psychisch Kranke in die aktuelle Arbeitswelt integrieren zu wollen, selbst bei erheblich verstärktem Personal- und Finanzaufwand seitens der IV-Stellen. Die Vorgabe beruht auf finanzpolitischem Wunschdenken. Arbeitgeber und Gewerbe sind gefordert, aktiv mitzuhelfen, damit das Sparziel von der IV erreicht werden kann. Die Vergangenheit zeigt aber deutlich auf, dass die potenziellen

Arbeitgeber nicht mehr bereit sind, noch mehr Belastung ohne reale ergänzende Massnahmen auf sich zu nehmen. Hier sind neue Anreizmodelle gefragt.

- Die zur Verfügung stehende Zeit für die berufliche Eingliederung von psychisch kranken Menschen muss zwischen drei und fünf Jahren betragen.
- Der psychisch Kranke muss durchgehend von einer Fachperson seiner Wahl begleitet werden, die eng mit dem zuständigen Rehabilitationsteam und Arbeitgeber zusammenarbeitet.
- Der Existenz- und Versagerangst muss mit einer klaren Regelung begegnet werden können, zum Beispiel mit dem Wiederaufleben der Rente bei Abbruch.

- Grundsätzlich ist in dieser Arbeit der salutogenetische Ansatz dem pathogenetischen Ansatz vorzuziehen (empirisch sind die selbstregulationsfördernden Modelle die erfolgreichsten und die nachhaltigsten).
- Flexible Arbeitsmodelle, die ein unregelmässiges Arbeiten zulassen, sind zu fördern. Sie sollten auch eine kurzfristige Änderung je nach Verfassung und Ressourcen der betroffenen Personen zulassen.
- Die Frühförderung von jugendlichen psychisch Kranken ist unbedingt auszubauen, erleichtert sie doch ausgewiesenermassen die spätere berufliche und soziale Integration.
- Mit Vertrauen anstelle Misstrauen erzielt man/frau auch bei psychisch kranken Menschen die besseren Resultate.

Peter Gugger



SAGKB Schweizer Arbeitsgemeinschaft für Katathymes Bilderleben
GSTIC Groupement Suisse de Travail d'Imagination Catathymique
KIP Katathym Imaginative Psychotherapie

UNSERE LUPE: IMAGINATION IN DER PSYCHOTHERAPIE (Arbeiten mit begleiteten Tagträumen)

68. Schweizer Seminare KIP in Thun (4. - 7. November 2010)

Postgraduale Weiter- und Fortbildung in psychodynamischer Psychotherapie KIP mit Selbsterfahrung

● Angebote zum Kennen lernen

Theorieseminare: 04. 11. 2010 (14.00-19.00 Uhr)

- KIP und Psychotherapie
- Das Gedächtnis im Wandel. Zur Neurobiologie des mnestischen Prozesses in der KIP
- Theorie der Paardynamik: analytisch-systemisch oder interaktional-kognitiv...
- Introduction à la méthode des symboles „concrets“ en diagnostique et en psychothérapie

Einführungskurs (Stufenseminar A): 05. 11. bis 07. 11. 2010

Einführung in das Verfahren KIP: Theorie und Praxis, Selbsterfahrung in Katathymen Imaginationen

● Kontinuierliche Weiter- und Fortbildung

04. 11. bis 07. 11. 2010 Diverse Theorie-, Stufen- und Spezialseminare

Aktuelles Seminarprogramm und weitere Informationen: www.sagkb.ch
 Anmeldeschluss: 4. Oktober 2010

Sekretariat SAGKB/GSTIC: Brigitte Weber, Marktgasse 55, Postfach, CH 3000 Bern 7
 Telefon 031 352 47 22, E-mail: info@sagkb.ch, www.sagkb.ch

Die Weiterbildung erfüllt die Anforderungen zur Erlangung des Titels
Fachpsychologe für Psychotherapie FSP

Freiwilligenarbeit

Gratis, aber nicht umsonst

Das Europäische Jahr des freiwilligen Engagements steht bevor. 2011 sollen auch in der Schweiz die freiwillig Arbeitenden für einmal im Zentrum stehen. Ihr Engagement kann nicht hoch genug eingeschätzt werden: Sie verrichten unbezahlt Arbeit im Wert von 215 Milliarden Franken jährlich, müsste sie durch Professionelle erledigt werden.

Münzel, Guzzi Heeb, Nadai, Kadishi und Schön-Bühlmann (2004) identifizieren vier Kriterien, die Freiwilligenarbeit charakterisieren: Unentgeltlichkeit, Einsatz für Dritte, Organisation und Freiwilligkeit.

Zwar ist die *Unentgeltlichkeit* das wesentliche Unterscheidungsmerkmal zwischen der Erwerbs- und der Freiwilligenarbeit (siehe Abbildung), jedoch sind Sitzungsgelder oder Entschädigungspauschalen in Ehrenämtern nicht unüblich. Diese können bis an die Grenze zur Erwerbsarbeit gehen, was die Unterscheidung zur bezahlten Arbeit erschwert.

Münzel et al. (2004) sehen die zunehmende direkte oder indirekte Monetarisierung von Freiwilligenarbeit als eine unmittelbare Folge der aktuellen Bestrebungen zur Aufwertung und Förderung von Engagement. Diese Auffassung wird von Schwarz, Purtschert, Giroud und Schauer (2009) geteilt, sie verweisen jedoch auf die

potenziellen Gefahren, wenn identifikatorische oder altruistische Motive durch materielle Anreize ersetzt werden. Eine Entgeltung erlaubt jedoch im Gegenzug, Forderungen an eine qualitativ hoch stehende Arbeitsleistung zu stellen (Schwarz et al., 2009). Die Einschränkung der Freiwilligenarbeit auf einen Einsatz zugunsten Dritter ist nach Münzel et al. (1994) bedeutsam, weil das Ergebnis von unbezahlter Arbeit nicht selten auch den Arbeitenden selbst zugute kommt. So kann beispielsweise die Teilnahme an einer Selbsthilfegruppe noch nicht als Freiwilligenarbeit gelten, die Organisation einer solchen Gruppe jedoch durchaus. Aus ähnlichen Gründen sollte die private Haus- und Familienarbeit von der Freiwilligenarbeit abgegrenzt werden. Diese kann zwar indirekt, unter volkswirtschaftlicher Perspektive, als «Leistung gegenüber Dritten» betrachtet werden, ist jedoch primär die Konsequenz des privaten Entscheids, eine eigene Familie zu gründen.

Das dritte Kriterium verweist auf die *Organisationsform der Freiwilligenarbeit*. Nach Münzel et al. (2004) bezieht sich der Begriff «Freiwilligenarbeit» im Allgemeinen auf unentgeltliches Engagement, das im Rahmen einer Organisation stattfindet. Damit wird diese öffentliche Form der Arbeit abgegrenzt von informeller Hilfe in

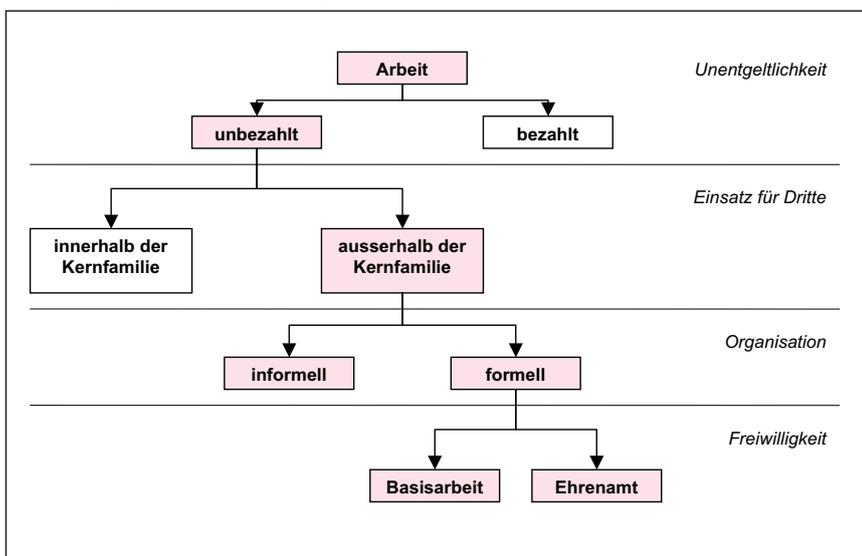


Karin Stuhlmann, Dr. phil., studierte Psychologie und absolvierte den Diplom-Lehrgang NPO-Management VMI. Sie ist Mandatsleiterin und Beraterin bei der Beratergruppe für Verbands-Management B'VM (siehe auch www.bvmbberatung.net).

der Nachbarschaft und in persönlichen sozialen Netzen ausserhalb der Familie. Beide Formen werden als Freiwilligenarbeit bezeichnet, wobei sich eine Präzisierung durch «formell» beziehungsweise «informell» anbietet. Die *Freiwilligkeit*, das vierte und letzte Kriterium, scheint zwar auf den ersten Blick banal, bedarf jedoch ebenfalls einer gewissen Klärung. Münzel et al. (2004) machen darauf aufmerksam, dass sich bei gewissen Formen von Engagement die Freiwilligkeit primär auf den Moment der Entscheidung für die Aufnahme einer Tätigkeit bezieht. Bei Ehrenämtern, insbesondere bei politischen Milizämtern, besteht nach Annahme einer Wahl in der Regel eine Verpflichtung für die ganze Amtsdauer. Dies führt zu einer zentralen Unterscheidung: der Differenzierung von Freiwilligen und Ehrenamtlichen.

Mit den Begriffen Freiwilligenarbeit und Ehrenamt werden zwei ganz unterschiedliche Ebenen der unbezahlten Arbeit eingeführt. Die Basisarbeit einerseits, die freiwillig und unentgeltlich zugunsten eines Gegenübers geleistet wird und meist aus operativen, ausführenden Aufgaben besteht, und die ehrenamtliche Tätigkeit andererseits, in die eine Person meist gewählt oder berufen wird und die mit Führungs-, Entscheidungs- und Repräsentationsfunktionen verbunden ist

Abbildung: Schema Freiwilligenarbeit (Quelle: Benevol Schweiz)



Freiwilligenarbeit

(Münzel et al., 2004; Schwarz et al., 2009). Letztere ist also einerseits mit mehr Befugnissen verbunden, andererseits auch mit mehr Verpflichtungen. So tragen Vorstandsmitglieder beispielsweise die Verantwortung für die Vereinsfinanzen und haften persönlich, wenn ein pflichtwidriges, fahrlässiges Verhalten ihrerseits zur Schädigung des Vereins ursächlich beigetragen hat (Purtschert, 2009).

Freiwilligenarbeit in der Schweiz

Die Ergebnisse der vom Bundesamt für Statistik wiederholt durchgeführten Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung – SAKE (Modul «Unbezahlte Arbeit», BfS, 2007) zeigen, dass ab dem Alter von 15 Jahren jede vierte Person in der Schweiz mindestens eine unbezahlte Tätigkeit im Rahmen von Organisationen oder Institutionen ausführt. Diese Quote bleibt seit dem Jahr 2000 unverändert stabil und entspricht der stattlichen Zahl von 1,5 Millionen freiwillig Arbeitenden allein im formellen Bereich in der Schweiz. Im Schnitt wenden die Freiwilligen pro Monat rund 30 Stunden auf, davon werden 13 bis 14 Stunden für die formelle und 15 bis 18 Stunden für die informelle Freiwilligenarbeit eingesetzt (BfS, 2007; Münzel et al., 2004). Im Durchschnitt der gesamten Wohnbevölkerung ab 15 Jahren entspricht dies gemäss Münzel et al. (2004) rund 3 Stunden monatlich für unbezahlte Arbeit in Vereinen oder Organisationen und rund 4 Stunden monatlich für Nachbarschaftshilfe und andere Hilfeleistungen. Wird der durchschnittliche Zeitaufwand für Freiwilligenarbeit pro Monat auf die Gesamtbevölkerung pro Jahr hochgerechnet, ergibt dies ein geschätztes Gesamtvolumen von 741 Millionen Stunden Freiwilligenarbeit jährlich. Zum Vergleich dazu: Im Gesundheits- und Sozialwesen wurden im Jahr 2000 gesamthaft in der Schweiz 587 Millionen bezahlte Arbeitsstunden geleistet (Münzel et al., 2004).

Eine der Möglichkeiten, der freiwilligen Arbeit die verdiente gesellschaftliche Anerkennung zukommen zu lassen, besteht darin, die unbezahlte Arbeit ökonomisch zu bewerten. Dabei stehen hauptsächlich zwei Modelle

zur Diskussion (Münzel et al., 2004). Bei der Marktkostenmethode wird gefragt, was es kosten würde, müsste die unbezahlte Tätigkeit durch Professionelle erledigt werden (Spezialistenansatz). Nach dieser Methode berechnet, beträgt der Wert der unbezahlten Arbeit in der Schweiz rund 215 235 Milliarden Franken. Das sind 57,9 Prozent des Bruttoinlandprodukts (BIP). Gemäss dem Opportunitätskostenansatz – hier wird die Bewertung aufgrund der Frage vorgenommen, auf welchen Verdienst eine Person verzichtet, wenn sie statt einer bezahlten Erwerbsarbeit einer unbezahlten Tätigkeit nachgeht – beträgt der Wert der unbezahlten Arbeit in der Schweiz 139 347 Milliarden Franken, was 37,5 Prozent des BIP entspricht. Bei beiden Methoden ist die Wertschöpfung der Frauen viel höher als diejenige der Männer und der Anteil der Haus- und Familienarbeit an der gesamten Wertschöpfung bei weitem der grösste. Männer engagieren sich grundsätzlich stärker im formellen Bereich, während Frauen im informellen Bereich aktiver sind (BfS, 2007). Institutionelle Freiwilligenarbeit wird am häufigsten in Sportvereinen geleistet. Bei Frauen folgen an zweiter und dritter Stelle die sozial-karitativen und die kirchlichen Organisationen. Bei Männern folgen kulturelle Vereine und Interessenvereinigungen, etwa Berufsverbände. Am wenigsten ausgeprägt ist das unbezahlte Engagement in öffentlichen Diensten und politischen Parteien. Erstaunlicherweise engagieren sich nicht in erster Linie diejenigen Bevölkerungsgruppen, die über relativ viel freie Zeit verfügen (Singles, Paare ohne Kinder, Erwerbslose, SeniorInnen), sondern im Gegenteil vor allem Personen, die aufgrund ihres Alters, ihrer Bildung oder ihrer Familien- und Erwerbssituation gute Qualifikationen mitbringen und gesellschaftlich integriert sind.

Nächstenliebe, Lernchancen, Erweiterung des Kontaktnetzes und Vorteile für die Karriere sind gemäss einer aktuellen Doktorarbeit der Politikwissenschaftlerin Ursula Häfliger die meistgenannten Motive, freiwillige Arbeit zu verrichten (Koechlin, 2010). Wur-

den in der empirischen Untersuchung Inserate mit und ohne motivierende Texte vorgelegt, zeigte sich, dass die ProbandInnen auf jene Botschaften am positivsten reagierten, die mit ihren vorher genannten Motiven übereinstimmten. Gezielte Werbung könne sich also lohnen, so die Schlussfolgerung der Doktorandin.

Karin Stuhlmann

Literatur und Links

Bundesamt für Statistik: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung – SAKE: Modul «Unbezahlte Arbeit». BfS, Neuchâtel 2007.

Koechlin, S.: Die Motive der Freiwilligen. Horizonte 22 (85)/2010, S. 25 . Münzel, G., Guzzi Heeb, S., Nadai, S., Kadishi, B. & Schön-Bühlmann, J.: Studie zum Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz. BfS, Neuchâtel 2004.

Purtschert, T.: Zivilrechtliche Haftung von Führungsorganen in NPO. Verbands-Management,, 35/2009 (2), S. 6ff.

Schwarz, P., Purtschert, R., Giroud, Ch. & Schauer, R.: Das Freiburger Management-Modell für NPO. Haupt, Bern 2009.

www.benevol.ch

www.freiwilligenjahr2011.ch

www.forum-freiwilligenarbeit.ch

www.sgg-ssup.ch

www.sozialzeitausweis.ch



Arbeits- und Organisationspsychologie

Überlegungen zur Figur des Heldischen in eher trostloser Zeit

Paradoxerweise scheint die Lösung der ökonomischen Krise denselben «Helden» zugetraut zu werden, die sie mit ausgelöst haben. Mit harten Massnahmen sollen sie kurzfristige Effekte erzielen. Kollektives Lernen sei zwar schön – doch dafür habe man jetzt keine Zeit. Warum nicht einmal die Perspektive wechseln: weg vom personalisierten Helden, hin zum Heldischen als Funktion innerhalb von sozialen Systemen?

Nach dem amerikanischen Mythenforscher Joseph Campbell (1999/1949) unterliegt das Heldische einem typischen Verlauf. Der – notabene männliche – Held wird zum Helden häufig wider Willen, und er benötigt für seine heldischen Taten meistens fremde Hilfe. Der Held muss sich auf unbekanntem Terrain mit Herausforderungen befassen, die neuartig sind und mit bisher Bekanntem noch nicht bewältigt wurden. Das Heroische kann dabei in verschiedener Gestalt auftreten, der Held ist nicht immer von vornherein erkennbar und wird oft erst zu einem Helden im Verlauf seiner Geschichte.

Die Heldengeschichten stehen für (kollektive) Bewältigungsversuche des Fremden und Unbekannten, das Angst macht, nach Erklärungen verlangt und kontrollierbar werden soll. Der Held wächst im Verlaufe seiner Erfahrungen, häufig auch zu seiner eigenen Überraschung, über sich hinaus und entwickelt Kompetenzen, die ihm vorher unbekannt waren.

Nicht nur die antiken und frühmodernen Zeiten waren voller Rätsel und Unerklärbarem. Es bleiben auch heute noch erhebliche Zweifel und Fragen über das, was um uns herum geschieht, selbst wenn spätestens seit der Aufklärung das Gefühl ständig zugenommen hat, dass die Welt mit Rationalität und ihrer Königsmethode, den systematischen Wissenschaften, allen voran Mathematik und Naturwissenschaften, im Prinzip vollständig beschreibbar und erklärbar ist. Vielleicht sind diese Zweifel durch die dramatische Differenzierung unserer Wissensbestände sogar wieder gewachsen.

Der Held beziehungsweise die Figur des Heldischen gaben und geben Trost, dass es wenigstens einigen wenigen gelingen kann, Unbekanntes nicht nur ohne Schaden zu überwinden, sondern sogar gestärkt aus dessen Bewältigung hervorzugehen. Heute würde man in diesem Zusammenhang von der Fähigkeit sprechen, mit Kontingenz angemessen umzugehen (Baecker 1994).

Wichtig ist dabei, dass die Helden ganz irdisch sind und keine Götter (oder wenigstens nur halbe). Es handelt sich häufig um Sterbliche aus dem einfachen Volk. Sie verfügen nur über normale Kräfte und Möglichkeiten. Ihre Heldentaten begehen sie mit geschicktem Einsatz ihrer körperlichen und geistigen Kräfte. In psychologischen Kategorien ausgedrückt: Sie verfügen über die Fähigkeit zum problemlösenden Denken, wenn Routinehandlungen nicht oder nur ansatzweise zur Verfügung stehen (Funke 2006: 392). Sie besitzen emotionale Intelligenz, können also Beziehungen zu anderen gestalten, die sie wiederum unterstützen. Zudem haben sie häufig eine gehörige Portion Glück.

Die Trivialisierung des Heldischen

War das Heldische in früheren Zeiten etwas Besonderes und eher Seltenes, ist es heutzutage der allgemeinen Trivialisierung zum Opfer gefallen. Helden werden im Fernsehen als «Superstars» in verschiedenen Bereichen gesucht, müssen sich den Prüfungen, Kommentaren und Urteilen irgendwelcher selbst ernannten, quasigöttlichen Instanzen unterwerfen und sind dann – mit Glück – Quotenabschnittshelden für eine kurze Zeit.

Ähnliches im Spitzensport: Der Fussballspieler steht in einem ständigen Zielkonflikt. Soll er selbst schiessen, oder spielt er zu einem frei stehenden Kollegen? Wenn er den Ball verschießt, ist er eine Niete, wenn er trifft, der Held (Gebauer 2006). Das Bild des Helden kann schnell ins Gegenteil kippen. Der, der an einem Tag der grosse Held ist, kann am nächsten Tag wie ein Götzenstandbild niedergeschlagen werden (Gebauer 2010). All dies liess sich an der Fussballwelt-



Michael Zirkler, Dr. phil., ist Leiter der Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie im Departement Angewandte Psychologie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).

meisterschaft 2010 in Südafrika bestens studieren.

Das Spektakel um das Scheitern zahlreicher Heldenaspiranten scheint aber deutlich in den Vordergrund gerückt zu sein. Wenn man schon selbst aktuell kein Held sein kann, dann möchte man wenigstens anderen bei deren Installation und Demontage zusehen.

Die Position des Zuschauers hat sich in der letzten Zeit auch im Bereich der Wirtschaft deutlich breit gemacht. Vormalig waren Unternehmer in der Mehrheit Figuren, die ein persönliches Risiko eingehen mussten, um ihre Visionen zu verwirklichen, und für jede Entwicklung selbst die Verantwortung trugen. Damit kamen sie den klassischen Helden nahe. Heute haben wir es mehr mit «Stars» zu tun, die für eine bestimmte Zeit ins öffentliche Bewusstsein treten, um dann mit ihren goldenen Fallschirmen (oder Headhuntern, die im selben Club verkehren) sanft im nächsten Federbett zu landen. Sie nehmen kaum noch aufgabenbedingte Risiken auf sich, sind aber riskante Identifikationsfiguren; immerhin liefern sie Stoff für öffentliche Empörung. Zugleich werden sie

Arbeits- und Organisationspsychologie

verehrt als Idole des grossen Geldes, dem vielfach die Suche nach einem erfüllten (Berufs-)Leben untergeordnet wird.

Von postheroischen Verhältnissen zu neo-heldischen Ansätzen

Im postheroischen Zeitalter kämpft der Held von heute nicht mehr vor allem gegen seine eigenen Ängste und Zweifel, er hat keine höheren Ziele und ist kaum noch intrinsisch motiviert. Mut, Risikobereitschaft, Pflichtgefühl, ja persönliche, zwischenmenschliche Qualitäten dienen dem Erwerb des eigenen Profits. Die «Helden» nehmen die Realität nicht so wahr wie andere ausserhalb ihrer Systems – sie erstellen für sich eine eigene Wahrheit und teilen sie mit der Gruppe, in der sie sich bewegen. Gunter Gebauer (2006): «In gewisser Weise raubt dieser Zustand etwas am Menschen aus.» Allerdings sind nach Gebauer Grundwerte wie Verlässlichkeit, Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit in der Gesellschaft generell entwertet worden und nicht nur in der Wirtschaft oder im Spitzensport.

Die Geschichte des Helden hält keine Überraschungen mehr bereit, der Ausgang ist von vornherein klar, die Zuschauer werden auf Enttäuschung programmiert. Helden eines post-postheroischen oder neo-heldischen Zeitalters müssten diese Enttäuschungserwartungen selbst zum Thema machen. Die Figur des Jamal aus dem Film «Slumdog Millionaire» wird zum Helden, gerade weil er gegen jede Wahrscheinlichkeit Frage um Frage in der Millionenshow richtig beantworten kann. Sein Motiv ist jedoch nicht Geld, sondern Liebe. Und zum Kämpfer wird er dort, wo man ihm bedeuten will, dass die soziale Ordnung für ihn keinen prominenten Platz vorsieht, wo man ihm gar Betrug vorwirft und ihn deshalb polizeilich verhört. Es kann doch nicht sein, was nicht sein darf!

In neoheroischen Verhältnissen kann es keine Helden mehr im Sinne eines (Berufs-)Standes, einer Clique oder Oligarchie geben; Held ist man also nicht, sondern Held wird man in bestimmten Zusammenhängen – des-

halb sprechen wir vom Neo-Heldischen, das sich verschiedentlich personal manifestieren kann. Diese persönliche Manifestation ist psychologisch durchaus wichtig, denn Helden, schreibt Jan Philipp Reemtsma, «kann es nur geben, wenn sie jene narzisstische Saite in uns zum Klingen bringen, die wir normalerweise nicht die Gelegenheit haben, kräftig anzuschlagen» (Reemtsma 2009).

Was wir als Heldisch oder wen wir als Helden bezeichnen, ist Ergebnis einer Beobachtungsleistung, die aussergewöhnlichen Handlungen einen bestimmten Sinn verleiht und sie damit sozial auszeichnet. Das Motto könnte also in einer systemischen Formel der zweiten Ordnung lauten: Enttäuschungserwartungen enttäuschen, nicht erfüllen! Immer dann, wenn davon die Rede ist, dass etwas sowieso nicht möglich sein kann oder nie funktionieren wird, erhält das Neo-Heldische eine Bühne, auf der es prinzipiell agieren kann. Natürlich braucht es dazu noch mutige Männer *und* Frauen, die diese fortschrittliche Rolle des Helden oder der Heldin übernehmen.

Michael Zirkler / Verena Berchtold



Literatur

Baecker, Dirk: Postheroisches Management. Merve, Berlin 1994.
Campbell, Joseph: Der Heros in tausend Gestalten. Insel, Frankfurt am Main 1999. Erstmals 1949.



Verena Berchtold, dipl. Psych. FH/SBAP, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Lehrbeauftragte im Departement Angewandte Psychologie an der ZHAW mit den Themen Allgemeine Psychologie, Kommunikation sowie Arbeits- und Organisationspsychologie. Mandate als Dozentin, unter anderem an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ) und am Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) in Zollikofen.

Doppler, Klaus: Über Helden und Weise. Von heldenhafter Führung im System zu weiser Führung am System. *Zeitschrift Organisationsentwicklung* 2/2009, 4–13.

Funke, Joachim: Denken: Ansätze und Definitionen. In: Funke, Joachim, & Frensch, Peter A. (Hg.): *Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Kognition*. Hogrefe, Göttingen 2006.

Gebauer, Gunter: Schumacher wird nicht an moralischen Massstäben gemessen. Interview: Ch. Spiller. <http://www.zeit.de/sport> (2010).

Gebauer, Gunter: Der spielende Arbeitsmensch. *fundiert* 1/2006. Freie Universität Berlin.

Ortmann, Günther: Post-archimedisches Management. *Zeitschrift Organisationsentwicklung* 2/2004: 4–9.

Reemtsma, Jan Philipp: Der Held, das Ich und das Wir. *Mittelweg* 36. 4/2009.

Hochschule für Angewandte Psychologie, Olten

Arbeit, die den Menschen gut tut

In einer Studie wurden Berufstätige gefragt, ob sie auch dann weiter zur Arbeit gehen würden, wenn dies, zum Beispiel wegen eines Lottogewinns, zur Sicherung des Lebensunterhalts nicht mehr notwendig wäre. 80 Prozent antworten mit Ja. Allerdings gaben sehr viele ergänzend an, sie würden nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz bleiben wollen. Diese Ergebnisse zeigen zweierlei. Erstens: Menschen haben offenbar ein grundlegendes Bedürfnis nach produktiver und kreativer Tätigkeit, welche ihnen Selbstbewusstsein, Sinn- und Erfolgserlebnisse, Anerkennung usw. bringen kann. Zweitens: Viele Arbeitsplätze vermögen heute anscheinend dieses Bedürfnis nicht zu befriedigen. Arbeit so zu gestalten und zu organisieren, dass die Arbeitenden ihren Wunsch nach produktiver und kreativer Tätigkeit an ihrem Arbeitsplatz erfüllen können, gehört zu den Aufgaben der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie, wie sie nach ihrem Selbstverständnis an der Hochschule für Angewandte Psychologie (APS) der Fachhochschule Nordwestschweiz in Lehre und Forschung vertreten wird.

Der fokale Gegenstand der Angewandten Psychologie ist nach diesem Verständnis die Arbeitstätigkeit von Individuen, Arbeitsgruppen und Organisationseinheiten oder Betrieben. Letztere lassen sich heute nur noch als komplexe soziotechnische Systeme

angemessen verstehen. Hier gilt es, Mensch, Technik und Arbeit optimal aufeinander abzustimmen (Joint Optimization). Dies setzt den Einsatz wissenschaftlich fundierter und professionell eingesetzter Konzepte, Methoden und Verfahren der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie voraus.

Die psychologische Analyse, Bewertung und Gestaltung von soziotechnischen Systemen und Arbeitstätigkeiten setzt an drei Stellen sowie an deren Wechselwirkungen an (siehe Abbildung).

Der erste Ansatzpunkt umfasst die objektiven Arbeitsaufgaben und -bedingungen. Dazu gehören insbesondere die Stressoren und Ressourcen, welche die Schwere und die Qualität der Belastungen beziehungsweise Anforderungen bestimmen sowie deren Verhältnis zueinander. Dies ist der primär bedingungsorientierte Zugang. Er ist eher «technologisch», nur indirekt psychologisch fundiert und damit notwendigerweise interdisziplinär ausgelegt.

Der zweite, genuin psychologische Ansatz fokussiert die Prozesse, insbesondere das Arbeitshandeln und die dafür erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Menschen. Im Zentrum stehen die Fragen, wie die Aufgaben erfüllt und die Anforderungen bewältigt werden, wie die Arbeitenden dabei mit den Stressoren umgehen und die vorhandenen Ressour-



Heinz Schüpbach

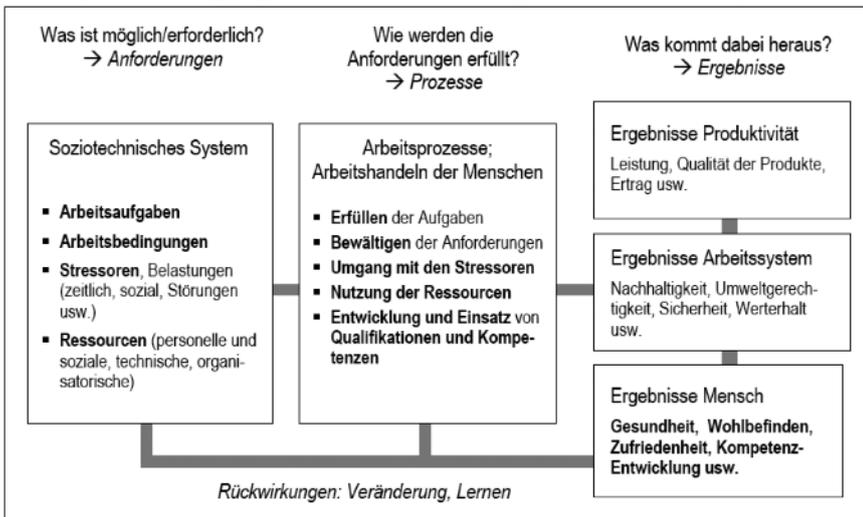
cen nutzen – oder längerfristig schaffen. Wichtig sind dabei auch subjektive Einschätzungen und Erwartungen der Arbeitenden.

Im dritten Ansatz werden die Analyse- beziehungsweise Gestaltungsergebnisse nach ihren Wirkungen auf die Produktivität, die Gewährleistung der Zuverlässigkeit und Sicherheit des soziotechnischen Systems sowie auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Entwicklung der arbeitenden Menschen beurteilt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Arbeitsunfähigkeits-Tage als Folge psychischer Fehlbeanspruchungen (wie Burnout, Erschöpfung, chronischer Stress) in den letzten Jahren deutlich zugenommen haben.

Zusammenfassend wird aus den bisherigen Ausführungen deutlich, dass die Hochschule für Angewandte Psychologie (APS) der Fachhochschule Nordwestschweiz ihren Schwerpunkt auf der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie legt. Drei Aspekte prägen ihr fachliches Profil:

1. Im Zentrum steht der Lebensbereich «Arbeit und Beruf». Lebensbereiche wie Schule und Erziehung, Familie, Freizeit usw. bleiben dagegen eher ausgeklammert. Zunehmend wichtig wird jedoch die

Abbildung: Das Beziehungsgefüge der menschlichen Arbeitstätigkeit in soziotechnischen Systemen



Hochschule für Angewandte Psychologie, Olten

Beziehung der Arbeits- und Berufstätigkeit zu diesen Lebensbereichen, das heisst die sogenannte «Work-Life Balance» (besser: «Life-Domain Balance»).

2. Ihr Zugang ist primär *bedingungsorientiert*. Im Zentrum stehen die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen, das heisst die Schaffung menschengerechter Anforderungen sowie Bedingungen zu deren Erfüllung. Dazu gehören auch Ansätze der *differenziellen*, also den individuellen Erwartungen und Fähigkeiten der einzelnen Menschen entsprechenden Arbeitsgestaltung. Ebenso gehören – einer langen Tradition der Arbeits- und Organisationspsychologie entsprechend – Ansätze der *Qualifizierung* und der *Kompetenzentwicklung* dazu.
3. Die Analyse- und Gestaltungskonzepte sind *prospektiv* ausgerichtet. Sie gehen über die pathogenetisch orientierten Ansätze der korrektiven und präventiven Arbeitsgestaltung hinaus, wie sie in der klassischen Arbeitsunfall-Verhütung und im Arbeitsschutz praktiziert werden. Sie zielen auf die Schaffung von Bedingungen ab, welche für die Gesundheit, das Wohlbefinden sowie die Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung förderlich sind, das heisst die *salutogenetischen Potenziale* der Arbeit nutzen.

Zum 1. September 2009 wurde mir – Heinz Schüpbach, aufgewachsen im Seeland im Kanton Bern, verheiratet und Vater von zwei (fast) erwachsenen Kindern – die Leitung der Hochschule für Angewandte Psychologie anvertraut. Ich habe diese Aufgabe mit grossem Interesse und Respekt übernommen, da die bisherige Hochschulleitung – Josef Stalder und mit ihm Christoph Clases und Toni Wäfler – mit enormem Pioniergeist sehr erfolgreiche Aufbauarbeit geleistet hatten.

Mein Psychologiestudium absolvierte ich von 1974 bis 1979 an der Universität Bern. Anschliessend war ich bis zur Promotion 1985 auf einer Lehr- und Forschungsassistenten tätig. 1986 bis 2005 arbeitete ich in verschiedenen Forschungsprojekten am Institut für Arbeitspsychologie der ETH Zürich bei Prof. Dr. Eberhard Ulich. In meiner Habilitationsarbeit befasste ich mich im Rahmen eines interdisziplinären Forschungsprojekts mit der Gestaltung computerunterstützter Fertigungssysteme nach definierten Humankriterien. In meine Züricher Zeit fiel auch ein intensives Engagement in der Berufspolitik. 1995 erhielt ich einen Ruf an die Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg i.Br. Da bestand meine Aufgabe im Aufbau von Forschung und Lehre auf der neu geschaffenen Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie. Studierenden- und Auswahlanwählungen an Hochschulen, Arbeits-

zeitgestaltung in Krankenhäusern sowie Fragen der Arbeits- und Unterrichtsgestaltung in Schulen standen nebst Forschungs- und Gestaltungsprojekten in Industrie und Verwaltung im Zentrum meines Interesses.

Die wichtigsten Herausforderungen für die APS in den nächsten Jahren sehe ich in der Akkreditierung unseres Master-Studiengangs, der Schärfung unseres Aus- und Weiterbildungsprofils auf dem Markt, der Konsolidierung und dem weiteren Ausbau unserer Organisationsstrukturen sowie der Entwicklung von Laufbahnperspektiven für unseren Mittelbau. Auf der Agenda steht zudem der Ausbau der (interdisziplinären) Zusammenarbeit innerhalb der Fachhochschule Nordwestschweiz, der Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen sowie der internationalen Beziehungen. Im Zentrum unserer Bemühungen steht dabei stets der Nutzen für unsere Studierenden sowie für Wirtschaft und Gesellschaft. In einer kürzlich durchgeführten Absolvierenden-Befragung haben uns unsere ehemaligen Studierenden bestätigt, dass fast alle von ihnen in relativ kurzer Zeit eine Stelle gefunden haben, für die ihr Studium eine gute Grundlage bildete. Was uns besonders freut: Die meisten würden, wenn sie die Wahl hätten, das Studium in Angewandter Psychologie an unserer Hochschule wieder wählen.

Heinz Schüpbach

Die Hochschule für Angewandte Psychologie (APS) der FHNW: Fakten und Zahlen

- Die APS wurde zum Start der Fachhochschule Nordwestschweiz am 1. Januar 2006 gegründet.
- Rund 45 Mitarbeitende sind heute als Dozierende, wissenschaftliche Mitarbeitende oder Angestellte an der APS in der Lehre, Weiterbildung, angewandten Forschung und Dienstleistung tätig.
- Organisatorisch besteht die APS nebst der Leitung und den Services aus den beiden Instituten «Mensch in komplexen Systemen» (Miks; <http://www.fhnw.ch/aps/miks/de/>) und «Kooperationsforschung und -entwicklung» (ifk; <http://www.fhnw.ch/aps/ifk/>) sowie den Zentren für Ausbildung (ZfA) und für Weiterbildung (ZfWB).
- Pro Jahrgang werden im Bachelor- (BSc) 70, im Master-Studiengang 30 Studienplätze besetzt. Insgesamt studieren somit im Herbst 2010 rund 280 Studierende an der APS.
- Die APS bietet eine breite Palette an Weiterbildungsmöglichkeiten für ein anspruchsvolles Zielpublikum an (<http://www.fhnw.ch/aps/weiterbildung>).
- Die APS ist forschungsstark. Zu unserem Credo gehört: «Forschung in Lehre und Weiterbildung aus erster Hand». Unsere Forschungsprojekte sind anwendungsorientiert und, wo sinnvoll möglich, interdisziplinär ausgerichtet.

Vorstandsnews



Gernot Brauchle

Wir gratulieren *Gernot Brauchle* herzlich zur **ordentlichen Professur für Gesundheits- und Notfallpsychologie**. Der SBAP. ist stolz, damit eine der europäisch ausgewiesenen Persönlichkeiten im Fachbereich Notfallpsychologie als Dozenten in der Notfallpsychologie-Weiterbildung zu wissen. Jüngst hat der SBAP. im Institut für Rechtsmedizin in Zürich eine Fortbildung in Notfallpsychologie mit dem Referenten Prof. Dr. Gernot Brauchle durchgeführt. Die Veranstaltung fand regen Anklang und wird bei Bedarf wiederholt werden. Die Evaluation der Veranstaltung wird von unserem Vorstandsmitglied *Heinz Marty* durchgeführt.

Knapp 100 Alumni und SBAP.-Mitglieder folgten im Rahmen der **Alumni-Veranstaltung 2010** dem interessanten Referat von *Jutta Stahl* (ZHAW Dep. P, Vizepräsidentin der Schweizerischen Gesellschaft für Gerontopsychologie SFGP). Der Film «Signale des emotionalen Ausdrucks von Menschen mit Demenz» rundete das Thema ab. Der Apéro wurde zum geselligen Beisammensein und fachlichen Austausch genutzt.

Wir danken Prof. Dr. *Christoph Steinebach* herzlich für die grosszügige Gastfreundschaft im Hause ZHAW Dep. P.

Die alljährliche **Betriebsbesichtigung** führte am 25. Juni 2010 zum Schweizer Fernsehen SF. Trotz Fussball-WM

nahmen gegen 60 SBAP.-Mitglieder an der spannenden Besichtigung teil.

Die **Verleihung des 5. SBAP.-Preises in Angewandter Psychologie** findet am 5. Oktober 2010 um 17 Uhr im Saal des Kunsthauses Zürich statt. Der SBAP.-Preis geht 2010 an das interdisziplinäre Team der Kinderschutzgruppe Zürich. Im **punktum.** vom Juni 2010 ist dazu bereits ein Interview mit dem Leiter, Dr. med. *Ulrich Lips*, erschienen. Als Laudator konnte Prof. Dr. *Jörg M. Fegert* gewonnen werden. Er ist ärztlicher Direktor der Kinder- und Jugendpsychiatrie/Psychotherapie der Universitätsklinik Ulm. Die musikalische Umrahmung wird *Linard Bardill* gestalten. Als Moderator amtiert der ehemalige Redaktionsleiter des «Zischigsclub» bei SF, *Ueli Heiniger*. Sie und Ihre Gäste sind herzlich eingeladen!



Stefan Caduff

Kidcom (www.kidcom.ch)

Kidcom, von unserem Mitglied *Stefan Caduff* gegründet, bietet Eltern und Institutionen Unterstützung im Bereich des Jugendmedienschutzes und der Medienkompetenzförderung. Dies kann im Rahmen eines Elternabends, Vortrags, Workshops und insbesondere in den Familien selbst stattfinden. Die Schwerpunkte liegen bei der Gesprächsführung zwischen Eltern und ihren Kindern sowie auf der Absicherung des Computers. Dies beinhaltet die Sicherheit des Computers insgesamt sowie die Installation und

Instruktion in allfällige Filterprogramme für jüngere Kinder. Computerspiele und Internetkonsum (Pornographie) sowie Mediennutzung im Allgemeinen sind Themen, die dabei auch besprochen werden müssen.

Es ist wichtig und nützlich, dieses Angebot zu kennen!

Alle SBAP.-Mitglieder ins Web!

Noch nie war es mit so wenig Geld möglich, einen persönlichen Webauftritt mit eigener Webadresse zu generieren. Unsere IT-Verantwortliche, *Silvia Ackermann*, erstellt Ihnen Ihre Homepage für 500 Franken. Jährlich müssen für Unterhalt und Hostingkosten 150 Franken gerechnet werden. Sie sehen ein Beispiel auf www.sbap.ch/mitglied/heidi-aeschlimann.html.

Ihre Adresse lautet:

www.sbap.ch/mitglied/ihr-name.html.

So gehts: Sie schicken uns

– Name, Titel, Funktion, Praxisadresse, Kontaktangaben:

– Angebot (z.B. Coaching, Erziehungsberatung; Studienberatung; Psychotherapie; Organisationsentwicklung) und Beratungssprachen;

– Fotos, z.B. Porträt von Ihnen; Praxisraum.

Ihre Fotos reichen Sie direkt bei unserer Webmistress ein:

silvia.ackermann@adabit.ch.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen:

Geschäftsstelle SBAP.,

Telefon 043 268 04 05.

Es zeigt sich klar, dass KundInnen und PatientInnen vermehrt im Internet ihre Dienstleistungserbringer suchen. Der SBAP. bietet Ihnen nun die Gelegenheit, sich und ihre Dienstleistung im WWW zu präsentieren.

Heidi Aeschlimann

Berufspolitische News

Psychologieberufegesetz – Grund zur Freude!

Der Ständerat hat mit 30 zu 0 Stimmen die vorliegende Gesetzesvorlage genehmigt. Der SBAP. freut sich zusammen mit der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen (FSP), dass die erste Hürde im Parlament genommen worden ist. Im Herbst 2010 wird voraussichtlich die nationalrätliche Kommission über das PsyG beraten und seine Empfehlung zuhanden des Nationalrates ausarbeiten. Der SBAP. wird wiederum alles daransetzen, dass die ParlamentarierInnen alle notwendigen Informationen zur Verfügung haben. *Mitglieder, die über einen persönlichen Draht zu NationalrätInnen verfügen, mögen sich doch bitte bei der Präsidentin oder auf der Geschäftsstelle melden. Wir unterstützen Sie gerne mit Informationsmaterial und möchten die Kontakte absprechen, damit Doppelspurigkeiten vermieden werden.*

Die ersten MSc-AbsolventInnen der ZHAW Dep. P sind auf dem Markt!

Der SBAP. gratuliert allen herzlich zum wohlverdienten Abschluss und wünscht viel Freude und Erfolg im Berufsleben.

Obschon das PsyG keinerlei Zweifel über die Gleichwertigkeit der Titel mehr zulässt, musste der SBAP. bereits an den Universitäten Freiburg und Bern vorstellig werden, um die Gleichwertigkeit auch durchzusetzen.

Still und heimlich, ist man versucht zu sagen, haben die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS), die Konferenz der Fachhochschulen (KFH) und die Schweizerische Konferenz der RektorInnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (Cohep) am 1. Februar 2010 eine Vereinbarung bezüglich der **Durchlässigkeit der Hochschultypen** – inklusive der Angewandten Psychologie – getroffen.

Der SBAP. hat zufällig von dieser Vereinbarung erfahren, und nicht nur unser Verband wurde davon überrascht! Somit ist es Studierenden mit einem BSc der ZHAW Dep. P (ist auf der Liste ausdrücklich vermerkt als Unikum!) möglich, mit 30–60 Credits (max. zusätzlich) in ein MSc-Studium Psychologie einer Schweizer Universität zu wechseln. Dies gilt auch umgekehrt für Studierende einer Schweizer Universität, die an die ZHAW Dep. P. wechseln möchten.

Mastertitel für altrechtliche Titel dipl. Psych. FH

In der Zwischenzeit haben 30 Persönlichkeiten, die den Titel dipl. Psych. FH tragen und in leitenden Positionen in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Institutionen stehen, in einem Brief an Frau Bundespräsidentin Doris Leuthard ihre Bedenken und Vorbehalte kundgetan. Mit Schreiben vom 25. Juni 2010 schreibt BR Leuthard: «Mein Fachamt hat die notwendigen Abklärungen sachgemäss und innert nützlicher Frist vorgenommen. Es wird die Stellungnahmen der erwähnten hochschulpolitischen Organe (Fachhochschulrat der EDK, Eidg. Fachhochschulkommission EFHK) auswerten und bis spätestens Herbst 2010 über das weitere Vorgehen informieren.»

Kommentar SBAP.: Damit gemäss Fachhochschulverordnung überhaupt eine Titelumwandlung vorgenommen werden kann, muss diese geändert werden. Nett gesagt, es ist darin kein Master vorgesehen. Weniger nett: Die Verordnung ist mangelhaft. Die Änderung dieser Fachhochschulverordnung müsste gesetzlich bis 1. Januar 2011 erfolgt und in Kraft gesetzt sein. Die aufmerksame Leserschaft merkt, dass die Zeit dazu gar nicht mehr reicht! Ergo wird die Lösung nur in für uns in diesem Zusammenhang ziemlich wertlosen Äquivalenzbestätigungen gesehen oder in zusätzlich zu erbringenden ECTS.

Das grosse Problem ist, dass in all diesen erwähnten hochschulpolitischen Organen nur gerade 1 FH-Vertreter sitzt, der sich in verdankenswerter Weise einsetzt, jedoch bei dieser

psychotherapieausbildung.ch

Institut für Ökologisch-systemische Therapie

**Weiterbildung in Psychotherapie mit systemischem Schwerpunkt**

Von der FSP und der SGPP anerkanntes Curriculum

Beginn: 24. August 2011

Einführungskurse jeweils Herbst und Frühjahr

Weiterbildung in systemischer Paartherapie

7 Module und Supervision

Beginn: 6. Mai 2011

Fortbildungskurse

2- 3-tägige Workshops zu
therapie relevanten Themen

Ausführliche Informationen:

www.psychotherapieausbildung.ch

Leitung des Instituts:

Dr. med. H. Bruchhaus Steinert, Dr. phil. R. Frei, Lic. phil. B. Limacher

Klosbachstrasse 123 / CH-8032 Zürich

+41 (0)44 252 32 42 / sekr@psychotherapieausbildung.ch

Berufspolitische News

Übermacht an universitären VertreterInnen chancenlos ist und bleibt. Der SBAP prüft zurzeit die nächsten juristischen Schritte.

Heidi Aeschlimann

«Für uns alle – gegen Ausgrenzung» Trotz hochsommerlichen Temperaturen und WM-Viertelfinalspiel sind am 3. Juli 2010 beinahe 100 ExpertInnen und Persönlichkeiten aus Politik und Gesundheitsbehörden sowie Betroffene und Angehörige der Einladung des Aktionsbündnisses Psychische Gesundheit Schweiz (ABPG) zur Tagung «Für uns alle – gegen Ausgrenzung» im Berner Kursaal gefolgt. Die Tagung stand im Zeichen der gleichnamigen Petition, die das Aktionsbündnis an diesem Anlass offiziell lanciert hat. Die Anwesenden besprachen mögliche Wege aus der Stigmatisierung und ihren schädlichen Folgen.

Als Betroffener erzählte zum Beispiel der Filmemacher und Autor *Rolf Lysy* von den schmerzlichen Erfahrungen seiner Depressionserkrankung. Der emeritierte Professor *Norman Sartorius*, ehemaliger Direktor des Bereichs Mental Health in der WHO, berichtete in seinem aufschlussreichen, mit diversen konkreten Beispielen angereicherten Vortrag die Erfahrungen aus einem internationalen Entstigmatisierungsprogramm und zeigte die Lehren, die daraus zu ziehen sind, deutlich auf. Die Situation in der Schweiz stellte Prof. Dr. *Anita Riecher* (UPD Basel) in ihrem engagierten Referat dar – und rief dabei gegen die Resignation auf. Auch wenn die psychische Gesundheit noch einen schweren Stand in der Schweiz hat, so verwies sie auf die Möglichkeiten, im Rahmen von gesellschaftspolitischen Diskussionen (IV-Revisionen, Waffenverbot-Initiative) für die psychische Gesundheit zu lobbyieren; insbesondere sollen Mental-Health-ExpertInnen sich in diese Diskussionen einmischen, die wissenschaftlichen Fakten einbringen und einer breiten Öffentlichkeit bekanntmachen. Unter der Moderation vom Journalisten *Peter Rothenbühler* diskutierten PolitikerInnen und VertreterInnen von nationalen und kantonalen Gesundheitsbe-



Ausbildungsinstitut Meilen

Systemische Therapie und Beratung

Zweijähriger Grundkurs in systemischer Therapie und Beratung
 April 2011 – März 2013
 Einführungskurse: 22.-24. November 2010 / 10.– 2. Januar 2011

Vertiefungskurs (3. Weiterbildungsjahr)
 Oktober 2010 – Juni 2011

Schule im Schwitzkasten
 Fünf eigenständige Module zu aktuellen schulischen Krisenthemen
 Leitung: Andrea Lanfranchi, Christian M. Waser und ausgewiesene Experten

- kritisierende Eltern 14./15. September 2010
- Mobbing 9./10. November 2010
- Amokdrohung und School Shooting 18./19. Januar 2011
- Time-out heisst Time-in für Familien 15./16. März 2011
- «Medien-Attacke» 10./11. Mai 2011

Workshops zu verschiedenen Themen
 Paartherapie, kreative Methoden, Selbsterfahrung usw.

Programme, Informationen und Anmeldung:
 Ausbildungsinstitut Meilen – Systemische Therapie und Beratung
 Klosbachstrasse 123, 8032 Zürich, Tel. +41 (0)44 923 03 20
 mail@ausbildungsinstitut.ch, www.ausbildungsinstitut.ch

hörden im Podium nicht nur miteinander, sondern auch mit den Teilnehmenden.

Fazit: Die Verbesserung der Situation psychisch erkrankter Menschen und deren Angehöriger in der Schweiz hat noch einen weiten Weg vor sich: Mit der Petition «Für uns alle – gegen Ausgrenzung» wird ein erster Schritt auf diesem Weg getan.

Falls Sie die Petition noch nicht unterzeichnet haben:

Auf www.aktionsbuendnis.ch können Sie sich online eintragen. Die Tagungs-Referate finden Sie ebenfalls auf dieser Website.

Infos: heloisa.martino@sbap.ch;
www.aktionsbuendnis.ch

IG Psychologische Arbeit mit chronisch körperlich Kranken

Am 17. Mai 2010 fand das zweite Treffen der Interessengemeinschaft (IG) Psychologische Arbeit mit chronisch körperlich kranken Menschen statt. Über 20 KollegInnen der insgesamt 50 Interessierten aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen, Organisationen und Institutionen waren

anwesend. Im Rahmen dieses Treffens berichtete die Arbeitsgruppe, der auch *Heloisa Martino* angehört, über die bisher erfolgte Arbeit. Unter anderem war dies die Erarbeitung eines Positionspapiers: Diesem stimmten die Anwesenden grundsätzlich zu, brachten aber auch einige Änderungsvorschläge ein. Das Positionspapier hält die wichtigsten Haltungen und Ziele der IG fest und soll als Grundlage für die weitere Arbeit dienen.

Jens Gaab, Professor an der Universität Zürich, informierte über den Stand der Bachelor-Arbeiten, die – angeregt von der Arbeitsgruppe – eine Statusanalyse sowie eine Bedarfserschätzung der psychotherapeutischen Versorgung bei chronisch somatischen Erkrankungen untersuchen werden. Im Zentrum des Treffens standen die Diskussion sowie anschliessend die konsultative Abstimmung über die künftige formale Struktur der IG: Mit grosser Mehrheit wurde die Gründung eines Vereins beschlossen. Einstimmig begrüsst wurde, dass dieser Verein vor allem Organisationen als Kollektivmitglieder gewinnen, eine einfache und

Berufspolitische News

ressourcenschonende Vereinsstruktur haben und grundsätzlich offen für verschiedene zu definierende Berufsgruppen sein solle.

Die Arbeitsgruppe ist nun daran, die Gründungsversammlung vorzubereiten, die noch in diesem Jahr stattfinden wird.

Infos: heloisa.martino@sbap.ch

Präventionsgesetz:

Es geht doch weiter!

Wie in einer früheren Ausgabe des **punktum**. berichtet, verabschiedete der Bundesrat am 30. September 2009 den Entwurf zum Bundesgesetz für Prävention (PrävG). Damit will der Bundesrat die gesetzlichen Grundlagen für die überfällige Verbesserung und Stärkung der Prävention im schweizerischen Gesundheitswesen schaffen sowie für die Erfüllung seines verfassungsmässigen Auftrages, Re-

gelungen zur Bekämpfung stark verbreiteter oder bösartiger Krankheiten zu erlassen. In der Vorlage werden unter anderem – ebenfalls überfällig! – die psychischen Erkrankungen den somatischen Erkrankungen gleichgestellt.

Ende 2009 schien das Scheitern der Gesetzesvorlage vorprogrammiert: Obwohl der Gesetzesentwurf keine spezifischen Präventionsmassnahmen enthält und lediglich neue Steuerungs- und Koordinationsinstrumente sowie die Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen regelt, erfuhr die Vorlage massiven Widerstand, vor allem seitens wirtschaftsnaher Kreise. Bis vor einigen Monaten drohte im Parlament das Nichteintreten auf die Vorlage.

Am 25. März 2010 entschied die nationalrätliche Gesundheitskommission SKG-N, doch auf die Vorlage einzutre-

ten! Einige der zentralen Ziele des geplanten PrävG finden also durchaus eine Mehrheit in den Eidgenössischen Räten. Hingegen herrscht bezüglich des in der Vorlage vorgeschlagenen Instituts alles andere als Einigkeit. Es bleibt zu hoffen, dass eine alternative Kompromisslösung gefunden wird, die von einer Mehrheit im Parlament getragen wird – Hauptsache ist, dass dieses Gesetz, für welches PräventionsbefürworterInnen seit bald 30 Jahren kämpfen, endlich zum Durchbruch kommt und nicht infolge eines relativ nebensächlichen Aspektes wie der Organisationsform scheitert.

Heloisa Martino

www.phasischesystemtherapie.ch
www.carolegammer.com

WEITERBILDUNGSINSTITUT FÜR PHASISCHE PAAR- UND FAMILIENTHERAPIE LEITUNG: DR. CAROLE GAMMER UND WEITERBILDUNGSTEAM

KINDER PSYCHISCH KRANKER ELTERN

Behandlungsmöglichkeiten der Familientherapie

Zürich 10. - 11. September 2010 – Leitung: Dr. phil. Carole Gammer

6. POSTGRADUALER WEITERBILDUNGSGANG IN PSYCHOTHERAPIE MIT PHASISCH-SYSTEMISCHEM SCHWERPUNKT

Führt zur Ankerkennung als **Fachpsychologe/in für Psychotherapie**
Erfüllt die Anforderungen des **SBAP**

Erlangen Sie Ihren Fachtitel als **Systemische/r Psychotherapeut/in** in einem **interdisziplinären Weiterbildungsgang** für Psychologen/innen, Psychiater/innen, Ärzte/innen, Psychotherapeuten/innen, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen

Leitung: Dr. phil. Carole Gammer und Weiterbildungsteam
Seminarort: Zürich
Beginn der Weiterbildung: 22. - 26. März 2011 (Seminar 1)
Einführungsseminar: 12. - 13. November 2010

Anmeldung und detaillierte Informationen (Weiterbildungsteam, themenzentrierte Seminare, Kursdaten, Kosten) erhalten Sie unter info@gammer.ch

Institut für phasische Paar- und Familientherapie

Carmenstrasse 51, 8032 Zürich Telefon 044 253 28 60, Fax 044 253 28 61

Neue Mitglieder

Esther Albrecht, Zürich
Irmgard Keiser, Winterthur
Barbara Pfiffner, Sargans
Nina Tauscher, Winterthur
Agnes von Wyl, Zürich
Simone Zaugg-Jäger, Olten

Neue Studentenmitglieder

Helen Blarer, Zürich
Natascha Blattner, Flüh
Stefan Caduff, Luzern
Christina Giesser, Schaffhausen
Beate Hoyer Staub, Immensee
Rosmarie Kaufmann, Sachseln
Regine Knöpfli, Moosseedorf
Sabrina Leu, St. Gallen
Boris Peterka, Jona
Yves Schärer, Derendingen
Michaela Stastny Hoffet, Feldmeilen
Martina Zwanenburg, Buchs

Herzlich willkommen!

Psychotherapeut SBAP.

Beat Schmidiger, Wil

Fachpsychologinnen SBAP. in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Esther Albrecht, Zürich
Katja Iseli, Muttenz

Der SBAP. gratuliert!

Ursprung der menschlichen Beziehung

Gertraud Diem-Wille / Agnes Turner (Hg.): Ein-Blicke in die Tiefe

In diesem Buch wird die Theorie über die Methode der psychoanalytischen Beobachtung von Säuglingen, Kleinkindern und Organisationen nach Esther Bick sowie deren Anwendung von den Herausgeberinnen und anderen Fachpersonen vorgestellt, erläutert und klinisch reflektiert.

Gewürdigt werden die Arbeiten von Esther Bick, welche die «Infant Observation» 1960 als Teil der psychoanalytischen Ausbildung an der Tavistock-Klinik in London etablierte. Ihr beruflicher Werdegang sowie ihr Verständnis und Anliegen für das Kind und seine Mutter werden klar und einfühlsam beschrieben. Das Buch gibt nicht nur einen umfassenden Überblick über ein Verfahren, dem man einen grösseren Bekanntheitsgrad und vielfache Anwendung wünschen kann, sondern es lässt sich auch als eine tief greifende und bereichernde Selbsterfahrung lesen.

Die Methode, Säuglinge durch detailliertes regelmässiges Beobachten in ihrer natürlichen Umgebung von der Geburt bis zu ihrem zweiten Lebensjahr zu studieren und sich in ihr inneres Leben einzufühlen, gibt dem Beobachter die Möglichkeit, etwas über die Ängste des Babys, die Ängste der Mutter und seine eigenen Ängste zu lernen. Ob diese Gefühle in ihrer Tie-

fe erlebt werden können, hängt davon ab, ob diese Ängste mitfühlend von der bemutternden Person getragen und verstanden werden.

Das Denken und die Konzepte von Melanie Klein und Wilfred Bion stehen für ein besseres Verständnis der sich entwickelnden Kindheitsbeobachtungen. Ausschnitte aus den Fallbesprechungen in den Seminarien geben wichtige Einblicke in die praktische Arbeit und regen zum Reflektieren an. In den ausführlichen Beiträgen der verschiedenen Vertreter aus dem Fachbereich Pädagogik, Organisation und Institution wird die Trainingsarbeit als ein Lernvorgang stark hervorgehoben. Aus den Beschreibungen geht jedoch klar hervor, dass es sich dabei um eine emotionale Verarbeitung handelt. Das Einbezogenwerden in eine Beobachtungssituation erweitert die Gefühlswelt des jeweiligen Beobachters und somit die Fähigkeit des Einfühlens, der Empathie.

Die psychoanalytische Infant Observation wird heute in verschiedenen Ländern und im Rahmen unterschiedlicher Ausbildungen gelehrt und in verschiedenen Situationen angewandt, sei es im Kindergarten, an Schulen oder in öffentlichen Institutionen. Dies stimmt hoffnungsvoll. Dem Buch sind möglichst viele Leser zu



Gertraud Diem-Wille / Agnes Turner (Hg.): Ein-Blicke in die Tiefe. Die Methode der psychoanalytischen Säuglingsbeobachtung und ihre Anwendungen.

Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 2009, 253 Seiten, Fr. 44.90, ISBN 3-608-94533-4.

wünschen, da es zum Verständnis des Ursprungs der menschlichen Beziehung beiträgt.

Simone Gruen-Müller

NEUE TITEL AUS IHREM INTERESSENGBIET

G. Grote / B. Staffelbach: Schweizer HR-Barometer 2010. Arbeitsflexibilität und Familie.

NZZ Libro, 2010. 163 S., Abb., geb., Fr. 84.10, ISBN 978-3-03823-610-8

Neu gibt es in der fünften Ausgabe des Schweizer HR-Barometers eine Betrachtung allgemeiner Wirkungszusammenhänge im Bereich des Human-Resource-Managements. Auch wird auf relevante Massnahmen aufmerksam gemacht, die Arbeitseinstellung und -verhalten beeinflussen.

N. Birbaumer / D. Frey / J. Kuhl et al.: Enzyklopädie der Psychologie. Bd.1: Arbeitspsychologie.

Hogrefe, 2010. 750 S., geb., ca. Fr. 300.-, ISBN 978-3-8017-0598-5

Abriss über den aktuellen Erkenntnisstand der arbeitspsychologischen Forschung und Anwendung.

Bestellen ist ganz einfach:

Rufen Sie uns an: 0848 482 482 (Normaltarif)

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

contact@huberlang.com

HUBER & LANG



DER SCHWEIZER SPEZIALIST
FÜR FACHINFORMATION

In der Kommunikationsfalle

Miriam Meckel: Das Glück der Unerreichbarkeit

Handy, E-Mail, Chats und Internetangebote noch und noch kennzeichnen die moderne Kommunikationsumwelt, in der wir uns bewegen, für den Beruf, im Privatleben, zur Information und Unterhaltung, pausenlos. Wenn ein Buch in diesem Zusammenhang von einer «Kommunikationsfalle» spricht, könnte man ein kulturpessimistisches Klagelied erwarten. Dies wäre aber nicht der Stil von Miriam Meckel, Professorin für Corporate Communication an der Universität St. Gallen.

Sie ist zum einen eine präzise Beobachterin unsinniger Formen des Medienumgangs, zeigt andererseits aber auch auf, wie man die neuen Medien sinnstiftend und kreativ einsetzen kann. Sie ist nüchtern genug, um die Notwendigkeit hervorzuheben, sich mit den modernen Kommunikationsinstrumenten versiert in sozialen Welten bewegen zu können, aber sie weist auch darauf hin, wann man sich unerreichbar machen sollte und dies auch darf. Miriam Meckel schreibt süffig, mit zahlreichen Anekdoten aus dem eigenen Alltag als gehetzte Wissenschaftlerin mit 250 zu bearbeitenden E-Mails pro Tag, aber auch mit prägnanten Darstellungen wissenschaftlicher Befunde zu den Phänomenen. Sie geht lustvoll mit der Sprache um und entwirft witzige Wortneuschöpfungen, um die Dinge auf den Punkt zu bringen: So spricht sie

von «Simultanten»: Menschen, die immer überall dabei sein wollen, ständig im Stand-by-Modus und beim Multitasking. Wobei sie später die Kompetenz des Multitaskings als Illusion entlarvt. Miriam Meckel bleibt nicht bei der Analyse und Kritik – sie führt ihre Argumentationen auch zu Empfehlungen, wie man in dieser rasch fließenden Welt der Kommunikationsangebote und -forderungen einen eigenen Drift finden kann.

Die Autorin zeigt überzeugend auf, dass wohldurchdachte Entscheidungen und kreative Prozesse in einer Arbeitswelt, die von permanenten Unterbrechungen geprägt ist, kaum noch stattfinden können. Sie berichtet von Gegenbewegungen wie Firmen, welche E-Mail-freie Tage einführen oder konsequent darauf achten, nicht immer alle möglichen Adressaten «cc» einzukopieren. Aber auch so zentrale Lebensbereiche wie Liebe und Sexualität im Zeitalter der Social Networks werden thematisiert. Es wird aufgezeigt, welche neuen Formen der Partnerschaftssuche und der Gestaltung von Liebesbeziehungen in Real Life und in der virtuellen Welt durch Mobilkommunikation und Internet entstanden sind.

Das Buch enthält zahlreiche wertvolle Anregungen, die über die Kommunikations- und Medienkompetenz weit hinausführen in eine Lebensberatung für die Mediengesellschaft. Dass die



Miriam Meckel: Das Glück der Unerreichbarkeit. Wege aus der Kommunikationsfalle.

Goldmann Verlag, München 2009, 272 Seiten, Fr. 16.90, ISBN 3-442-15533-9.

Autorin selbst ihre Erkenntnisse wohl nicht immer konsequent umsetzen konnte, lässt ihr neuestes Buch erahnen, das mit dem Titel «Brief an mein Leben» über ihre kürzlich gemachte Erfahrung mit einem Burn-out berichtet. Inzwischen ist sie aber schon wieder ganz munter an Kongressen zu hören. Daniel Süss

NEUE TITEL AUS IHREM INTERESSEGEBIET

M. v. Münchhausen: Die sieben Lügenmärchen von der Arbeit ... und was Sie im Job wirklich erfolgreich macht. Campus, 2010. 224 S., geb., Fr. 33.90, ISBN 978-3-593-38787-1

Viele der vermeintlichen Jobwahrheiten sind genau betrachtet Lügenmärchen, die nicht nur unseren beruflichen Erfolg, sondern auch unsere Lebensfreude bremsen. Deshalb wird es Zeit, diese Lügenmärchen zu entlarven!

F. Protzmann: So arbeitet die Welt. Eine Fotoreise.

National Geographic, 2009. 349 S., Fotos, kart., Fr. 44.90, ISBN 978-3-86690-100-1

In bester «National Geographic»-Qualität zeigt der beeindruckende Fotoband Menschen beim Arbeiten: auf Feldern oder in Fabriken, tief in der Erde oder hoch in den Lüften, zwischen Sehnsucht und harter Realität. Die faszinierende Bilderreise führt durch die Berufswelten des 19. bis 21. Jahrhunderts und überrascht mit ungeahnten Einblicken in unterschiedlichste Kulturen.

Bestellen ist ganz einfach:

Rufen Sie uns an: 0848 482 482 (Normaltarif)

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

contact@huberlang.com

HUBER & LANG



DER SCHWEIZER SPEZIALIST
FÜR FACHINFORMATION

Handlicher, genauer Überblick

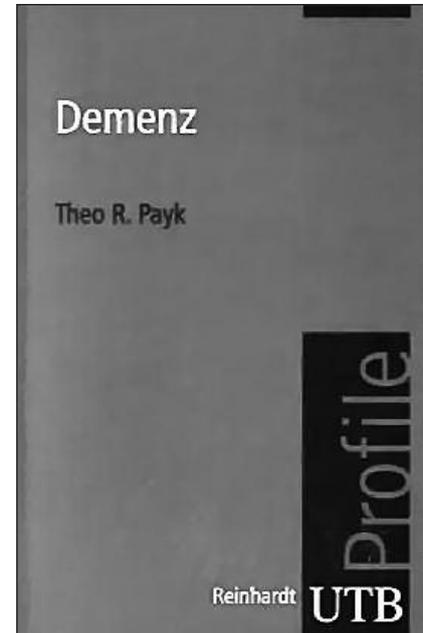
Theo R. Payk: Demenz

Das handliche Büchlein bringt auf 88 Seiten alles Wichtige, was fachlich Interessierte und beruflich Engagierte pflegender, helfender und heilender Berufe über die Erkrankung, den Verlauf, aber auch die Behandlungs- und Betreuungsmassnahmen bei einer Demenz wissen sollten.

Mit drei praxisnahen Beispielen führt der Verfasser die LeserInnen an die Krankheit Demenz heran und bringt so nahe, wie sich diese Krankheit äussern, aber auch anfühlen kann. Im Nachfolgenden wird der Krankheitsverlauf erläutert und die verschiedenen Stadien der Krankheit aufgezeigt. Die diagnostischen Möglichkeiten und die Abgrenzung zum normalen Altern werden knapp und verständlich beschrieben, sodass sich auch Laien gute Vorstellungen über die Möglichkeiten von Abklärungen machen können. Die Ursachen einer primären oder auch sekundären Demenz runden das Bild der Krankheit und deren Verlauf ab. Dabei zeigt Payk wie viele andere Autoren auch auf, dass der grösste Risikofaktor für eine Demenz das Alter an sich ist. Seine Beispiele zeigen aber auch auf, dass Menschen bereits in der fünften und sechsten Dekade ihres Lebens an einer Demenz erkranken können.

Der zweite Teil des Buches widmet sich der Behandlung und Betreuung.

Medikamentöse Behandlungen werden kurz beschrieben, und im Anhang finden Interessierte gängige Medikamente und ihre Dosierung. Da eine pharmakologische Therapie alleine keine Linderung und schon gar keine Heilung verspricht, setzen Professionelle ihr Augenmerk auf eine therapeutische Basisarbeit, welche die kontinuierliche Förderung von Aktivitäten in der Bewegung und Beschäftigung beinhalten kann. Näher beschrieben werden von Payk die *Validation*, ein achtsames Wahrnehmen und wertschätzendes Akzeptieren von Äusserungen und Handlungen, und die *Selbst-Erhaltungs-Therapie*, ein Trainingsprogramm zur Erhaltung und Stärkung von dem, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht. Schutz, Sicherung und Vorsorge kommen zum Tragen, wenn die Grenzen von therapeutischen Massnahmen erreicht sind. Die Rechtsfragen und anschliessenden hilfreichen Adressen sind leider ausschliesslich auf Deutschland ausgerichtet, regen aber zu weiteren Fragen an, wie das in der Schweiz gehandhabt wird. Im zehnteiligen Anhang finden sich nebst Medikamentenbeschreibung und Adressen ein ausführliches Glossar zu Fachbegriffen und Hinweise zur weiterführenden Literatur.



Theo R. Payk: Demenz. UTP (Profile), Stuttgart 2010, 88 Seiten, Fr. 22.50, ISBN 3-8252-3371-5.

Fazit: ein informatives, übersichtliches Büchlein, das in jeder persönlichen Bibliothek von Fachleuten in begleitenden, betreuenden, helfenden und heilenden Berufen stehen sollte. Es verschafft einen schnellen, aber genauen Überblick und weist mit vielen aktuellen Hinweisen auf Literatur zum Thema hin. Regula Bockstaller

NEUE TITEL AUS IHREM INTERESSENGBIET

W. Hacker: Arbeitsgegenstand Mensch. Psychologie dialogisch-interaktiver Erwerbsarbeit. Ein Lehrbuch.

Dustri, 2009. 344 S., kart., Fr. 55.80, ISBN 978-3-89967-560-3

Humandienstleistungen nehmen zu und stellen immer komplexere Anforderungen: Bildung, Sozialarbeit, Pflege, Medizin, Handel, Verwaltung, Management, Service usw. Die Ergebnisqualität wird häufig beklagt; gleichzeitig lässt die wachsende Krankheitsrate ein brisantes Mass an Fehlbeanspruchung erkennen. Die Wirtschaftspsychologie hat während der letzten Jahre relevante Analysen zur Frage erarbeitet: Wie kann dialogisch-interaktive Arbeit gelingen und den Betroffenen kein Paradies, aber eine optimale Lebensqualität ermöglichen?

M. Hänsel / A. Matzenauer: Ich arbeite, also bin ich? Sinnsuche und Sinnkrise im beruflichen Alltag.

Vandenhoeck & Ruprecht, 2009. 174 S., 7 Abb., kart., Fr. 48.20, ISBN 978-3-525-40416-4

Über das Bedürfnis nach Sinn und Erfüllung in der Arbeit – jenseits materieller Erfolge.

Bestellen ist ganz einfach:

Rufen Sie uns an: 0848 482 482 (Normaltarif)

oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

contact@huberlang.com

HUBER & LANG



DER SCHWEIZER SPEZIALIST
FÜR FACHINFORMATION

- 14.09.2010 Forum 13: Neue Medien in der Berufspraxis aus psychologischer Sicht.
Restaurant Linde Oberstrass, Universitätsstr. 91, 8006 Zürich.
Referentin: Frau lic. phil. Annette Kielholz, Psychologin.
Ab 18 Uhr Apéro, 19 Uhr Referat. Gäste willkommen!
- 17.09.2010 Neuropsychologie des Kindes- und Jugendalters. Thema: Neurorehabilitation.
Referentinnen: Frau lic. phil. Marietta Haller und Frau lic. phil. Carla Raselli,
Rehazentrum Affoltern a. A.
- 18.09.2010 Neuropsychologie des Kindes- und Jugendalters. Thema: Gedächtnis.
Referent: Dr. rer. nat. Michel Lendt, Rehazentrum Affoltern a. A.
- 05.10.2010 Verleihung des 5. SBAP.-Preises. 17 Uhr Vortragssaal Kunsthaus Zürich.
- 19./20.11.2010 Neuropsychologie des Kindes- und Jugendalters. Thema: Aufmerksamkeit.
Referent: lic. phil. Martin Michel, Rehazentrum Affoltern a. A.

Redaktionskommission:

Heidi Aeschlimann
Manuela Lisibach
Heloisa Martino
Claudio Moro
Sabine Richebächer

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Heidi Aeschlimann
Verena Berchtold
Regula Bockstaller
Lucina Fioritto
Simone Gruen-Müller
Peter Gugger
Claudia Harzer
Urs Hinnen
Manuela Lisibach
Heloisa Martino
Ueli Mäder
Claudio Moro
Sabine Richebächer
Willibald Ruch
Heinz Schüpbach
Karin Stuhlmann
Daniel Süß
Michael Zirkler

**Koordination /
Inserate und Beilagen:**
SBAP. Geschäftsstelle

Auflage:
1300 Exemplare

Redaktionsschluss
Nr. 4/2010: 11.10.2010

Layout, Druck und Ausrüsten:
Druckerei Peter & Co., Zürich

Lektorat:
Thomas Basler, Winterthur

Konzept und Gestaltung:
greutmann bolzern zürich

Adresse:
SBAP. Geschäftsstelle
Merkurstrasse 36
8032 Zürich
Tel. 043 268 04 05
Fax 043 268 04 06
info@sbap.ch
www.sbap.ch