

Belastungen, Bewältigung und Ressourcen im Berufsverlauf

Eine Untersuchung mit Psychologinnen und Psychologen
im Bereich Arbeit, Organisation und Personal



Masterarbeit: Bericht 2016

Autor

Michael Imhof

Betreuende Person

Prof. Dr. Geri Thomann

Praxispartner

Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie (SGAOP)

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Master-Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und nur mit den angegebenen Quellen, Hilfsmitteln und Hilfeleistungen erstellt habe und dass Zitate kenntlich gemacht sind.

Ort, Datum

Unterschrift

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner herzlich für ihr entgegengebrachtes Vertrauen, ihre Offenheit und Geduld danken. Ihre Geschichten haben mich berührt, zum Nachdenken angeregt und während den letzten Monaten intensiv begleitet. Seit den Interviews kommen mir immer wieder Bewältigungsstrategien von ihnen in den Sinn, die ich selber bereits erfolgreich anwenden und mit anderen Menschen teilen durfte.

Ebenfalls möchte ich allen Personen danken, die sich ebenso für die Interviews gemeldet und ihr Interesse und ihre Bereitschaft zur Teilnahme bekundet hatten. Danken möchte ich auch allen Teilnehmenden der Online-Umfrage.

Ein Dankeschön gilt ferner allen Personen, die sich gemeldet hatten und dabei in irgendeiner Form Hinweise oder Eindrücke zurückgemeldet hatten. Im Speziellen möchte ich an dieser Stelle Margrit Imhof, Corsin Flepp, Gregory Meier, Muriel Bärtschi und Roland Imhof für den interessanten Austausch, die wertvollen, ehrlichen und auch kritischen Rückmeldungen und Hinweise, wie auch die ermunternden Worte danken.

Mein Dank gilt ebenso Herrn Thomann für die Begleitung dieser Arbeit, für den grossen Handlungsspielraum bei der Gestaltung der Masterarbeit, für das entgegengebrachte Vertrauen und für die wertvollen Anregungen.

Abschliessend möchte ich den ehemaligen und aktuellen Vorstandsmitgliedern sowie den ehemaligen und aktuellen Mitarbeitenden der Geschäftsstellen der beiden Berufsverbände SGAOP und SBAP für ihre Offenheit, ihre wertvollen Rückmeldungen, ihr Interesse und ihre Bereitschaft zur Unterstützung dieser Arbeit danken.

Zusammenfassung

Bis heute ist wenig bekannt, wie *Berufsverläufe* von Psychologinnen und Psychologen im Bereich Arbeit, Organisation und Personal (A, O & P) in der Schweiz aussehen, welche *Belastungen* auftreten, wie diese bewältigt werden oder welche *Ressourcen* bestehen oder zusätzlich gewünscht werden.

Ziel dieser Arbeit war es, diese Thematik bei Mitgliedern von zwei Berufsverbänden im Bereich A, O & P-Psychologie zu untersuchen. Dazu wurden mittels Befragung und Interviews (n=9) Kennwerte des *Berufsverlaufs*, *Belastungen*, deren *Bewältigung* und *bestehende* sowie *zusätzlich gewünschte Ressourcen* erhoben. Letzteres wurde durch eine weitere Befragung (n=98) untersucht.

Alles in allem lassen sich die *Berufsverläufe* nicht in verschiedene Typen einteilen. Gehäuft treten zahlreiche *Belastungen* (z.B. *steigende Arbeitsmenge*: n=4), Bewältigungsstrategien (z.B. *Informationen austauschen*: n=9), *vorhandene* (z.B. *soziale Unterstützung*: n=9) und *zusätzlich gewünschte Ressourcen* (z.B. Angebote im Bereich *Organisationsentwicklung*: n=78) auf.

Es wird empfohlen, den *Austausch von Informationen und Erfahrungen zu Herausforderungen und Situationen aus dem Berufsalltag* zwischen den Verbandsmitgliedern verstärkt zu fördern.

Schlüsselwörter:

Berufsverlauf, Belastung, Bewältigung, Ressource, Stress, Arbeit, Organisation, Personal, Psychologe, Psychologin

Anzahl Zeichen mit Leerzeichen, ab Einleitung bis und mit Ausblick, ohne Anhang: 239'989

Abstract

So far, little is known about the progression of *professional careers* of Swiss psychologists in the field of Work, Organisation and Personnel (W, O & P), experienced *strains*, and related *coping strategies*, as well as existing and additionally desired *resources*.

The aim of this study was to investigate this topic with members of two professional associations in the field W, O & P. Therefore a survey and interviews (n=9) were conducted, focusing on the characteristics of *professional careers*, *strains*, *coping strategies*, and *existing* as well as *desired resources*.

The findings revealed no distinct *professional career* types, but there were several frequently mentioned *strains* (e.g. *increasing amount of work*: n=4), *coping strategies* (e.g. *exchange of information*: n=9), *existing* (e.g. *social support*: n=9) and *desired resources* (e.g. *supportive supply in the area of organisational development*: n=78).

It is recommended to further facilitate the *exchange of information and experience about challenges and situations of day-to-day work* between the members of the professional associations.

Key words:

professional career, strain, coping strategies, resources, stress, work, organisation, personnel, psychologist

Abkürzungsverzeichnis

Institutionen und Abschlüsse

A, O & P	Arbeit, Organisation und Personal
APSYTRA	Association des psychologues du travail et des organisations
Bachelor	Bachelorabschluss
FH	Fachhochschule
Master	Masterabschluss
SBAP	Schweizerischer Berufsverband für Angewandte Psychologie
SGAOP	Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie
Uni	Universität

Statistische und methodische Begriffe

<i>CI</i>	Konfidenzintervall
<i>CIT</i>	Critical Incident Technique
<i>M</i>	Mittelwert
<i>Max</i>	Maximum
<i>Med</i>	Median
<i>Min</i>	Minimum
<i>p</i>	Signifikanzniveau
<i>r</i>	Korrelationskoeffizient
<i>r²</i>	aufgeklärte Varianz
<i>SD</i>	Standardabweichung

Weitere Begriffe

Abb.	Abbildung
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heisst
i.S.v.	im Sinne von
inkl.	inklusive
insb.	insbesondere
Kap.	Kapitel
s.	siehe
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
z.B.	zum Beispiel

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	1
1.1.1	Zielsetzung	1
1.1.2	Aufbau der Arbeit	2
1.2	Abgrenzung	2
2	Theoretischer Hintergrund	4
2.1	Berufsverlauf	4
2.1.1	Begriffsbestimmung	4
2.1.2	Theorie und Empirie	4
2.1.2.1	Gesamtkonzeption zum selbstgesteuerten Handeln und zur beruflichen Entwicklung	5
2.1.2.2	Empirische Befunde zum Berufseinstieg und -verlauf	8
2.1.3	Zusammenfassung	11
2.2	Belastungen	12
2.2.1	Begriffsbestimmung	12
2.2.2	Theorie und Empirie	12
2.2.2.1	Externe Belastungen	12
2.2.2.2	Interne Belastungen	15
2.2.3	Zusammenfassung	16
2.3	Bewältigung	16
2.3.1	Begriffsbestimmung	16
2.3.2	Theorie und Empirie	16
2.3.3	Zusammenfassung	18
2.4	Ressourcen	19
2.4.1	Begriffsbestimmung	19
2.4.2	Theorie und Empirie	19
2.4.2.1	Externale Ressourcen	19
2.4.2.2	Internale Ressourcen	23
2.4.3	Zusammenfassung	24
2.5	Stressentstehung	24
2.5.1	Transaktionales Stressmodell	25
2.6	Gesamtzusammenfassung	27
2.7	Ableitung der Fragestellungen	28
3	Methodologie	30
3.1	Zielgruppe	30
3.2	Untersuchungsdesign und -ablauf	30
3.3	Phase 1: Literaturrecherche und Begründung des Vorgehens	31
3.4	Phase 2: Exploration	33
3.4.1	Stichprobe	33
3.4.1.1	Auswahl und Rekrutierung	34
3.4.1.2	Beschreibung	35
3.4.1.3	Repräsentativität	36
3.4.2	Datenerhebung	37
3.4.2.1	Erhebungsinstrument	38
3.4.2.2	Durchführung der Datenerhebung	44

3.4.3	Datenauswertung	46
3.4.3.1	Berufsverlauf	46
3.4.3.2	Stressreiche Belastungen, Bewältigung, Ressourcen.....	49
3.4.3.3	Gütekriterien	53
3.5	Phase 3: Generalisierung	54
3.5.1	Stichprobe	54
3.5.1.1	Auswahl und Rekrutierung.....	54
3.5.1.2	Beschreibung	54
3.5.1.3	Repräsentativität.....	56
3.5.2	Datenerhebung	57
3.5.2.1	Erhebungsinstrument.....	57
3.5.2.2	Durchführung der Datenerhebung.....	61
3.5.3	Datenauswertung	61
3.5.3.1	Prüfung der Datenqualität und Datenaufbereitung	62
3.5.3.2	Deskriptive Statistik.....	63
3.5.3.3	Analyse auf Zusammenhänge	63
3.6	Phase 4: Gestaltungsvorschläge	63
4	Ergebnisse	64
4.1	Phase 2: Exploration	64
4.1.1	Berufsverlauf.....	65
4.1.1.1	Fallübergreifende Ergebnisse.....	65
4.1.1.2	Fallspezifische Ergebnisse	67
4.1.1.3	Zusammenfassung.....	70
4.1.2	Stressreiche Belastungen.....	71
4.1.2.1	Anzahl und Dauer	71
4.1.2.2	Externe Belastungen	71
4.1.2.3	Interne Belastungen	72
4.1.2.4	Zusammenfassung.....	72
4.1.3	Bewältigung	73
4.1.3.1	Allgemeines Prozessmodell der Bewältigung stressreicher Belastungen...	73
4.1.3.2	Zusammenfassung.....	79
4.1.4	Vorhandene Ressourcen.....	79
4.1.4.1	Externale Ressourcen	80
4.1.4.2	Internale Ressourcen.....	80
4.1.4.3	Zusammenfassung.....	81
4.1.5	Zusätzliche Ressourcen	81
4.1.5.1	Herausforderungen und Situationen	81
4.1.5.2	Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen	85
4.1.5.3	Verwendung von Informationen und Erfahrungen.....	85
4.1.5.4	Formen von Unterstützungsangeboten	86
4.1.5.5	Weiteres	86
4.1.5.6	Zusammenfassung.....	87
4.1.6	Gesamtzusammenfassung	87
4.2	Phase 3: Generalisierung	87
4.2.1	Zusätzliche Ressourcen	88
4.2.1.1	Deskriptive Statistik.....	88
4.2.1.2	Analyse auf Zusammenhänge	93
4.2.2	Gesamtzusammenfassung	94

5 Interpretation und Diskussion	95
6 Praktische und theoretische Implikationen	105
6.1 Praktische Implikationen für Berufsverbände und (angehende) Psycholog- innen und Psychologen	105
6.1.1 Berufsverbände.....	105
6.1.2 (Angehende) A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen.....	108
6.1.2.1 Orientieren und qualifizieren	109
6.1.2.2 Explorieren	109
6.1.2.3 Positionieren	110
6.1.2.4 Partizipieren	110
6.1.2.5 Kombinieren	111
6.1.2.6 Flexibilisieren.....	111
6.1.2.7 Reflektieren	112
6.2 Theoretische Implikationen.....	113
7 Kritische Reflexion und Ausblick.....	115
Literaturverzeichnis.....	118
Weiterführende Literatur	126
Abbildungsverzeichnis.....	127

1 Einleitung

Vor bald 5 Jahren sind zahlreiche Studierende, darunter auch ich, zu einer Reise aufgebrochen, deren Ziel vermutlich den meisten am Anfang unklar war und vielleicht teilweise heute noch ist. Bald geht die erste Etappe, das Psychologiestudium, zu Ende. Nun steht für viele Studierende ein neuer beruflicher Lebensabschnitt an. Ich frage mich hierbei: Wie sieht der nächste berufliche Lebensabschnitt denn genau aus? Ich persönlich kann keine klaren Berufsverläufe, keine klaren Berufsbilder, keine klaren Weiterbildungsstrukturen (zum Beispiel (z.B.) Weiterbildungstitel: vgl. Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie SGAOP, 2008) erkennen. Ich frage mich auch: Mit welchen Herausforderungen werde ich als angehender Psychologe in meinem zukünftigen Lebensabschnitt konfrontiert, und wie kann ich damit umgehen, um längerfristig gesund zu bleiben? Bei der Sichtung von Literatur (z.B. Olos & Hoff, 2007) und im Austausch mit Mitstudierenden sowie mit Psychologinnen und Psychologen wurde mir bewusst, dass die Berufsverbände im Umgang mit gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen längerfristig eine wertvolle Unterstützung bieten können. Aufgrund dessen habe ich ein mögliches Konzept für die Umsetzung der Masterarbeit entworfen und das Gespräch mit dem Vorstand der beiden Verbände Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie (SGAOP) und Schweizerischer Berufsverband für Angewandte Psychologie (SBAP) gesucht. Das Konzept ist bei beiden Institutionen auf Interesse gestossen, und sie haben sich bereit erklärt, das Projekt tatkräftig zu unterstützen.

1.1 Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

Im Weiteren werden die Zielsetzung und der Aufbau der Arbeit beschrieben und eine Abgrenzung zu nicht behandelten Inhalten vorgenommen.

1.1.1 Zielsetzung

Das Ziel der Untersuchung ist, mehr darüber in Erfahrung zu bringen, wie *Berufsverläufe* von Psychologinnen und Psychologen im Bereich Arbeit, Organisation und Personal (A, O & P) in der Schweiz aussehen und welche *Belastungen* auftreten, wie diese bewältigt werden und welche *Resourcen* hierbei zur Verfügung stehen. Des Weiteren hat sich im Austausch mit den Berufsverbänden gezeigt, dass eine Abklärung des Bedarfs an zusätzlichen Angeboten bzw. Unterstützungsangeboten wünschenswert ist. Darum soll übergeordnet der Frage nachgegangen werden, wie A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten im Umgang mit *Belastungen* durch Angebote seitens der Berufsverbände zusätzlich unterstützt werden können. Wei-

ter soll die Arbeit einen Schwerpunkt auf die Methodologie legen, sich vertieft damit auseinandersetzen und verschiedene Methoden erproben, um daraus zu lernen. Deshalb wird das methodische Vorgehen differenziert und detailliert beschrieben. Des Weiteren sollen möglichst transparente Informationen über die aktuelle Situation bei Psychologinnen und Psychologen im Bereich A, O & P gewonnen und dargelegt werden, um weitere Forschung in diesem Bereich möglichst gut anschlussfähig zu machen. Dies ist insofern relevant, als gerade im Bereich der A, O & P-Psychologie in der Schweiz bisher erst wenige Befunde vorliegen.

1.1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in 7 Kapitel (Kap.). In Kap. 1 wird in das Thema eingeleitet sowie die Ausgangslage und die Zielsetzung beschrieben. Kap. 2 stellt den theoretischen Rahmen der Arbeit dar und umfasst die für die untersuchte Thematik relevanten Definitionen von Begriffen, Theorien und Konzepten sowie empirische Befunde. Hierbei wird auf den *Berufsverlauf*, die *Belastungen*, die *Bewältigung* und die *Ressourcen* eingegangen. Des Weiteren sollen die drei letzteren Phänomene theoretisch in einem Konzept der *Stressentstehung* verortet werden. Darauf aufbauend und mit Fokus auf das Ziel der Arbeit werden die Fragestellungen abgeleitet, und es wird ein Modell zur theoretischen Verortung ausgewählt. Dieses Modell bildet hierbei den theoretischen Rahmen und dient als Grundlage für die in Kap. 3 abgeleitete Methodologie zur Untersuchung der für die Fragestellungen relevanten Phänomene. Dabei werden die Zielgruppe, das Untersuchungsdesign sowie die 4 Phasen der Untersuchung erläutert. Als Bestandteil davon werden die Stichprobe, ihre Repräsentativität, Gütekriterien sowie die Datenerhebung und -auswertung thematisiert. In Kap. 4 werden die Ergebnisse entlang der Fragestellungen dargestellt und anschliessend in Kap. 5 mit Bezug zu relevanten Theorien und empirischen Befunden interpretiert und diskutiert. Kap. 6 enthält praktische und theoretische Implikationen, und in Kap. 7 wird eine kritische Reflexion der durchgeführten Untersuchung vorgenommen und ein Ausblick gegeben.

1.2 Abgrenzung

Die vorliegende Arbeit soll einen Überblick über mögliche *Belastungen*, *Bewältigung* und *Ressourcen* geben. Es besteht hierbei kein Anspruch auf Vollständigkeit, da dies aufgrund der offenen Zielsetzung und Fragestellungen nach Ansicht des Autors² weder als sinnvoll möglich noch als zielführend erachtet wird. Die Forschung in den verschiedenen Bereichen ist teilweise bis zu 50 Jahre alt und beinhaltet zahlreiche weitere psychologische Konstrukte, die wiederum auf einer ebenfalls

² Hinweis: Um eine klare Trennung zwischen den Ansichten des Autors dieser Masterarbeit und den Ansichten anderer Personen (folglich Quellen von Drittpersonen) vorzunehmen, wird im Folgenden jeweils der Begriff «Autor» verwendet, um die Ansicht des Autors dieser Masterarbeit darzustellen.

jahrzehntelangen Forschungstradition basieren. Darum soll vielmehr versucht werden, übergeordnete Zusammenhänge aufzuzeigen und diese mit verschiedenen Beispielen anzureichern. Des Weiteren wird aufgrund der Zielsetzung, wo immer möglich, bewusst Literatur aus der Schweiz der internationalen Literatur vorgezogen, um ein möglichst adäquates Bild zur aktuellen Situation von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen in der Schweiz darstellen zu können. Da in der Schweiz scheinbar bisher nur wenige Untersuchungen zu dieser Berufsgruppe vorliegen, werden Referenzdaten von ähnlichen Personengruppen (unter anderem (u.a.) Personen mit einem *höheren Abschluss* oder einem *akademischen Beruf*) beigezogen. Diese Daten können hierbei jedoch bestenfalls als Annäherung an die tatsächliche Situation von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen gesehen werden. Ebenfalls sind die in dieser Arbeit erhobenen Daten mit Vorsicht zu interpretieren, da die Stichprobe mit grösster Wahrscheinlichkeit nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit ist.

2 Theoretischer Hintergrund

Im Weiteren wird zum vertieften Verständnis der untersuchten Phänomene der theoretische Hintergrund beschrieben und auf den *Berufsverlauf*, die *Belastungen*, die *Bewältigung* und die *Resources* eingegangen.

2.1 Berufsverlauf

Als Grundlage für die Erläuterungen zum *Berufsverlauf* wird zunächst eine Begriffsbestimmung vorgenommen, bevor anschliessend auf die Theorie und empirische Befunde eingegangen wird.

2.1.1 Begriffsbestimmung

Berufliche Laufbahn wird in dieser Arbeit als «Abfolge von Jobs, Berufen und Positionen, die eine Person im Laufe ihres vorberuflichen, beruflichen und nachberuflichen Lebens einnimmt» (Bergmann, 2004, S. 345) verstanden. *Jobs* sind hierbei Tätigkeiten³, die eine geringe Qualifikation erfordern sowie häufig nur kurzzeitig und meist aufgrund guter Bedingungen (z.B. Verdienstmöglichkeiten) ausgeübt werden (Bergmann, 2004). Im Gegensatz dazu zählen *Berufe* zu qualifizierter Arbeit⁴ (bzw. Tätigkeit), die über längere Zeit ausgeübt wird, nach Eignung und Neigung ausgerichtet ist und auf Selbstverwirklichung abzielt (Bergmann & Eder, 1995, zitiert nach Bergmann, 2004). Unter *Position* wird «die Stellung eines Berufsinhabers [einer Berufsinhaberin] angesprochen, die er [sie] innerhalb einer betrieblichen, institutionellen oder gesellschaftlichen Hierarchie einnimmt» (Bergmann, 2004, S. 344). Weiter wird wiederum unter dem Begriff *Hierarchie* zwar nicht ausschliesslich, aber auch die Personalverantwortung subsumiert (Küsell, 2006).

In der vorliegenden Arbeit werden, in Anlehnung an Olos (2011), die Begriffe *Berufliche Laufbahn* und *Berufsverlauf* synonym verwendet.

2.1.2 Theorie und Empirie

Um die Thematik der *Berufsverläufe* besser einordnen zu können, werden nachfolgend verschiedene theoretische Ansätze übersichtsartig vorgestellt. Anschliessend wird ein Ansatz ausgewählt und näher beschrieben.

In der Literatur finden sich verschiedene Theorien zu Berufswahl und *-verlauf*, wobei diese diverse Überschneidungen aufweisen und bisher noch keine übergeordnete Theorie in diesem Bereich existiert (Olos, 2011). Die Theorien zur Berufswahl bzw. zum *Berufsverlauf* lassen sich grob in folgende Ansätze gliedern (vgl. Moser & Schmook, 2006):

³ Tätigkeit wird als Oberbegriff für «eine zusammenhängende Menge von Aktivitäten [verstanden], die sich an umfassenden oder überdauernden Motiven ausrichtet oder aber mit einer beruflichen Position verbunden sind» (Greif, 2014, S. 190).

⁴ Arbeit wird «als zielgerichtete, aufgabenbezogene menschliche Tätigkeit» (Marcus, 2011, S. 45) verstanden.

- *Kongruenztheoretischer Ansatz*
- *Allokationstheoretischer Ansatz*
- *Entwicklungstheoretischer Ansatz*
- *Entscheidungstheoretischer Ansatz*

Zum *kongruenztheoretischen Ansatz* zählt unter u.a. die *Berufswahltheorie* von Holland (1985) (vgl. Moser & Schmook, 2006), die davon ausgeht, dass Berufe «entsprechend der Passung von Person- und Umweltmerkmalen gewählt werden» (Holland, 1996, zitiert nach Moser & Schmook, 2006, S. 238). Im Gegensatz dazu geht der *allokationstheoretische Ansatz* davon aus, dass «Berufswahl und auch spätere berufliche Entwicklung vor allem ein Resultat der Zuweisung (Allokation) beruflicher Möglichkeiten durch die Umgebung des Individuums sind» (Moser & Schmook, 2006, S. 238). Der *entwicklungstheoretische* wie auch der *entscheidungstheoretische Ansatz* fokussieren auf die Entscheidung (vgl. Moser & Schmook, 2006). Beim *entwicklungstheoretischen Ansatz* werden die Entscheidungsprozesse als längerfristige Entwicklung gesehen (u.a. *Selbstkonzepttheorie*: Super, 1957) (vgl. Moser & Schmook, 2006), wohingegen bei *entscheidungstheoretischen Ansätzen* ein klar umgrenzter Zeitraum bei der Berufswahl fokussiert wird (Moser & Schmook, 2006). Die *entscheidungstheoretischen Ansätze* beschäftigen sich mit Entscheidungsproblemen und berücksichtigen hierbei Handlungsalternativen, Konsequenzen sowie deren Evaluierung, Ziele und Kriterien (Moser & Schmook, 2006). Nach Ansicht des Autors dieser Arbeit fällt darunter das *Modell zur Lebensplanung* von Abele (2002), wobei sich dieses unter den neueren berufspsychologischen Ansätzen durchgesetzt hat (Olos, 2011). Das Modell beinhaltet eine interaktionistisch-dynamische Sichtweise, der zufolge verschiedene Merkmale der Person und Bedingungen der Umwelt wechselseitig aufeinander Einfluss ausüben (Hohner & Hoff, 2014). Eine Weiterentwicklung dieses Ansatzes stellt nach Ansicht des Autors dieser Arbeit das im Rahmen des Projekts *Kompass* entwickelte *Gesamtkonzept zum selbstgesteuerten Handeln und zur beruflichen Entwicklung* dar (vgl. Hoff, Hohner & Härtwig, 2014). Aufgrund dieser dynamischen, interaktionistischen Perspektive (vgl. Hohner & Hoff, 2014) und der weiten Verbreitung des zugrunde liegenden Modells von Abele (2002) (vgl. Olos, 2011) sowie aufgrund der Aktualität der Weiterentwicklung, wird das *Gesamtkonzept zum selbstgesteuerten Handeln und zur beruflichen Entwicklung* ausgewählt und nun vertieft beschrieben.

2.1.2.1 Gesamtkonzeption zum selbstgesteuerten Handeln und zur beruflichen Entwicklung

Dem Gesamtkonzept liegt die Annahme zugrunde (siehe (s.) Abbildung (Abb.) 1), dass Person und Umwelt interagieren bzw. sich wechselseitig über die Zeit hinweg beeinflussen (Hoff et al., 2014).

So wirken sowohl Strukturen der Persönlichkeit (innere Bedingungen) als auch jene der Gesellschaft (äussere Bedingungen) «immer zugleich auf Prozesse des *Handelns* sowie auf die längerfristige Entwicklung von Personen ein» (Hoff et al., 2014, S. 64). In Abb. 1 sind die Einflüsse der Persönlichkeit oben und diejenigen der Gesellschaft unten aufgeführt, wobei der graue Balken in der Mitte als Prozess des *Handelns* zu verstehen ist (Hoff et al., 2014). Der Prozess des *Handelns* beginnt mit den *Zielen*, gefolgt vom *Handeln*, dem *Erfolg* (Zielerreichung) und endet mit der *Zufriedenheit*, wobei bei den *Zielen*, dem *Handeln* und dem *Erfolg* die Struktur der Persönlichkeit (oben) und der Gesellschaft (unten) jeweils einwirken (vgl. Hoff et al., 2014).

Im Nachfolgenden wird kurz auf die einzelnen Punkte eingegangen. Anzumerken ist, dass das Konzept nicht impliziert, dass automatisch ein *Erfolg* und eine *Zufriedenheit* nach dem *Handeln* eintritt; bei diesem Konzept geht es vielmehr um eine begleitete Reflexion, um selbstgesteuertes *Handeln* im Rahmen der beruflichen Entwicklung zu fördern (vgl. Hoff et al., 2014).

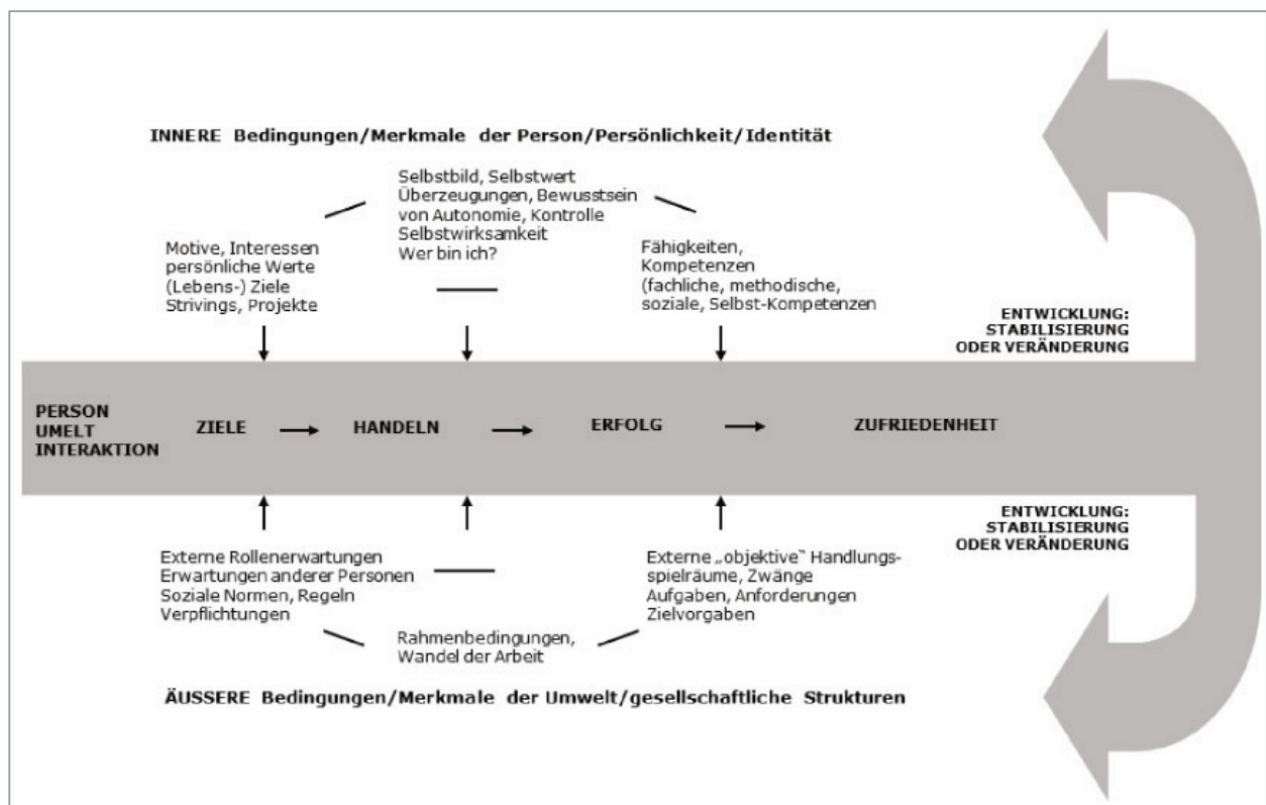


Abbildung 1: Gesamtkonzeption zum selbstgesteuerten Handeln und zur beruflichen Entwicklung (Hoff et al., 2014, S. 87)

Ziele

Bei den *Zielen* bzw. deren Formulierung, wird davon ausgegangen, dass diese aufseiten der Person u.a. durch *Motive*, *Interessen* und *persönliche Werte* beeinflusst werden. Je stärker die Person sich diese (insbesondere (insb.) die wichtigen) *Motive*, *Interessen* und *persönlichen Werte* bewusst macht, desto besser gelingt eine bewusste Zielformulierung (Hoff et al., 2014). Aufseiten der gesellschaftlichen Strukturen wirken hierbei u.a. *externe Rollenerwartungen*, *soziale Normen*, *Regeln*

und *Verpflichtungen*. Dabei gilt es zu prüfen, inwiefern die äusseren Pflichten mit den eigenen *Wünschen* und *Zielen* übereinstimmen (Hoff et al., 2014).

Handeln

Beim *Handeln* spielen übergeordnete Merkmale wie *Selbstvertrauen*, Überzeugungen bzw. Bewusstsein von *Selbstwirksamkeit* sowie *Autonomie* oder *Kontrolle über das Leben* eine Rolle (Hoff et al., 2014). Diese Merkmale bzw. die damit verbundenen Erfahrungen können durch Reflexion zugänglich gemacht werden und dadurch biografische Ressourcen in Form von Handlungsstrategien darstellen (vgl. Hoff et al., 2014). Seitens gesellschaftlicher Strukturen nehmen *Rahmenbedingungen* und der *Wandel der Arbeit* Einfluss auf das *Handeln*. Für eine realistische Einschätzung der eigenen Lebenspläne ist es wichtig und hilfreich, sich Kenntnisse über die Arbeitsgesellschaft und ihren Wandel anzueignen (vgl. Hoff et al., 2014).

Erfolg

Im Hinblick auf den *Erfolg* sind aufseiten der Person die *Fähigkeiten* und *Kompetenzen* relevant, wobei sich die Frage stellt, inwiefern diese vorhanden sind, um «Ziele mithilfe von Plänen und Handlungsstrategien in die Tat umsetzen zu können» (Hoff et al., 2014, S. 58). Weiter ist die *Fähigkeit* wichtig, den *Erfolg* des *Handelns* realistisch einschätzen zu können (Hoff et al., 2014). Aufseiten der äusseren Bedingungen spielen hierbei *externe*, «objektive» *Handlungsspielräume*, *Zwänge*, *Aufgaben*, *Anforderungen* und *Zielvorgaben* eine Rolle, wobei diese oft nicht durch die Person beeinflusst werden können (Hoff et al., 2014). Als *Handlungsspielraum* kann beispielsweise (bspw.) eine geringe Anzahl an Mitbewerbenden auf eine Stelle verstanden werden (Hoff et al., 2014). Umgekehrt können etwa strenge Zulassungsbedingungen für eine berufliche *Position* einen *Zwang* darstellen (Hoff et al., 2014).

Zufriedenheit

Nach dem *Erfolg* ist gemäss dem vorgestellten Konzept die *Zufriedenheit* aufgeführt. Diese tritt dann ein, wenn die Person zur Einschätzung kommt, dass sie ihre *Ziele* in hinreichendem Mass erreicht hat (Hoff et al., 2014).

Entwicklung

Es wird angenommen, dass es im Rahmen des Prozesses des *Handelns* zu einer *Entwicklung* kommen kann. So können sich sowohl die äusseren als auch die inneren Bedingungen entweder stabilisieren oder verändern (vgl. Hoff et al., 2014). Innere Bedingungen können sich bspw. aufgrund von «Erfahrungen beim Handeln, durch Erfolg oder Misserfolg und durch Zufriedenheit oder Un-

zufriedenheit» (Hoff et al., 2014, S. 88) entwickeln. Weiter können bei der erfolgreichen Zielerreichung «Überzeugungen der Selbstwirksamkeit, internale sowie interaktionistische Kontrollvorstellungen und Selbstvertrauen» (Hoff et al., 2014, S. 88) entstehen bzw. sich verfestigen. Andererseits kann sich auch die Umwelt aufgrund des *Handelns* verändern (Hoff et al., 2014).

Nach der Darstellung dieses Konzepts werden empirische Befunde zur Thematik aufgeführt.

2.1.2.2 Empirische Befunde zum Berufseinstieg und -verlauf

Ganz allgemein lässt sich für die Schweiz sagen, dass die Berufskarrieren im 21. Jahrhundert selten vollständig geradlinig verlaufen (Hättich, Häfeli, Schellenberg & Schmaeh, 2014). Mit Bezug zur Zielstellung dieser Arbeit stellt sich die Frage, wie nun der *Berufsverlauf* bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen in der Schweiz aussieht. Da keine Studie zum kompletten *Berufsverlauf* gefunden werden konnte, sollen vorliegende Ergebnisse zum Berufseinstieg dargelegt werden.

Einen Einblick in den Berufseinstieg bietet eine Untersuchung aus der Schweiz mit 21 Psychologinnen und Psychologen im Bereich A, O & P 2 Jahre nach Studienabschluss (vgl. Troitzsch & Höchner, 2016). Die untersuchten Personen wurden hierbei in *Neustarter/innen* (rund ein Drittel) und *Kombinierer/innen* (rund zwei Drittel) unterteilt (vgl. Troitzsch & Höchner, 2016). Zu ersterer Gruppe wurden Personen gezählt, die «[...] eine Tätigkeit im psychologischen Bereich aus[üben], für die der Erstberuf oder bestehende Berufserfahrungen keine Relevanz haben» (Troitzsch & Höchner, 2016, S. 4). Unter *Kombinierer/innen* wurden im Gegensatz dazu diejenigen Personen zusammengefasst, die einer Tätigkeit nachgingen, «in der sie Studium und Berufserfahrung bzw. Erstberuf verbinden können» (Troitzsch & Höchner, 2016, S. 4). Von den 21 Personen war bei 81% der Berufseinstieg 2 Jahre nach dem Studium gelungen, und sie waren «in der Regel als Arbeitnehmende ohne Führungsaufgaben oder im unteren Kader beschäftigt» (Troitzsch & Höchner, 2016, S. 1). Anzumerken ist weiter, dass 3 der insgesamt 21 Personen zwei Tätigkeiten *gleichzeitig* ausübten (vgl. Troitzsch & Höchner, 2016), was rund 14% entspricht. Ebenfalls waren gewisse Personen nicht im Bereich A, O & P, sondern bspw. in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, der Verkehrspsychologie oder der klinischen Psychologie tätig (vgl. Troitzsch & Höchner, 2016).

Weitere Erkenntnisse zum Berufseinstieg finden sich in einer Befragung von Absolvierenden 1 Jahr nach Studienabschluss. Hierbei nahmen 57 Psychologinnen und Psychologen aus dem Bereich *Angewandte Psychologie (Fachhochschule (FH))* und 3'923 Personen (*Masterabschluss (Master) und Doktorat*) aus dem Bereich *Sozial- und Geisteswissenschaften (Universität (Uni))* teil (vgl. Koller & Rüber, 2014). Wie viele Personen davon A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen sind, lässt sich

Position	FH-Master (Angewandte Psychologie) (n=ca. 57) ²	Uni-Master (Sozial-/ Geisteswissenschaften) (n=ca. 3'346) ²	Uni-Doktorat (Sozial-/ Geisteswissenschaften) (n=ca. 577) ²
Praktikant/in	7.5% ¹ (CI: +/- 4.5%) ¹	10.6% ¹ (CI: +/- 0.8%) ¹	1.3% ¹ (CI: +/- 0.9%) ¹
Assistent/in Doktorand/in	10.3% ¹ (CI: +/- 5.4%) ¹	13.2% ¹ (CI: +/- 0.9%) ¹	-
Angestellte ohne Führungsfunktion	60.8% ¹ (CI: +/- 8.2%) ¹	59.9% ¹ (CI: +/- 1.4%) ¹	56.9% ¹ (CI: +/- 3.8%) ¹
Angestellte mit Führungsfunktion	19.2% ¹ (CI: +/- 6.4%) ¹	13.9% ¹ (CI: +/- 1.0%) ¹	33.1% ¹ (CI: +/- 3.6%) ¹
Selbstständige/r	2.2% ¹ (CI: +/- 1.8%) ¹	3.3% ¹ (CI: +/- 0.6%) ¹	8.7% ¹ (CI: +/- 2.2%) ¹

In Anlehnung an Koller und Rüber (2014): ¹ S. 25-26; ² S. 47-48; CI=Konfidenzintervall von 95%; Hinweis: Die Stichprobengrösse wurde in der Studie nur gesamthaft angegeben, jedoch nicht für die einzelnen Berechnungen separat ausgewiesen. Die Zahlen sind deshalb nur als Schätzwerte zu sehen.

Abbildung 2: Position bei Studienabsolvierenden 1 Jahr nach Abschluss

Praktikant/in und *Assistent/in* bzw. *Doktorand/in* bei Personen mit *Master* bzw. *Selbstständige/r* bei Personen mit *Doktorat*.

Vertragsart	FH-Master (Angewandte Psychologie) (n=ca. 57) ²	Uni-Master (Sozial-/ Geisteswissenschaften) (n=ca. 3'346) ²	Uni-Doktorat (Sozial-/ Geisteswissenschaften) (n=ca. 577) ²
Befristete Anstellung	47.9% ¹ (CI: +/- 8.5%) ¹	50.6% ¹ (CI: +/- 1.4%) ¹	54.8% ¹ (CI: +/- 3.9%) ¹

In Anlehnung an Koller und Rüber (2014): ¹ S. 29-30; ² S. 47-48; CI=Konfidenzintervall von 95%; Hinweis: Die Stichprobengrösse wurde in der Studie nur gesamthaft angegeben, jedoch nicht für die einzelnen Berechnungen separat ausgewiesen. Die Zahlen sind deshalb nur als Schätzwerte zu sehen.

Abbildung 3: Vertragsart bei Studienabsolvierenden 1 Jahr nach Abschluss

Beschäftigungsgrad	FH-Master (Angewandte Psychologie) (n=ca. 57) ²	Uni-Master (Sozial-/ Geisteswissenschaften) (n=ca. 3'346) ²	Uni-Doktorat (Sozial-/ Geisteswissenschaften) (n=ca. 577) ²
Teilzeitbeschäftigung	69.8% ¹ (CI: +/- 7.9%) ¹	55.1% ¹ (CI: +/- 1.4%) ¹	59.0% ¹ (CI: +/- 3.8%) ¹

In Anlehnung an Koller und Rüber (2014): ¹ S. 33; ² S. 47-48; CI=Konfidenzintervall von 95%; Hinweis: Die Stichprobengrösse wurde in der Studie nur gesamthaft angegeben, jedoch nicht für die einzelnen Berechnungen separat ausgewiesen. Die Zahlen sind deshalb nur als Schätzwerte zu sehen.

Abbildung 4: Beschäftigungsgrad bei Studienabsolvierenden 1 Jahr nach Abschluss

Um nebst diesen Informationen zum Berufseinstieg auch eine Aussage über mögliche Entwicklungen des *Berufsverlaufs* von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen treffen zu können, werden nun Ergebnisse aus einer Studie aus Deutschland zusammenfassend wiedergegeben.

jedoch nicht sagen. Im Hinblick auf die *Position* zeigt sich, dass die Mehrheit der Personen 1 Jahr nach Studienabschluss als *Angestellte ohne Führungsfunktion* tätig sind (s. Abb. 2). Am zweit häufigsten vertretene *Positionen* sind *Angestellte mit Führungsfunktion*, gefolgt von

Im Hinblick auf die *Vertragsart* (s. Abb. 3) zeigt sich bei den *Angestellten*, dass diese in rund der Hälfte der Fälle einen *befristeten Vertrag* haben.

Des Weiteren sind rund die Hälfte bis zwei Drittel der *abhängig Beschäftigten* in *Teilzeit* angestellt (s. Abb. 4).

Berufsverlaufsmuster
1. (Kontinuierlicher) Aufstieg (i.d.R. in Institutionen)
○ ... in mittlere Positionen oder
○ ... in höchste Positionen
2. Kontinuität in Institutionen (in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen)
○ Einzige Tätigkeit in gleicher Institution oder
○ Haupt- und Nebentätigkeit oder
○ Lange Einstiegsphase mündet in einzige Tätigkeit
3. Kontinuität Selbstständige/r seit Studienabschluss
○ Lange Einstiegsphase mündet in einzige Tätigkeit
4. Zwei kontinuierliche Phasen
○ Wechsel aus Institution in die Selbständigkeit oder
○ Wechsel aus Selbständigkeit in Institution
5. Doppel- und Mehrgleisigkeit
○ Ständig parallele Tätigkeiten oder
○ Einzige Tätigkeit, dann Wechsel in Mehrgleisigkeit
6. Kontinuität und Diskontinuität
○ Kontinuität des Beschäftigungsverhältnisses mit inhaltlichen Tätigkeitswechseln oder
○ Inhaltliche Wechsel in abhängiger Beschäftigung, dann kontinuierliche Selbständigkeit
7. Diskontinuität
○ Drei Phasen (wegen langer Unterbrechung) oder
○ Wechsel der Tätigkeit und lange Unterbrechung oder
○ Lange Einstiegsphase, Wechsel und/oder
○ Unterbrechung
8. Starke Diskontinuität
○ Zwei und mehr Wechsel und/oder lange Unterbrechungen
○ Lange Einstiegsphase und/oder Parallelität und Wechsel

Abbildung 5: Berufsverlaufsmuster (in Anlehnung an Grote et al., 2001, S. 13)

je weniger als 20% aller Personen vertreten sind, wobei die Muster *Doppel- und Mehrgleisigkeit*

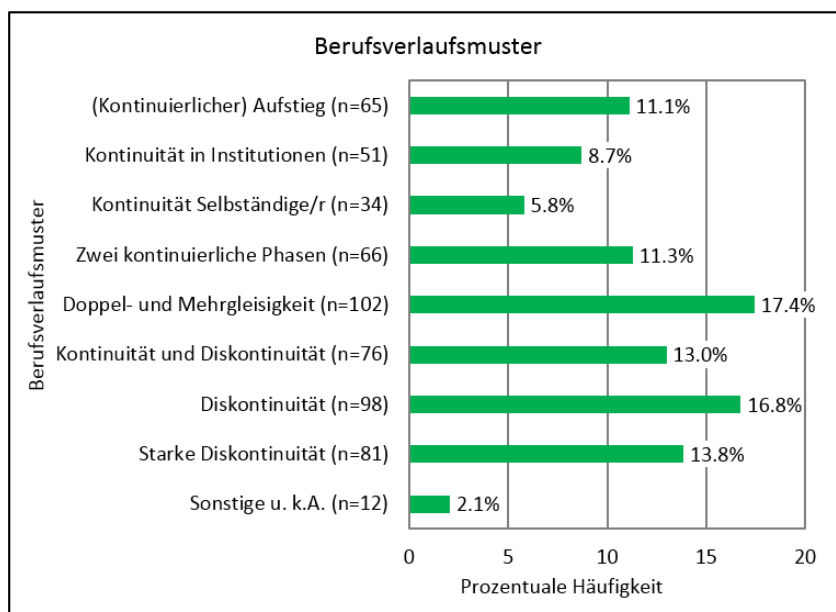


Abbildung 6: Berufsverlaufsmuster mit prozentualer Häufigkeit (in Anlehnung an Grote et al., 2001, S. 20)

In dieser Studie wurden die *Berufsverläufe* von insgesamt 585 Psychologinnen und Psychologen u.a. im Hinblick auf die Kontinuität bzw. Diskontinuität des Aufstiegs (im Sinne von (i.S.v.) *Position*), die *Anzahl parallel ausgeübter Tätigkeiten*, die *Selbstständigkeit* bzw. die *angestellte Beschäftigung*, Tätigkeitswechsel sowie Unterbrechungen eingeteilt (vgl. Grote, Hoff, Wahl & Hohner, 2001). Alles in allem konnten hierbei acht verschiedene Muster gefunden werden (s. Abb. 5). Betrachtet man dazu die entsprechenden prozentualen Häufigkeiten (s. Abb. 6), fällt auf, dass alle Muster bei

(«Ständig parallele Tätigkeiten» oder «Einzige Tätigkeit, dann Wechsel in Mehrgleisigkeit»: Grote et al., 2001, S. 13) und *Diskontinuität* am häufigsten vorkommen. Die Muster *(Kontinuierlicher) Aufstieg* und *Kontinuität in Institutionen* können als «kontinuierliche berufsbiografische Wege in Institutionen» (Olos, 2011, S.

277) zusammengefasst werden und entsprechen der sogenannten *Normalbiografie*⁵, die die Grundlage für das *Normalarbeitsverhältnis*⁶ darstellt (Olos, 2011). Zusammengezählt machen sie rund ein Fünftel (19.8%) der befragten Psychologinnen und Psychologen dieser Studie aus (Olos, 2011). Im Gegensatz dazu können die Berufsverlaufsmuster *Doppel- und Mehrgleisigkeit, Kontinuität und Diskontinuität, Diskontinuität* und *Starke Diskontinuität* als «heterogene, diskontinuierliche und mehrgleisige Berufsverläufe» (Olos, 2011, S. 278) bzw. als fragmentierte *Berufsverläufe*⁷ aufgefasst werden (Olos, 2011). Aufsummiert zählen hierzu mehr als die Hälfte (60.9%) der Personen (Olos, 2011). Wie die prozentuale Häufigkeit der Berufsverlaufsmuster bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen genau ist, lässt sich nicht eruieren, da hierzu keine gesonderten Daten vorliegen.

2.1.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass keine für die Schweiz repräsentative Studie im Bereich A, O & P-Psychologie gefunden werden konnte und die vorhandenen Untersuchungen hauptsächlich den Berufseinstieg fokussieren, was auf eine Forschungslücke hindeutet. Im Hinblick auf die vorliegenden Studien lässt sich sagen, dass ein Berufseinstieg innerhalb von 2 Jahren mehrheitlich (81%) gut klappt. Weiter scheint eine *Anstellung mit* bzw. *ohne Führungsfunktion* am weitesten verbreitet zu sein. Sowohl *befristete Anstellungen* wie auch *Teilzeitbeschäftigung* betreffen rund die Hälfte bis zwei Drittel der Personen, und folglich liegt kein *Normalarbeitsverhältnis* vor. Diese Ergebnisse decken sich mit denjenigen aus der Befragung aus Deutschland, da dort ebenfalls für mehr als der Hälfte der Befragten (60.9%) keine *Normalbiografie* bzw. kein *Normalarbeitsverhältnis* vorliegt. Diese Erkenntnisse müssen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da gerade die Untersuchungen aus der Schweiz nur 1 bzw. 2 Jahre eines möglichen *Berufsverlaufs* abbilden und gleichzeitig nicht nur Befunde von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen beinhalten. Des Weiteren sind die Studien auch nicht als repräsentativ zu sehen. Trotz dieser Einschränkungen können die Ergebnisse eine mögliche Tendenz vermuten lassen.

Nach diesem Überblick über die Berufsverlaufsforschung wird nun auf das Phänomen *Belastung* eingegangen.

⁵ Gekennzeichnet durch Ausbildung, anschliessender Vollzeitberufstätigkeit und abschliessenden Ruhestand (vgl. Olos, 2011, S. 40).

⁶ I.S.v. einer unbefristeten Anstellung bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin und Vollzeitbeschäftigung (Carigiet, Mäder & Bonvin, 2003).

⁷ Gekennzeichnet durch Brüche und mehrere Teilphasen (z.B. mehrere Aus- und Weiterbildungen, Arbeitslosigkeit) (Olos, 2011, S. 44–45).

2.2 Belastungen

Bevor auf *Belastungen* im Detail eingegangen wird, wird zuerst eine Begriffsbestimmung vorgenommen.

2.2.1 Begriffsbestimmung

Gemäss Schüpbach (2013, S. 67) kann *Belastung* als «Gesamtheit aller äusseren Einflüsse auf den Menschen» definiert werden. Diese Definition soll in dieser Arbeit weiter gefasst werden, indem, nebst äusseren Einflüssen, in Anlehnung an Greif (1991) auch personale Faktoren berücksichtigt werden. Folglich werden *Belastungen* hier als «Gesamtheit aller Einflüsse auf den Menschen» verstanden. Darüber hinaus wird der Begriff synonym mit Anforderungen verwendet (Richter & Hacker, 1998, zitiert nach Schüpbach, 2013) und als neutral betrachtet; folglich können *Belastungen* sowohl positiv als auch negativ wirken (Schüpbach, 2013).

2.2.2 Theorie und Empirie

Zum besseren Verständnis werden die *Belastungen* in *externe* (Einflüsse von aussen) und *interne* (Einflüsse von innen) *Belastungen* unterteilt.

2.2.2.1 Externe Belastungen

Die Fülle an *Belastungen* ist im Allgemeinen immens. So zeigt sich etwa in der Forschung zu kritischen Lebensereignissen, dass

Arbeitsaufgabe ¹	Beispiel von Belastungen ¹
<ul style="list-style-type: none"> • Art und Umfang der Tätigkeit¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung tragen¹ • Immer gleiche Tätigkeiten ausführen¹
Arbeitsmittel ¹	Beispiel von Belastungen ¹
<ul style="list-style-type: none"> • Alle technischen Komponenten am Arbeitsplatz (z.B. Maschinen, Geräte), usw.¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Computersystemabstürze ohne ersichtlichen Grund¹
Arbeitsumgebung ¹	Beispiel von Belastungen ¹
<ul style="list-style-type: none"> • Physikalisch-chemisch-biologische Arbeitsumgebung¹ • Soziale Arbeitsumgebung (z.B. Führungsverhalten, Betriebsklima)¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Beleuchtung¹ • Informationsverluste durch fehlende Kommunikation¹
Arbeitsorganisation ¹	Beispiel von Belastungen ¹
<ul style="list-style-type: none"> • Regelung der Arbeitszeit, Art und Weise der Reihenfolge von Tätigkeiten, usw.¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedlicher Arbeitsanfall¹ • Mangelnde Informationen¹
Arbeitsplatz ¹	Beispiel von Belastungen ¹
<ul style="list-style-type: none"> • Direkte Arbeitsumgebung der einzelnen Person mit Arbeitsstuhl und -tisch¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • Barrieren, die die Kommunikation verhindern¹
Weitere betriebliche Rahmenbedingungen ²	Beispiel von Belastungen ²
<ul style="list-style-type: none"> • Weitere betriebliche Rahmenbedingungen² 	<ul style="list-style-type: none"> • Befristetes Arbeitsverhältnis²

¹ In Anlehnung an: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010, S. 9); ² Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung [DGUV] (2010, S. 11)

Abbildung 7: Arbeitsbelastungen aus der Perspektive der Bedingungen

schen Lebensereignissen, dass bis zu 170 verschiedene Ereignisse existieren (vgl. Filipp & Braukmann, 1995). Um diese Fülle einzugrenzen, wird im Sinne der Zielsetzung der Fokus auf den *Beruf* bzw. die Arbeit gelegt. Mögliche kritische Lebensereignisse im Hinblick auf die Arbeit sind bspw. *Arbeitsplatzverlust, Ruhestand, Arbeitsplatzwechsel, Ärger mit vorgesetzter Person, neue Verantwortung im Beruf* oder *grosse Einkommensveränderungen* (Holmes & Rahe,

1967). Aus Sicht der Arbeitspsychologie lassen sich teilweise ähnliche *Belastungen* finden (z.B. *Verantwortung*, *Arbeitsplatzverlust*: s. Abb. 7), die in ganz unterschiedlichen Bereichen der Arbeit vorhanden sein können – von sehr konkreten Aspekten die *Arbeitsaufgabe* betreffend bis zu allgemeineren, *betrieblichen Rahmenbedingungen*.

Mit Blick auf die Zielsetzung der Arbeit (s. Kap. 1.1) ist weiter von Interesse, welche *Belastungen* bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen im *Berufsverlauf* auftreten. Die hierzu durchgeführte Literaturrecherche war jedoch wenig erfolgreich, da keine Untersuchung zum Bereich A, O & P gefunden werden konnte. Es existieren zwar verschiedene repräsentative Untersuchungen zu *Belastungen* bei der Bevölkerung in der Schweiz, doch werden diese aufgrund der kleinen Stichprobengrösse nicht nach verschiedenen Berufen getrennt ausgewertet (z.B. Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012). Weiter wurde eine Recherche nach spezifischen Tätigkeitsbezeichnungen (z.B. Personalentwickler/in) insofern als wenig zielführend erachtet, als Psychologinnen und Psychologen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern tätig sind (Mendius & Werther, 2014c). Ebenso wenig konnte diesbezüglich eruiert werden, welche Tätigkeitsbezeichnungen hierbei am häufigsten vorkommen, weil dazu keine Informationen gefunden werden konnten. Aufgrund dieser Umstände sollen verschiedene *Belastungen* aus zwei repräsentativen Untersuchungen zu *Belastungen* bei der Arbeit in der Schweiz aufgeführt werden (vgl. Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012; Grebner, Berlowitz, Alvarado & Cassina, 2011). Wie bereits erwähnt, liegen zwar keine gesonderten Daten zu Psychologinnen und Psychologen vor, dafür sind aber bei einer Studie Informationen zur Personengruppe mit einem *höheren Abschluss* (u.a. *FH*, *Uni* und *Doktorat*) enthalten. Ebenfalls liegen Informationen zur übergeordneten Berufsgruppe *akademische Berufe* bzw. *Wissenschaftler/innen* vor, wobei Psychologinnen und Psychologen gemäss der aktuellen Version der internationalen Berufsnomenklatur (ISCO 88) darin enthalten sind (Bundesamt für Statistik BFS, n.d.). Um eine möglichst genaue Annäherung an die Situation von Psychologinnen und Psychologen zu erreichen, wird wo immer möglich, der Durchschnitt der Personengruppe *höherer Abschluss* und *akademische Berufe*, anstelle des Durchschnitts der erwerbstätigen Gesamtbevölkerung, beigezogen.

In Abb. 8 sind sechs *Belastungen* aus den zwei Studien aufgeführt und – absteigend – nach der Häufigkeit ihres Auftretens geordnet. Es zeigt sich, dass *Termindruck* (mindestens $\frac{1}{4}$ der Zeit) am häufigsten auftritt, nämlich bei rund zwei Drittel aller Personen. *Arbeitsunterbrechungen* («sehr

Belastung	Häufigkeit
Termindruck (n=195 ^{1,6} ; n=369 ^{1,7}) „Mindestens ein Viertel der Zeit arbeiten unter Termindruck“ ²	84.5 ^{1,6} ... 87.5% ^{1,7}
Arbeitsunterbrechungen (n=195 ^{1,6} ; n=369 ^{1,7}) „Ich muss meine Arbeit sehr häufig oder häufig wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen“ ²	52.3 ^{1,6} ... 57.6% ^{1,7}
Umstrukturierung/Neuorganisation (n=981 ^{4,8}) „Ist in den letzten 3 Jahren eine Umstrukturierung/ Neuorganisation an Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz durchgeführt worden, welche Ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betroffen hat?“ („Ja“) ⁴	34% ^{4,8}
Effort-Reward-Imbalance (n=992 ^{4,8}) „Die Belohnungen, die ich in meiner Arbeit erhalte, stehen in einem schlechten Verhältnis zu meinem Aufwand“ („stimme vollständig zu“ oder „stimme stark zu“) ⁴	31% ^{4,8}
Arbeitsplatzunsicherheit (n=195 ^{1,6} ; n=369 ^{1,7}) „Ich könnte meine Arbeit in den nächsten 6 Monaten verlieren“ („stimme stark zu“ oder „stimme zu“) ³	6.3 ^{1,6} ... 16.3% ^{1,7}
Fehlen von Arbeitsmitteln (n=724 ^{5,8}) „Bei meiner Arbeit stehen mir oft die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung oder sie funktionieren nicht so wie sie sollten“ („stimme vollständig zu“ oder „stimme stark zu“) ⁵	16% ^{5,8}

Bundesamt für Statistik BFS und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2012):
¹ S. 42-43; ² S. 96; ³ S. 36; Grebner et al. (2011): ⁴ S. 36-38; ⁵ S. 41-43; ⁶ Akademische Berufe;
⁷ Höherer Abschluss; ⁸ Gesamtbevölkerung

Abbildung 8: Externe Belastungen (Teil 1)

(«stimme stark zu» oder «stimme zu»). Zudem fehlen oder funktionieren die Arbeitsmittel (u.a.

Belastung	Häufigkeit
Beleidigung (n=195 ^{2,6} ; n=369 ^{3,7}) „Wurde in den letzten 12 Monaten mit folgender Situation konfrontiert: Beleidigung“ ⁶ („Ja“) ⁴	10.3 ^{2,6} ... 13.3% ^{3,7}
Unklare Anweisung (n=721 ^{5,8}) „Wie häufig kommt es vor, dass Sie für Ihre Arbeit unklare Anweisungen erhalten?“ („häufig“ oder „sehr häufig“) ⁵	13% ^{5,8}
Konflikt zwischen Aufgaben und Wertvorstellungen (n=724 ^{5,8}) „Wie sehr trifft folgende Aussage auf Ihre Arbeit zu: Meine Arbeit beinhaltet Aufgaben, die mit ihren persönlichen Wertvorstellungen in Konflikt“ („häufig“, „immer“ oder „fast immer“) ⁵	12% ^{5,8}
Emotionale Dissonanz (n=724 ^{5,8}) „Wie häufig kommt es bei Ihrer Tätigkeit vor, dass Sie nach aussen hin Gefühle zeigen müssen, die mit Ihren eigentlichen Gefühlen nicht übereinstimmen?“ („häufig“ oder „sehr häufig“) ¹¹	8% ^{5,8}
Diskriminierung Geschlecht (n=195 ^{2,6} ; n=369 ^{1,7}) „Wurde in den letzten 12 Monaten mit folgender Situation konfrontiert: Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts“ („Ja“) ⁴	5.4 ^{1,7} ... 7.2% ^{2,6}
Mobbing/Schikanierung (n=195 ^{2,6} ; n=369 ^{3,7}) „Wurde in den letzten 12 Monaten mit folgender Situation konfrontiert: Mobbing/Schikanierung“ („Ja“) ⁴	6.5 ^{3,7} ... 6.7% ^{2,6}
Drohung und erniedrigendes Verhalten (n=195 ^{2,6} ; n=369 ^{3,7}) „Wurde in den letzten 12 Monaten mit folgender Situation konfrontiert: Drohung und erniedrigendes Verhalten“ („Ja“) ⁴	6.2 ^{2,6} ... 6.5% ^{3,7}
Diskriminierung Alter (n=195 ^{2,6} ; n=369 ^{1,7}) „Wurde in den letzten 12 Monaten mit folgender Situation konfrontiert: Benachteiligung aufgrund ihres Alters“ („Ja“) ⁴	4.1 ^{1,7} ... 5.1% ^{2,6}

Bundesamt für Statistik BFS und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2012):
¹ S. 83-84; ² S. 114; ³ S. 122-123; ⁴ S. 160; Grebner et al. (2011): ⁵ S. 41-43; ⁶ Akademische Berufe;
⁷ Höherer Abschluss; ⁸ Gesamtbevölkerung

Abbildung 9: Externe Belastungen (Teil 2)

häufig» oder «häufig») als zweithäufigste *Belastung* treten bei mehr als der Hälfte auf. *Umstrukturierung- /-Neuorganisation* (mindestens einmal in den letzten 3 Jahren) sowie eine *Effort-Reward-Imbalance* («stimme vollständig zu» oder «stimme stark zu») zeigen sich bei rund einem Drittel. Ebenfalls nimmt bis zu jede sechste Person an, dass sie ihre Arbeitsstelle in den nächsten 6 Monaten verlieren könnte

(Material oder Informationen) bei einem Sechstel nicht, wie sie sollten («stimme vollständig zu» oder «stimme stark zu»).

In Abb. 9 sind weitere acht *Belastungen* aus den beiden Studien aufgelistet. Rund jede neunte Person sah sich in den letzten 12 Monaten mit einer *Beleidigung* oder auch «sehr häufig» oder «häufig» mit *unklaren Anweisungen* konfrontiert. Ebenfalls bei rund jeder neunten Person bestand «fast immer» oder «immer» ein Konflikt

zwischen den Aufgaben und den persönlichen Wertvorstellungen. Die restlichen fünf *Belastungen* treten bei weniger als 10% aller Personen auf und werden deshalb nicht näher erläutert.

Neben der beispielhaften Darstellung dieser verschiedenen *Belastungen* bei der Arbeit ist es nach Ansicht des Autors naheliegend, dass diverse dieser und weiterer *Belastungen* (*zwischenmenschliche Konflikte* und so weiter (usw.)) in ähnlicher Form auch in anderen Lebensbereichen auftreten können (z.B. *Freizeit, Familie* usw.). Da der Fokus dieser Arbeit jedoch primär auf *Belastungen* im Beruf liegt, wird dies an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt. Eine Bemerkung sollte jedoch noch angeführt werden: Gerade auch der private Lebensbereich kann insofern ebenfalls eine *Belastung* darstellen, als verschiedene Lebensbereiche «um begrenzte Zeit und andere *Ressourcen* konkurrieren» (Brauchli & Wehner, 2015, S. 178).

2.2.2.2 Interne Belastungen

Analog zu den *externen* gibt es auch *interne Belastungen*, worunter interne Anforderungen in Form von Sollwerten zählen, die wir an uns selbst stellen (Kaluza, 2012). Diese Anforderungen zeigen sich in Form von eigenen *Bedürfnissen, Wünschen, Zielen, sozialen Normen, Bewertungen und Einstellungen*, die sich im Laufe der eigenen Biografie entwickelt haben (Kaluza, 2012). Da keine spezifischen Informationen zu *internen Belastungen* bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen ausfindig gemacht werden konnten, werden fünf häufige *interne Belastungen* (auch Antreiber genannt) aus der Literatur aufgeführt (vgl. Kaluza, 2012) (s. Abb. 10).

Antreiber	Bedeutung (Beispiele)	Motiv / Wunsch
1. Sei perfekt!	<ul style="list-style-type: none"> Mach alles, was du tust, so gut wie möglich – auch wenn es wirklich nicht wichtig ist Vermeide Situationen in denen Misserfolg, Versagen und Fehler möglich sind 	<ul style="list-style-type: none"> Leistungsmotiv Wunsch nach Erfolg und Selbstbestätigung durch gute Leistungen
2. Sei stark!	<ul style="list-style-type: none"> Gefühle sind ein Zeichen von Schwäche – also empfinde am besten gar keine Bitte andere nicht um Hilfe oder Unterstützung Vertraue dich anderen nicht an 	<ul style="list-style-type: none"> Autonomiemotiv Wunsch nach persönlicher Unabhängigkeit und Selbstbestimmung
3. Sei vorsichtig!	<ul style="list-style-type: none"> Sorge dich um Risiken und Gefahren Vermeide Kontrollverlust, Fehlentscheidungen und Risiken Delegiere nicht 	<ul style="list-style-type: none"> Kontrollmotiv Wunsch nach Sicherheit im und Kontrolle über das eigene Leben
4. Sei beliebt!	<ul style="list-style-type: none"> Stelle deine eigenen Interessen zurück Vermeide oder entschärfe Konflikte und Meinungsverschiedenheiten Enttäusche andere nicht 	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennungsmotiv Wunsch nach Zugehörigkeit, Angenommen sein und Liebe
5. Ich kann nicht	<ul style="list-style-type: none"> Hüte dich vor Anstrengungen und Schwierigkeiten Vermeide Situationen mit unangenehmen Anstrengungen oder Frustration Vertraue deinen Kompetenzen nicht 	<ul style="list-style-type: none"> (Kein spezifisches Motiv) Wunsch nach eigenem Wohlbefinden und einem bequemen Leben

Abbildung 10: Interne Belastungen (in Anlehnung an Burisch, 2014, S. 224; Kaluza, 2012, S. 74–76)

Hinter den fünf verschiedenen *Belastungen* steht jeweils ein Motiv bzw. ein Wunsch, aufgrund dessen Menschen sich Anweisungen geben bzw. angetrieben werden.

2.2.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Vielfalt an potenziellen *Belastungen* sehr gross ist, jedoch keine Studie zu *Belastungen* gefunden werden konnte, die gesonderte Daten zu A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen beinhaltet. Dies deutet ebenfalls auf eine mögliche Forschungslücke hin. Eine mögliche Annäherung bilden die Daten von zwei repräsentativen Studien aus der Schweiz der Personengruppen *höherer Abschluss* und *akademische Berufe*. Hierbei treten zwei *externe Belastungen* (*Termindruck*: mindestens $\frac{1}{4}$ der Zeit; *Arbeitsunterbrechungen*: «häufig» oder «sehr häufig») der insgesamt 14 *Belastungen* bei mehr als 50% der Personen auf. Für die *internen Belastungen* konnten keine entsprechenden Studien gefunden werden.

Nach der Beschreibung der *Belastung* wird nun die *Bewältigung* erläutert.

2.3 Bewältigung

Im Weiteren wird auf die *Bewältigung* eingegangen, wobei zuerst eine Begriffsbestimmung vorgenommen wird, um anschliessend die Theorie und empirische Befunde zu beschreiben.

2.3.1 Begriffsbestimmung

Bewältigung wird in Anlehnung an Lazarus und Folkman (1984, S. 141) als «sich fortwährend verändernde kognitive oder Verhaltens-Bemühungen, die darauf abzielen, spezifische interne und/oder externe Anforderungen zu bewältigen, welche als anstrengend oder als die *Ressourcen* der Person übersteigend eingeschätzt werden» verstanden. Hierbei werden Anforderungen und *Belastungen* als synonym betrachtet. Ausgeschlossen werden Verhalten und Gedanken, die automatisiert sind, da sie keine Bemühung erfordern (Lazarus & Folkman, 1984).

2.3.2 Theorie und Empirie

Wie bereits erwähnt, geht es bei *Bewältigung* um kognitive oder Verhaltens-Bemühungen mit dem Ziel, *interne* und/oder *externe Belastungen* zu bewältigen (Lazarus & Folkman, 1984). Folglich geht es bei der *Bewältigung* um den Umgang mit den *Belastungen*. Weiter stellt *Bewältigung* «nicht eine einzige Handlung, sondern eine Konstellation aus vielen Handlungen und Gedanken dar, die ihrerseits aus einem komplexen Anforderungsgefüge über unterschiedliche Zeiträume hinweg resultieren» (Lazarus, 1995, S. 221).

Zum besseren Verständnis werden in dieser Arbeit die Begriffe Bewältigungsstrategie und Bewältigungsstil synonym verwendet.

In einem Review untersuchten Skinner, Edge, Altman und Sherwood (2003) rund 100 Vorhaben zur Klassifizierung von *Bewältigung* in den letzten 20 Jahren. Sie kommen hierbei zum Schluss, dass

Family of Coping	Family Function in Adaptive Process
Problem-solving <ul style="list-style-type: none"> • Strategizing • Instrumental action • Planning 	Adjust actions to be effective
Information Seeking <ul style="list-style-type: none"> • Reading • Observation • Asking others 	Find additional contingencies
Helplessness <ul style="list-style-type: none"> • Confusion • Cognitive interference • Cognitive exhaustion 	Find limits of actions
Escape <ul style="list-style-type: none"> • Cognitive avoidance • Behavioral avoidance • Denial • Wishful thinking 	Escape noncontingent environment
Self-reliance <ul style="list-style-type: none"> • Emotion regulation • Behavior regulation • Emotional expression • Emotional approach 	Protect available social resources
Support Seeking <ul style="list-style-type: none"> • Contact seeking • Comfort seeking • Instrumental aid • Spiritual support 	Use available social resources
Delegation <ul style="list-style-type: none"> • Maladaptive help-seeking • Complaining • Whining • Self-Pity 	Find limits of resources
Isolation <ul style="list-style-type: none"> • Social withdrawal • Concealment • Avoiding others 	Withdraw from unsupportive context
Accommodation <ul style="list-style-type: none"> • Distraction • Cognitive restructuring • Minimization • Acceptance 	Flexibly adjust preferences to options
Negotiation <ul style="list-style-type: none"> • Bargaining • Persuasion • Priority-setting 	Find new options
Submission <ul style="list-style-type: none"> • Rumination • Rigid preservation • Intrusive thoughts 	Give up preferences
Opposition <ul style="list-style-type: none"> • Other-blame • Projection • Aggression 	Remove constraints

Abbildung 11: Kategoriensystem für die Bewältigung inklusive (inkl.) Funktion (Skinner et al., 2003, S. 245)

wobei zusätzlich deren Funktionen im Prozess der Anpassung an die

über 400 verschiedene Bewältigungsstrategien in der Literatur existieren (Skinner et al., 2003). Weiter wird erwähnt, dass unter der Verwendung unterschiedlicher Kategoriensysteme in einem Drittel der Fälle mittels explorativer Faktorenanalyse versucht wurde, die Items zu untersuchen (Skinner et al., 2003). All diese Bemühungen haben jedoch nicht dazu geführt, dass Kernkategorien herausgearbeitet werden konnten. Selbst bei der Verwendung identischer Items mittels multipler Faktorenanalyse konnte kein einheitliches Set an Kategorien gefunden werden (Skinner et al., 2003). Die Autorenschaft empfiehlt, auf die bis dato am häufigsten verwendeten Strategien («problem- vs. emotion-focused», «approach vs. avoidance», «cognitive vs. behavioral»: Skinner et al., 2003, S. 216) zu verzichten, da diese aufgrund ihrer Multidimensionalität nicht trennscharf sind (Skinner et al., 2003). Als mögliche Alternative schlagen sie ein Kategoriensystem vor (s. Abb. 11). Um den Inhalt möglichst sinngemäss wiederzugeben, werden die Bezeichnungen der Bewältigungsstrategien in englischer Sprache belassen. Der Vorschlag des Kategoriensystems (s. Abb. 11) enthält 12 übergeordnete *Families of Coping* (übergeordnete Bewältigungsstrategien), wobei zusätzlich deren Funktionen im Prozess der Anpassung an die

Belastung angegeben werden. Nach Ansicht des Autors dieser Arbeit ist diese Strukturierung in Anbetracht der über 400 Bewältigungsstrategien eine bemerkenswerte Leistung. Betrachtet man die verschiedenen Strategien im Detail, stellt sich jedoch auch hier teilweise die Frage, worin genau deren Unterscheidung liegt bzw. inwiefern sich diese nicht überschneiden (z.B. *Observation/Asking others; Planning/Priority-setting; Contact seeking/Asking others; Aggression/Emotional expression/Complaining; Behavioral avoidance/Avoiding others/Social withdrawal*), abgesehen von der Funktion im adaptiven Prozess. Da diese Erkenntnisse und Empfehlungen wiederum 13 Jahre zurückliegen, wäre es wichtig, aktuellere Literatur zu berücksichtigen. Leider konnte kein aktuelles Review zur Thematik gefunden werden. Betrachtet man nun einen häufig verwendeten Fragebogen für die *Bewältigung (Stressverarbeitungsfragebogen (SVF))* (vgl. Stächele, 2013), so scheint die Anzahl der Faktoren in den verschiedenen Versionen des Fragebogens zu variieren (vgl. Erdmann & Janke, n.d.; Franke & Seuthe, 2010; Jäger & Frey, 2009; Janke, Erdmann & Kallus, 2002). Dieses Beispiel wirft die Frage auf, inwiefern eine bestätigte Faktorstruktur bis heute tatsächlich gefunden wurde bzw. Einzug in gängige Verfahren gefunden hat.

Aufgrund der zahlreichen Bewältigungsstrategien ist es an dieser Stelle schwierig, eine Aussage darüber zu treffen, welche davon bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen am häufigsten vertreten sind. Mit Bezug zu den zwei vorgängig erwähnten, repräsentativen Studien in der Schweiz lassen sich jedoch drei erfasste Verhaltensweisen auflisten (s. Abb. 12). Die häufigste der

Bewältigung	Häufigkeit
Hohes Arbeitstempo (n=195 ^{1,5} ; n=369 ^{1,6}) „Mindestens ein Viertel der Zeit arbeiten mit hohem Arbeitstempo“ ²	83.1 ^{1,5} ... 85.7% ^{1,6}
Lange Arbeitstage (n=195 ^{1,5} ; n=369 ^{1,6}) „An wie vielen Tagen im Monat arbeiten Sie normalerweise mehr als 10 Stunden pro Tag“: „mindestens 6 Mal im Monat“ ³	20.2 ^{1,5} ... 21.8% ^{1,6}
In der Freizeit arbeiten (n=709 ^{4,7}) „Wie oft ist es Ihnen in den letzten 12 Monaten passiert, dass Sie in Ihrer Freizeit gearbeitet haben, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen?“ ("fast jeden Tag" oder "ein- oder- zweimal in der Woche") ⁴	17% ^{4,7}

drei Verhaltensweisen bzw. Strategien ist *hohes Arbeitstempo* (mindestens ¼ der Zeit), das von mehr als vier Fünftel aller Personen gezeigt wird. *Lange Arbeitstage* (mindestens 6 Tage pro Monat mehr als 10 Stunden pro Tag arbeiten) treten bei

Bundesamt für Statistik BFS und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2012):
¹ S. 42-43; ² S. 96; ³ S. 36; (Grebner et al., 2011): ⁴ S. 36-38; ⁵ Akademische Berufe; ⁶ Höherer Abschluss; ⁷ Gesamtbevölkerung

Abbildung 12: Bewältigungsstrategien

knapp einem Fünftel der Personen auf. Immerhin rund jede sechste Person *arbeitet in der Freizeit* «fast jeden Tag» oder «ein- oder- zweimal in der Woche», um die Anforderungen zu erfüllen.

2.3.3 Zusammenfassung

Alles in allem lässt sich festhalten, dass eine grosse Anzahl an unterschiedlichen Bewältigungsstrategien existiert, die sich teilweise nicht oder nur bedingt voneinander abgrenzen lassen. Wie bei

den *Belastungen* konnten, auch bei der *Bewältigung* keine gesonderten Daten zu A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen gefunden werden. Dies deutet auch hier auf eine Forschungslücke hin. Eine mögliche Annäherung bilden wiederum die zwei repräsentativen Studien aus der Schweiz mit den Personengruppen *höherer Abschluss* und *akademische Berufe*. Hierbei wurden jedoch nur drei Verhaltensweisen (i.S.v. Strategien) im Umgang mit *Belastungen* erfasst, bspw. *hohes Arbeitstempo* (mindestens ¼ der Zeit), das bei der Mehrheit der Personen auftritt. Ebenfalls ist eine klare Trennung zwischen verschiedenen Bewältigungsstrategien offenbar problematisch, und eine stabile Faktorstruktur scheint auch bei gängigen Verfahren bis heute noch nicht zu bestehen.

Nach der Darstellung der Befunde zur *Bewältigung* werden nun die *Ressourcen* thematisiert.

2.4 Ressourcen

Im Weiteren wird auf die *Ressourcen* eingegangen. Dazu werden eine Begriffsbestimmung vorgenommen und die Theorie und empirische Befunde dargestellt.

2.4.1 Begriffsbestimmung

Ressourcen werden in dieser Arbeit als «Mittel bzw. Hilfsmittel zur Erledigung oder Bewältigung von Anforderungen [bzw. Belastungen] und Aufgaben» (Petzold, 1968, S. 42) verstanden.

2.4.2 Theorie und Empirie

Wie erwähnt, werden *Ressourcen* als Hilfsmittel bei der *Bewältigung* von *Belastungen* betrachtet (vgl. Petzold, 1968). Somit stellen *Ressourcen* im Gegensatz zu den *Belastungen* nicht einfach nur – allgemein verstanden – Einflüsse dar, sondern sind als Mittel bei deren Erledigung oder *Bewältigung* zu sehen. Allgemein lässt sich in der Literatur eine Fülle an *Ressourcen* identifizieren, je nach Untersuchung bis zu 74 verschiedene (vgl. Hobfoll, 2001).

Nachfolgend wird ein exemplarischer Überblick gegeben, wobei zur besseren Übersichtlichkeit eine gängige Einteilung in *externale* (Hilfsmittel von aussen) und *internale* (Hilfsmittel von innen) *Ressourcen* vorgenommen wird.

2.4.2.1 Externale Ressourcen

Die Arten und die Unterteilung von *Ressourcen* sind in der Literatur vielfältig und nicht einheitlich. Da die *Ressourcen* je nach Umgebung variieren (Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2012), soll mit Fokus auf die Zielsetzung im Weiteren die Perspektive auf die Arbeit gerichtet und eine mögliche Unterteilung von verschiedenen *Ressourcen* vorgenommen werden. Die *Ressourcen* werden in *organisational/situativ* und *sozial* eingeteilt (vgl. Rimann & Udris, 1997).

Unter *organisational/situative Ressourcen* (s. Abb. 13) fallen Aspekte wie bspw. *Aufgabenvielfalt*,

Organisational / situative Ressourcen	Beschreibung der Ressource
• Aufgabenvielfalt	• Möglichkeit, stets etwas anderes tun
• Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	• Möglichkeit, bei der / durch die Arbeit zu lernen (u.a. Fähigkeitszuwachs, bzw. -verlust)
• Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)	• Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen, die Arbeit selbstständig einzuteilen, sowie vorhanden sein von Ausführungsvarianten bei der Erledigung der Aufgaben
• Partizipationsmöglichkeiten	• Grad, in dem Vorgesetzte rechtzeitig über Änderungen der Arbeitsorganisation informieren • Möglichkeit der Eigeninitiative, der Mitsprache und der Beteiligung (Partizipation) bei Veränderungen
• Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	• Möglichkeit, Arbeitsplatz nach persönlichem Geschmack auszugestalten
• Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	• Möglichkeit, Privatgespräche oder Unterhaltungen mit Kolleginnen und Kollegen zu führen

Abbildung 13: Organisational/situative Ressourcen (in Anlehnung an Rimann & Udris, 1997, S. 289–290)

Soziale Ressourcen	Beschreibung der Ressource
• Positives Sozialklima	• Gegenseitiges Interesse, Vertrauen, Offenheit und Humor im Umgang mit anderen Personen bei der Arbeit
• Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	• Grad, in dem der/die Vorgesetzte dem/der Angestellten bei der Arbeit zugänglich ist, respektvoll und fair gegenübertritt und Feedback über die geleistete Arbeit gibt
• Soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten	• Grad, in dem Vorgesetzte bereit sind, einem ein offenes Ohr zu leihen und bei Problemen zu helfen
• Soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen	• Grad, in dem Kolleginnen und Kollegen in der Arbeit bereit sind, einem ein offenes Ohr zu leihen, bei Problemen zu helfen und dass man sich auf sie verlassen kann

Abbildung 14: Soziale Ressourcen (in Anlehnung an Rimann & Udris, 1997, S. 289–290)

Tätigkeitsspielraum, Partizipationsmöglichkeiten oder *persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes*.

Zu *sozialen Ressourcen* (s. Abb. 14) zählt bspw. ein *positives Sozialklima, mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten* oder *soziale Unterstützung*. Weiter

wird ersichtlich, dass die *Ressourcen* vielfach Möglichkeiten beinhalten, unterschiedliche Verhaltensweisen zu zeigen oder deren Reihenfolge zu bestimmen, sowohl aufseiten der Person selbst oder von deren Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen.

Im Folgenden soll auf die *soziale Unterstützung* als eine der am besten untersuchten *Ressourcen* näher eingegangen werden (vgl. Gunkel, Böhm & Tannheimer, 2014). Wie bei der *Bewältigung*, so gibt es auch bei der *sozialen Unterstützung* als *Ressource* eine Vielzahl von Unterteilungen (Schwarzer, 2004), wobei diese mehrheitlich auf Intuition und nur selten auf empirischen Ergebnissen (z.B. Faktorenanalyse) oder Theorien basieren (Peplau, 1985, zitiert nach Wolf, 1998). Untersuchungen diesbezüglich haben gezeigt, dass verschiedene Formen von *sozialer Unterstützung* stark miteinander korrelieren und meist ein gemeinsamer zugrunde liegender Faktor besteht: entweder wahrgenommene oder tatsächliche *soziale Unterstützung* (House & Kahn, 1985; House, 1981, beide zitiert nach Thoits, 1995).

Soziale Unterstützung	Beispiel der Ressource
<ul style="list-style-type: none"> Emotionale Unterstützung¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Mitleid kommunizieren¹ Zuwendung kommunizieren¹ Trost kommunizieren¹ Wärme kommunizieren¹ Wertschätzung kommunizieren² Zuneigung kommunizieren² Fürsorge kommunizieren² Empathie kommunizieren² Vertrauen kommunizieren²
<ul style="list-style-type: none"> Instrumentelle Unterstützung¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeiten erledigen¹ Güter besorgen¹
<ul style="list-style-type: none"> Informationelle Unterstützung¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Informationen übermitteln¹ Ratschläge erteilen¹ Wissen um potenzielle Hilfe³
<ul style="list-style-type: none"> Motivationale Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> Ermütigung kommunizieren⁴

In Anlehnung an: ¹ Schwarzer (2004, S. 178); ² House (1981, zitiert nach Stelzig-Willutzki, 2012, S. 92); ³ House (1981, zitiert nach Lanz, 2010, S. 32); ⁴ Wills (1985, zitiert nach Hollstein, 2001, S. 34)

Abbildung 15: Soziale Unterstützung

gend eine *Ressource* ist (i.S.v. einem Hilfsmittel), sondern sie auch beeinträchtigend wirken kann (Kaluza, 2011).

Mit Fokus auf die Zielsetzung ist wiederum von Interesse, welche *Ressourcen* bei A, O & P-Psycho-

Organisationale / situative Ressourcen	
Handlungsspielraum	Häufigkeit
Vorgehen für die Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Das Vorgehen bei der Erledigung von einer Aufgabe?“ („Ja“) ³	90.0 ^{4,6} ... 91.8% ^{4,5}
Reihenfolge bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Die Reihenfolge von Ihren Aufgaben?“ („Ja“) ³	83.1 ^{4,5} ... 86.1% ^{4,6}
Wichtige Entscheidungen beeinflussen (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Kann Entscheidungen beeinflussen, die wichtig für meine Arbeit sind“ („häufig“ oder „fast immer“) ²	63.0 ^{4,5} ... 72.6% ^{4,6}
Mitspracherecht bei Personen mit denen man zusammenarbeitet (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten.“ („häufig“ oder „fast immer“) ¹	39.1 ^{4,5} ... 47.7% ^{4,6}
Zeitspielraum	Häufigkeit
Arbeitstempo oder Arbeitsrhythmus aussuchen oder ändern können (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Können Sie sich bei der Erledigung von Ihrer Arbeit folgendes aussuchen oder ändern? Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus?“ („Ja“) ³	76.6 ^{4,5} ... 83.1% ^{4,6}
Pause nach Bedarf einlegen (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Sie können eine Pause machen, wann Sie möchten“ ³ („häufig“ oder „fast immer“) ¹	67.8 ^{4,6} ... 72.1% ^{4,5}

Bundesamt für Statistik BFS und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2012): ¹ S. 46-47; ² S. 97; ³ S. 157-158; ⁴ S. 113-123; ⁵ Akademische Berufe; ⁶ Höherer Abschluss

Abbildung 16: Organisationale und situative Ressourcen

Trotz dieser Umstände soll zur Verdeutlichung die gängigste Unterteilung (s. Abb.15) in *emotionale, instrumentelle* und *informationelle Unterstützung* (Schwarzer, 2004) aufgeführt und zusätzlich durch die Kategorie *motivationale Unterstützung* ergänzt werden. Beim Durchlesen der Begriffe werden die bestehenden Überschneidungen relativ gut ersichtlich (z.B. *Fürsorge / Zuwendung / Wärme; Mitleid / Empathie*). Anzumerken ist, dass *soziale Unterstützung* nicht immer zwin-

gend eine *Ressource* ist (i.S.v. einem Hilfsmittel), sondern sie auch beeinträchtigend wirken kann (Kaluza, 2011).
 Mit Fokus auf die Zielsetzung ist wiederum von Interesse, welche *Ressourcen* bei A, O & P-Psycho-
 loginnen und -Psychologen vorhanden sind. Um annäherungsweise eine Aussage darüber treffen zu können, wird wiederum auf eine der beiden vorgängig erwähnten, repräsentativen Umfragen aus der Schweiz zurückgegriffen. Dazu wurden erneut die Daten der Personengruppen *akademische Berufe* und *höherer Abschluss* beigezogen, wobei diese in *organisationale/situative* und *soziale Ressourcen* unterteilt wurden. In Abb. 16 werden Erstere – absteigend geordnet

nach ihrer Häufigkeit – dargestellt. Die *Ressource Vorgehen für die Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern* («Ja») ist am häufigsten und kommt bei jeder neunten Person vor. Bei rund vier Fünftel aller Personen besteht die Möglichkeit, die *Reihenfolge bei der Aufgabenerledigung* bzw. das *Arbeitstempo oder den Arbeitsrhythmus* auszusuchen oder zu ändern («Ja»). Zwei Drittel der Personen können «häufig» oder «fast immer» *wichtige Entscheidungen beeinflussen* bzw. *Pausen nach Bedarf* einlegen. Etwa zwei Fünftel der Personen haben entweder «häufig» oder «fast immer» ein *Mitspracherecht bei der Auswahl von Personen, mit denen sie zusammenarbeiten*.

Nach der Auflistung *organisationaler/situativer Ressourcen* werden nun *soziale Ressourcen* betrachtet. Hierzu wird wiederum dieselbe Studie zugrunde gelegt (s. Abb. 17). Mehr als neun Zehntel

Soziale Ressourcen	
Mitarbeitendenverhalten	Häufigkeit
Soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie“ ³ („häufig“ oder „fast immer“) ¹	82.3 ^{4,6} ... 82.4% ^{4,5}
Vorgesetztenverhalten	Häufigkeit
Direkte/r Vorgesetzte/r respektiert Mitarbeitende (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Respektiert Sie als Mensch“ („Ja“) ³	94.2 ^{4,5} ... 95.4% ^{4,6}
Direkte/r Vorgesetzte/r ermutigt an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Ermutigt Sie, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken“ („Ja“) ³	74.7 ^{4,5} ... 81.5% ^{4,6}
Direkte/r Vorgesetzte/r gibt Rückmeldung (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Gibt Ihnen Rückmeldungen zu Ihrer Arbeit“ („Ja“) ³	79.1 ^{4,5} ... 80.5% ^{4,6}
Direkte/r Vorgesetzte/r plant und organisiert Arbeit gut (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Ist gut darin, Arbeit zu planen und zu organisieren“ („Ja“) ³	64.5 ^{4,6} ... 78.7% ^{4,5}
Direkte/r Vorgesetzte/r löst Konflikte gut (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ganz allgemein: Ihr direkter Vorgesetzter... Ist gut darin, Konflikte zu lösen“ („Ja“) ³	68.9 ^{4,6} ... 78.3% ^{4,5}
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzten/Chef (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Ihr Vorgesetzter/Chef hilft Ihnen und unterstützt Sie“ ³ („häufig“ oder „fast immer“) ¹	73.6 ^{4,6} ... 76.3% ^{4,5}
Motivation durch die Firma/Organisation (n=195 ^{4,5} ; n=369 ^{4,6}) „Meine Firma/Organisation motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen“ („stimme stark zu“ oder „stimme zu“) ⁴	74.2 ^{4,6} ... 75.8% ^{4,5}

Bundesamt für Statistik BFS und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (2012):

¹ S. 46-47; ² S. 97; ³ S. 157-158; ⁴ S. 113-123; ⁵ Akademische Berufe; ⁶ Höherer Abschluss

Abbildung 17: Soziale Ressourcen

Person *unterstützt* bzw. durch die Organisation *motiviert, die beste Leistung zu erbringen* («stimme stark zu» oder «stimme zu»). Inwiefern die Unterschiede signifikant sind, lässt sich nicht sagen.

Im Weiteren wird auf die *internen Ressourcen* eingegangen.

tel aller Personen werden von der direkt vorgesetzten Person *respektiert* («Ja»). Rund vier Fünftel der Personen werden durch sie *ermutigt, an wichtigen Entscheidungen mitzuwirken* bzw. erhalten von ihr *Rückmeldungen* («Ja»). Ebenso viele Personen erhalten «häufig» oder «fast immer» *Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen*. Etwa zwei Drittel der Personen sind der Ansicht, dass die vorgesetzte Person die *Arbeit gut plant und organisiert* bzw. *Konflikte gut löst* («Ja»). Etwas mehr als zwei Drittel werden «häufig» oder «fast immer» durch die vorgesetzte

2.4.2.2 Internale Ressourcen

Eine Übersicht möglicher *interner Ressourcen* findet sich in Abb. 18.

Ressource	Beschreibung der Ressource
• Selbstwert(gefühl) ¹	• „Eine stationäre Gestimmtheit des Selbstseins [...], mit dem der Mensch sich als Träger [Trägerin] eines Wertes erlebt.“ ⁵
• Selbstwirksamkeit ⁴	• „Die Überzeugung, ein bestimmtes Verhalten selbst mit Erfolg ausführen zu können [...].“ ⁴
• Kontrollüberzeugung ²	
○ Internal	○ Die Überzeugung, „Ereignisse aufgrund eigenen Verhaltens [...] selbst kontrollieren zu können.“ ⁶
○ External	○ Die Überzeugung, „Ereignisse seien außerhalb der Kontrolle der eigenen Person und des eigenen Verhaltens.“ ⁶
• Kohärenzsinn ²	
○ Gefühl der Verstehbarkeit ²	○ „Das Ausmaß, in dem man die aus der inneren und äußeren Umgebung kommenden Reize, mit denen man konfrontiert wird, als kognitiv sinnvoll [...] geordnet, konsistent, strukturiert und klar [wahrnimmt] [...], und nicht als [...] chaotisch, ungeordnet, zufällig, unbeabsichtigt, unerklärlich.“ ²
○ Gefühl der Machbarkeit / Handhabbarkeit ²	○ „Das Ausmaß, in dem man wahrnimmt, dass die zur eigenen Verfügung stehenden Ressourcen geeignet sind, den Anforderungen durch die einströmenden Reize zu begegnen. ›Zur eigenen Verfügung‹ kann sich auf Ressourcen beziehen, die man selbst kontrolliert, oder auf Ressourcen anderer – Ehepartner[in], Freunde [Freundinnen], Kollegen [Kolleginnen], [...] –, jemanden, auf den man zählen, dem man vertrauen kann.“ ²
○ Gefühl der Sinnhaftigkeit ²	○ „Das Ausmaß, in dem man das Gefühl hat, dass das Leben einen emotionalen Sinn hat, dass wenigstens einige der Probleme und Anforderungen, die das Leben einem auferlegt, es wert sind, Energie zu investieren, sich zu verpflichten und einzusetzen, dass sie ›willkommene‹ Herausforderungen sind und weniger Lasten, ohne die man lieber auskäme.“ ²
• Hardiness ⁸	
○ Engagement und Selbstverpflichtung ⁸	○ „[...] ist als Gegenteil von Entfremdung zu verstehen und bedeutet neugierig auf das Leben zu sein und sich mit dem, was man tut, innerlich zu verbinden und sein Bestes zu geben.“ ⁸
○ Kontrolle ⁸	○ „[...] ist das Gegenteil von Hilflosigkeit. Personen mit hoher Kontrolle erleben sich selbst als einflussreich und kontrollierend und glauben, den Lauf der Dinge selbst bestimmen zu können.“ ⁸
○ Herausforderung ⁸	○ „[...] Veränderungen nicht als Bedrohung, sondern als positive Chance wahrgenommen werden, und beinhaltet auch die Bereitschaft, Ungewissheiten auszuhalten und Neues aktiv zu suchen.“ ⁸
• Resilienz ⁹	• „Die Widerstandsfähigkeit eines Individuums, sich trotz ungünstiger Lebensumstände und kritischer Lebensereignisse [...] erfolgreich entwickeln zu können.“ ⁹
• Dispositionaler Optimismus ³	• „Inhaltlich generalisierte und zeitlich stabile Tendenz, positive Ereignisse im Leben zu erwarten.“ ³

In Anlehnung an: ¹ Bamberg und Ostendorf (2008); ² Antonovsky (1988, S. 16–17, zitiert nach Kaluza, 2011, S. 45–46); Kaluza (2011): ³ S. 42; ⁴ Bandura (1977, zitiert nach Kaluza, 2011, S. 44); ⁵ Bergius (2014, S. 1505); ⁶ Wirtz (2014, S. 930); ⁷ Warner (2014, S. 1419); ⁸ Kaluza (2011, S. 43–44); ⁹ Warner (2014, S. 1419)

Abbildung 18: Internale Ressourcen

Anzumerken ist, dass auch bei den *internalen Ressourcen* Überschneidungen bestehen, bspw. zwischen *sozialer Unterstützung* (*externale Ressource*), *Active Coping* (Bewältigungsstrategie) *Selbstwirksamkeit*, *Kohärenzsinn* (Gunkel et al., 2014, S. 259), *Kontrollüberzeugung* (Badura, 1992, zitiert nach Ulich & Wülser, 2009, S. 38) und *Hardiness* (Kaluza, 2011).

Wie *internale Ressourcen* bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen ausgeprägt sind, kann an dieser Stelle leider nicht beantwortet werden, da keine Daten diesbezüglich gefunden werden konnten.

2.4.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend zeigt sich auch bei den *Ressourcen*, dass keine spezifischen Daten zu A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen in der Schweiz gefunden werden konnten, was auf eine Forschungslücke hindeutet. Bei den beiden repräsentativen Studien aus der Schweiz (Personengruppe: *höherer Abschluss* und *akademische Berufe*) zeigte sich, dass 12 der 14 *externalen Ressourcen* bei mehr als 50% der Personen vorhanden sind (z.B. *Vorgehen für die Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern*, *soziale Unterstützung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen* usw.). Im Hinblick auf die *internalen Ressourcen* konnten keine Vergleichsdaten gefunden werden.

Die bisherige Darstellung von *Belastungen*, *Bewältigung* und *Ressourcen* kann nach Ansicht des Autors als mehrheitlich lose Beschreibung dreier Phänomene betrachtet werden. Aus theoretischer Sicht bestehen jedoch zahlreiche Konzepte, die diese Phänomene miteinander in Verbindung bringen, mitunter jene zum Thema *Stress*. Da ein persönliches Interesse des Autors an einem vertieften Verständnis der Entstehung von *Stress* besteht, soll im Folgenden ein Stressmodell als Rahmenkonzept für diese Arbeit ausgewählt und beschrieben werden.

2.5 Stressentstehung

In der Literatur lassen sich Modelle zu *Stress* u.a. in die folgenden drei Typen unterteilen (vgl. Hemming, 2015; Stächele & Engemann, 2013):

1. *Stress* als Reiz:
Fokus auf Belastungen (Stressoren) als Auslöser für Stress
2. *Stress* als Reaktion:
Fokus auf ablaufende Reaktionen in der Stresssituation
3. *Stress* als Interaktion:
Fokus auf die Beziehung zwischen Reiz (Belastung) und Reaktion

Historisch betrachtet geht die Stressforschung auf die Sichtweise *Stress als Reaktion* von Selye (1956) zurück (vgl. Hemming, 2015), wobei diese Konzept in der heutigen Forschung fast keine Berücksichtigung mehr findet (Hemming, 2015) und als überholt gilt (Stächele & Engemann, 2013).

Das Gegenstück dazu bildet *Stress als Reiz*, worunter bspw. die Forschung zu *kritischen Lebensereignissen* von Holmes und Rahe (1967) gehört (vgl. Hemming, 2015), aber auch arbeitspsychologische Modelle zur Gestaltung von organisationalen Bedingungen und Aufgabenmerkmalen, wie das *Anforderungs-Kontroll-Modell* von Karasek (1979), zählen (vgl. Stächele & Engemann, 2013). *Stress als Interaktion* wiederum kann als Bindeglied und Weiterentwicklung der anderen beiden Sichtweisen gesehen werden, wozu bspw. die *Theorie der Ressourcenerhaltung* von Hobfoll (1998) oder das *transaktionale Stressmodell* von Lazarus (1999) gehören (vgl. Hemming, 2015). Aufgrund der Fülle an verschiedenen Stressmodellen wird aus Platzgründen nur das *transaktionale Stressmodell* von Lazarus genauer beschrieben. Das Modell wurde ausgewählt, da es nach Ansicht des Autors dieser Arbeit einerseits dem State of the Art entspricht und in der aktuellen Bewältigungsforschung mehrheitlich verwendet wird (Hemming, 2015). Andererseits setzt es alle für die Zielsetzung der Arbeit relevanten Phänomene zueinander in Beziehung (*Belastungen, Bewältigung* und *Ressourcen*: vgl. Lazarus, 1995) und bildet dadurch ein Rahmenkonzept, um die verschiedenen Phänomene einordnen und erläutern zu können. Nicht zuletzt zeigt sich in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung im Hinblick auf *Belastungen* und deren Folgen (i.S.v. Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen: Stächele & Engemann, 2013), dass grosse interindividuelle Unterschiede bestehen (Schüpbach, 2013). Diese Unterschiede lassen sich jedoch weniger mit «der Psychophysis der betroffenen Menschen (welche ohne Zweifel gegeben sind), als vielmehr mit der *kognitiven Verarbeitung* und *gezielten Bewältigung* belastender Situationen in Verbindung bringen und erklären» (Schüpbach, 2013, S. 73). Dasselbe Fazit lässt sich aus der Lebensereignisforschung ziehen, wobei «weniger das Auftreten eines kritischen Ereignisses an sich als mehr dessen Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung durch den betroffenen Menschen ausschlaggebend dafür sind, ob es in der Folge zu gesundheitlichen Störungen kommt oder nicht» (Kaluza, 2011, S. 29). Bei dieser Wahrnehmung, Bewertung und Verarbeitung setzt nach Ansicht des Autors dieser Arbeit das *transaktionale Stressmodell* aufgrund der verschiedenen Einschätzungsprozesse an. Nachfolgend soll genauer darauf eingegangen werden.

2.5.1 Transaktionales Stressmodell

Beim *transaktionalen Stressmodell* von Lazarus geht es um die Einschätzung der wechselseitig beeinflussbaren Beziehung (folglich Transaktion) zwischen zwei Variablen (z.B. der Person und ihrer Umwelt) (Lazarus, 1995). Im Modell werden hierbei drei verschiedene Einschätzungen unterschieden: die *primäre* und die *sekundäre Einschätzung* sowie die *Neueinschätzung* (Lazarus, 1995).

Die *primäre Einschätzung* ist ein Vorgang, bei dem die Person die Bedeutung der Transaktion zur Umwelt (u.a. Bedingungen und Anforderungen: vgl. Lazarus & Folkman, 1984, folglich *Belastungen*) im Hinblick auf das eigene Wohlbefinden einschätzt (Lazarus, 1995). Die Transaktion kann hierbei entweder als *irrelevant*, *positiv* oder *stressreich* für das eigene Wohlbefinden bewertet werden (Lazarus, 1995). Die Einschätzung *stressreich* lässt sich wiederum in *Schädigung/Verlust*, *Bedrohung* oder *Herausforderung* unterteilen (Lazarus, 1995). *Schädigung/Verlust* bezieht sich auf bereits eingetretene Ereignisse, wohingegen sich *Bedrohung* auf dieselben Ereignisse beziehen kann, die zwar noch nicht eingetreten sind, aber antizipiert werden (Lazarus, 1995). *Herausforderung* bezieht sich eher auf die Auffassung, dass die Möglichkeit besteht, persönlich zu wachsen, etwas zu gewinnen oder eine Situation zu meistern (Lazarus, 1995). Weiter ist zu erwähnen, dass *Herausforderung* und *Bedrohung* einander nicht zwingend ausschliessen, sondern sie auch gleichzeitig auftreten können (Lazarus & Folkman, 1984).

Sofern bei der *primären Einschätzung* die Transaktion als *stressreich* eingeschätzt wurde (folglich *Schädigung/Verlust*, *Bedrohung* oder *Herausforderung*), beginnt die *Bewältigung* (Lazarus, 1995). Folglich tritt *Bewältigung* gemäss der Definition ausschliesslich bei der Einschätzung *stressreich* auf (vgl. Lazarus & Folkman, 1984). Bei der *sekundären Einschätzung* wird hierbei evaluiert, was gemacht werden könnte bzw. kann (Lazarus & Folkman, 1984), wobei dies *absichtlich und bewusst* oder *unbewusst und automatisch* erfolgen kann (Lazarus, 1995). Dabei schätzt die Person ein, auf welche persönlichen und sozialen *Ressourcen* sie zurückgreifen kann (Lazarus, 1995). Sowohl der Prozess der *primären* als auch der *sekundären Einschätzung* sind auf dynamische und zeitliche Verläufe bezogen, voneinander abhängig und scheinen untrennbar (Lazarus, 1995).

Unter *Neueinschätzung* wird eine Veränderung in der Einschätzung verstanden, die aus neuen Informationen aus der Umwelt oder aus der Reaktion der Person resultiert (Lazarus & Folkman, 1984). Hierbei kann sowohl die Transaktion zwischen Person und Umwelt betroffen sein als auch solche Transaktionen, die «potentiell mit Veränderungen in der Qualität und Intensität von Emotionen einhergehen» (Lazarus, 1995, S. 214). So kann es bspw. sein, dass es, wenn eine Person eine *Bedrohung* meistert oder mit hoher Wahrscheinlichkeit einen drohenden Schaden überwindet, zu einer Veränderung der *primären Einschätzung* kommt (Lazarus, 1995). Folglich würde dann wiederum eine *primäre Einschätzung* getroffen und überprüft, ob die Transaktion für das eigene Wohlbefinden *positiv*, *irrelevant* oder *stressreich* ist (vgl. Lazarus, 1995). Die *Neueinschätzung* als solche unterscheidet sich nicht von der *primären* und *sekundären Einschätzung*, sondern erfolgt zeitlich nach einer früheren Einschätzung und modifiziert diese (vgl. Lazarus & Folkman, 1984).

Überdies ist zu erwähnen, dass gemäss dem Modell kein *Stress* auftritt, wenn die *primäre Einschätzung positiv* oder *irrelevant* ist (Lazarus & Folkman, 1984). *Stress* tritt dann auf, wenn die Transaktion zwischen Person und Umwelt (folglich die Anforderungen oder Bedingungen bzw. *Belastungen*) als die eigenen *Ressourcen* beanspruchend oder übersteigend eingeschätzt wird und zugleich eine Gefahr für das eigene Wohlbefinden (folglich *stressreich*) eingeschätzt wird (Lazarus & Folkman, 1984). *Stress* ist in diesem Verständnis, wie zuvor bei den drei Typen von Stressmodellen angedeutet (s. Kap. 2.5), nicht gleichbedeutend mit einem Reiz, einer Reaktion oder einem Personenmerkmal, sondern es geht um die Relation der verschiedenen erläuterten Aspekte (Lazarus, 1995). So kann bspw. ein identisches Ereignis (i.S.v. einer *Belastung*: z.B. Scheidung) bei einer Person zu *Stress* führen, bei einer anderen jedoch nicht (Lazarus, 1995).

In der Literatur finden sich zahlreiche Untersuchungen zu *Belastungen*, *Bewältigung*, *Ressourcen*, *Stress* und *Stressfolgen*. Aus Platzgründen sei hier auf die weiterführende Literatur am Ende der Arbeit verwiesen (s. Weiterführende Literatur).

Im Folgenden wird eine Zusammenfassung des theoretischen Hintergrunds dargestellt.

2.6 Gesamtzusammenfassung

Mit Blick auf die Berufsverlaufsforschung lässt sich zusammenfassend sagen, dass bisher anscheinend erst wenige Untersuchungen bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen in der Schweiz durchgeführt worden sind. Die vorliegenden Studien sind vorwiegend auf den Berufseinstieg fokussiert und/oder nicht repräsentativ für die Schweiz.

Mit Bezug zur Forschung zum Thema *Belastungen*, *Bewältigung* und *Ressourcen* ist zu erwähnen, dass eine jahrzehntelange Tradition und zahlreiche unterschiedliche Ansätze zur Klassifizierung der Phänomene bestehen. Trotz diverser Bemühungen scheint bis heute sowohl innerhalb der einzelnen als auch zwischen den verschiedenen Phänomenen (insb. *Bewältigung* und *Ressourcen*) nicht immer eine klare Trennung möglich. Im Hinblick auf die Zielstellung zeigt sich, dass keine konkreten Befunde zu A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen in der Schweiz gefunden werden konnten. Eine mögliche Annäherung an die Situation dieser Gruppe bieten zwei repräsentative Studien aus der Schweiz, wobei bei einer der beiden spezifische Daten zur Gruppe *akademische Berufe* (inkl. Psychologinnen/Psychologen) und *höherer Abschluss* (inkl. *Master* und *Doktorat*) vorhanden sind. Es könnte jedoch auch sein, dass bei den untersuchten Stichproben schlussendlich nur einzelne A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen teilgenommen haben, weshalb diese Angaben wohl nicht repräsentativ für A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen sind.

Des Weiteren ist zu erwähnen, dass sich *Belastungen*, *Bewältigung* und *Ressourcen* auch untereinander nur begrenzt vergleichen lassen, da bspw. bei den beiden erwähnten Studien sowohl die Fragen («in den letzten 3 Jahren»; «in den nächsten 6 Monaten»; «oft»; «ein Viertel der Zeit») als auch die Antworten («Ja»; «stimme stark zu»; «fast immer») innerhalb der Studien stark variieren. Ebenfalls können die zusammengefassten Antwortkategorien (z.B. «häufig» und «fast immer») ein verzerrtes Bild wiedergeben, da sich die prozentualen Häufigkeiten aufgrund der zusammengefassten Antwortkategorien ändern.

Trotz dieser Einschränkungen lässt sich vereinfachend sagen, dass in der Schweiz zwei *Belastungen*, eine *Bewältigungsstrategie* und 12 *Ressourcen* jeweils bei über 50% der Personen mit einer *höheren Ausbildung* bzw. einem *akademischen Beruf* vorhanden sind.

Alles in allem deutet die geringe Anzahl an Untersuchungen der Gruppe der A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen auf eine Forschungslücke in den Bereichen *Berufsverlauf*, *Belastungen*, *Bewältigung* und *Ressourcen* hin.

Im Folgenden wird bei der Ableitung der Fragestellungen darauf Bezug genommen.

2.7 Ableitung der Fragestellungen

Wie bereits angedeutet, konnten sowohl im Hinblick auf die *Berufsverläufe* wie auch auf die *Belastungen*, die *Bewältigung* und die *Ressourcen* bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen nur sehr wenige bzw. teilweise gar keine Untersuchungen gefunden werden (s. Kap. 2.6). Nach Ansicht des Autors wird es trotzdem als wahrscheinlich erachtet, dass weitere Untersuchungen in der Schweiz durchgeführt worden sind, diese aber, mitunter aufgrund der breiten Zielsetzung dieser Arbeit (u.a. *Belastungen* als Gesamtheit aller Einflüsse auf den Menschen), nicht eruiert wurden. Trotz dieser Vermutung scheint der Schluss naheliegend, dass aktuell noch wenig Wissen in diesem Themenbereich vorhanden ist, weshalb diese Arbeit dazu beitragen soll, diese Forschungslücke zu verkleinern.

Aufgrund dieser Schlussfolgerungen soll im Hinblick auf die *Berufsverläufe* untersucht werden, ob sich diese in irgendeiner Form gruppieren lassen. Dazu wird folgende Fragestellung abgeleitet:

1. *Welche Typen von Berufsverläufen lassen sich bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen unterscheiden?*

Mit Blick auf die *Belastungen*, die *Bewältigung* und die *Ressourcen* soll zum besseren Verständnis der Phänomene selbst und möglicher Beziehungen zwischen den Phänomenen das *transaktionale Stressmodell* von Lazarus als theoretischer Rahmen verwendet werden. Das Modell wird aufgrund

der Aktualität, der interaktiven Sichtweise und der theoretischen Verbindung von *Belastung*, *Bewältigung* und *Ressourcen* gewählt (s. Kap. 2.5). Da *Bewältigung* im Verständnis dieses Modells nur unter *Stress* auftritt (vgl. Lazarus, 1995), wird der Fokus bei den *Belastungen* auf die Einschätzung *stressreich* gelegt. Um die Phänomene zu untersuchen und sie zueinander in Bezug zu setzen, werden folgende Fragestellungen abgeleitet:

2. *Welche stressreichen Belastungen treten bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen während des Berufsverlaufs auf?*
3. *Wie werden die stressreichen Belastungen von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen bewältigt?*
4. *Welche Ressourcen sind bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen für die Bewältigung der stressreichen Belastungen vorhanden?*

Da aufseiten der Berufsverbände eine Abklärung des Bedarfs an zusätzlichen Unterstützungsangeboten wünschenswert ist und nach Ansicht des Autors diese für Psychologinnen und Psychologen im weiteren *Berufsverlauf* hilfreich sein könnten, wird zusätzlich folgende Fragestellung abgeleitet:

5. *Welche Ressourcen wünschen sich A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen bei der Bewältigung von stressreichen Belastungen während ihres Berufsverlaufs zusätzlich?*

Im Weiteren soll nun auf die Methodologie eingegangen werden.

3 Methodologie

Im Folgenden wird die Methodologie der empirischen Untersuchung beschrieben, wobei auf die Zielgruppe, das Untersuchungsdesign und den -ablauf sowie auf die verschiedenen Phasen der Untersuchung eingegangen wird.

3.1 Zielgruppe

Aufgrund persönlicher Interessen wurde die Zielgruppe auf A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen aus der Schweiz beschränkt. Da gemäss eigener Recherchen nur vereinzelt Kontaktdaten von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen öffentlich zugänglich sind und schweizweit diesbezüglich keine Koordination besteht, wurde bei den beiden deutschsprachigen Berufsverbänden im Bereich A, O & P-Psychologie, SGAOP und SBAP, nach einer Zusammenarbeit angefragt (s. Kap. 1). Alternative wäre auch eine Zusammenarbeit mit dem französischsprachigen A, O & P-Berufsverband, Association des psychologues du travail et des organisations (APSYTRA) möglich gewesen. Aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse des Autors wurde dies jedoch ausgeschlossen.

3.2 Untersuchungsdesign und -ablauf

Zur Beantwortung der Fragestellung wurde ein vierphasiges Mixed-Method-Design kreiert (s. Abb. 19), wobei alle Phasen aufeinander aufbauen. Den Ausgangspunkt bildete die Phase 1, die eine

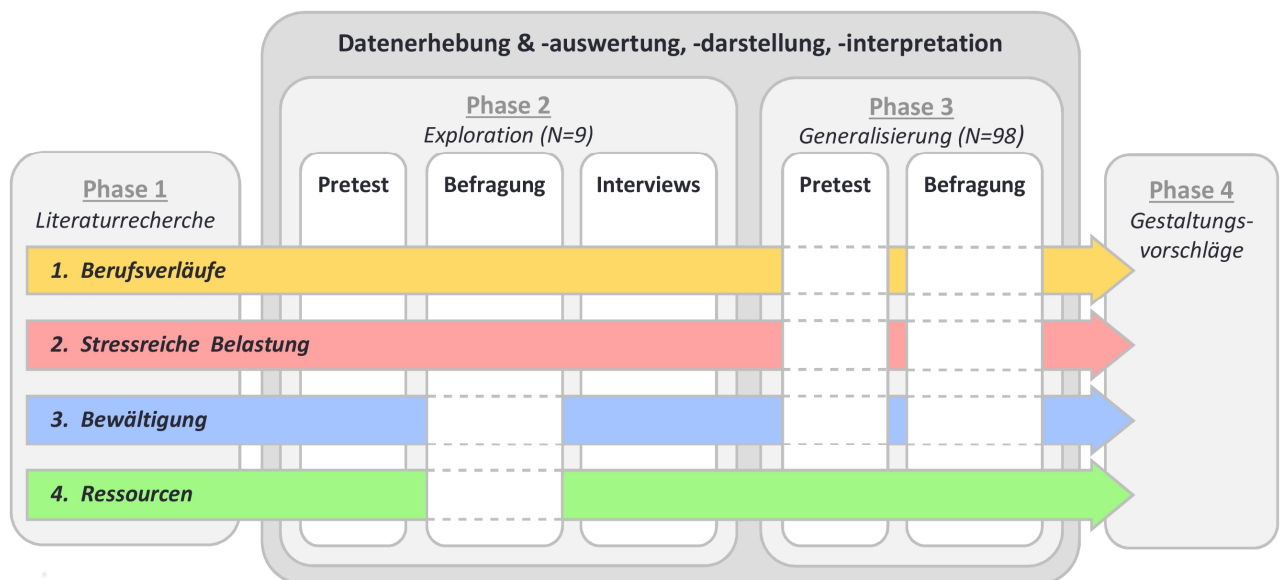


Abbildung 19: Untersuchungsablauf

Literaturrecherche über Definitionen, Theorien und Methoden zu den untersuchten Phänomenen beinhaltete. In Phase 2 wurden die Phänomene mittels Befragung und Interviews erkundet (N=9), um die hierbei gewonnenen Erkenntnisse in Phase 3 durch eine weitere Befragung zu generalisieren (N=98) (vgl. Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Bei Phase 2 und 3 wurden zur Untersuchung der Phänomene Erhebungsinstrumente entwickelt, in einem Pretest geprüft und anschliessend Daten

erhoben, analysiert, dargestellt und interpretiert. Den Abschluss bildete Phase 4 mit den Gestaltungsvorschlägen.

Nachfolgend werden die einzelnen Phasen genauer beschrieben, und es wird erläutert, ob, weshalb und wie die verschiedenen Phänomene (*1. Berufsverläufe, 2. Stressreiche Belastungen, 3. Bewältigung, 4. Ressourcen*) in Phase 2 bzw. 3 operationalisiert wurden und weshalb das gewählte Design als sinnvoll erachtet wurde.

3.3 Phase 1: Literaturrecherche und Begründung des Vorgehens

Wie angedeutet, hatte die Literaturrecherche zum Zweck, einen Überblick über mögliche Definitionen und Theorien zur Beschreibung sowie Methoden bzw. Instrumente zur Erfassung und Analyse der Phänomene zu erhalten. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse dienten als Grundlage für die Wahl und Begründung des Vorgehens und bildeten somit die Basis für die nächsten beiden Phasen. Während der Literaturrecherche wurden verschiedene Herausforderungen bei der Untersuchung der Phänomene ersichtlich. Um diesen zu begegnen, wurden Massnahmen und erwartete Auswirkungen abgeleitet (s. Abb. 20 und 21).

a) Berufsverlauf	
Ausgangslage:	Herausforderung:
<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Anzahl verfügbarer Untersuchungen bei der Zielgruppe⁴, z.B. ○ Verwendung von quantitativer (Befragung³) und qualitativer (offenes Frageformat²) Methode 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig verfügbare Informationen⁴, z.B. ○ Hohe Heterogenität und Komplexität (gemäss einer Studie in Deutschland¹) ○ Unterschiedliche und fehlende Daten³ ○ Schwierige Vergleichbarkeit der Daten³
Gewählte Massnahme:	Erwartete Auswirkung:
<ul style="list-style-type: none"> ○ Verwendung quantitativer Methoden mithilfe von vordefinierten Kriterien zur Erfassung der <i>Berufsverläufe</i>⁴ ○ Zweiphasige Datenerhebung (1. Vorabhebung per Befragung, 2. Ergänzung in Interviews)⁴ ○ Möglichst offene Formulierung der Kontaktbotschaft an die Zielgruppe⁴ ○ Möglichst tiefe Eintrittsschwelle für die Untersuchung⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Steigerung der Vergleichbarkeit der Daten⁴ ○ Reduktion von unterschiedlichen und fehlenden Daten⁴ ○ Ansprache möglichst heterogener Zielgruppe⁴

In Anlehnung an: ¹ Hoff, Hohner, Dettmer und Grote (1999, zitiert nach Olos, 2011); ² (Olos, 2011, VII); ³ Grote et al. (2001); ⁴ Eigene Herleitung/Schlussfolgerung

Abbildung 20: Zentrale Herausforderungen bei der Untersuchung des Berufsverlaufs

Bei der Untersuchung des *Berufsverlaufs* konnten einerseits nur wenige Studien gefunden werden (s. Abb. 20), andererseits zeigte sich, dass die *Berufsverläufe* sehr heterogen und komplex sind und ein Vergleich schwierig ist, insb. bei einer Erhebung ohne vordefinierte Kriterien. Daher wurde ein quantitatives Vorgehen gewählt und entsprechende Kriterien abgeleitet, um die Daten vergleichbar zu machen (s. Kap. 3.4.2.1). Die Datenerhebung erfolgte in Phase 2 (s. Kap. 3.2, Abb. 19).

b) Stressreiche Belastungen, Bewältigung und Ressourcen	
Ausgangslage:	Herausforderung:
<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Anzahl verfügbarer Untersuchungen bei der Zielgruppe⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenig verfügbare Informationen⁷
<ul style="list-style-type: none"> • Bewusste Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensbereiche (Arbeit, Familie, Freizeit,...) in der Masterarbeit⁷ • Existenz von über 170 kritischen Ereignisse¹ (potenzielle, <i>stressreiche Belastungen</i>⁷) und über 400 Formen von <i>Bewältigung</i>² 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Kontextspezifität⁷ • Hohe Heterogenität⁷ • Hohe Komplexität⁷
<ul style="list-style-type: none"> • Bewusste Orientierung an einer stärker prozessorientierten Sichtweise von <i>stressreicher Belastung</i> (<i>Bedrohung</i> und <i>Herausforderung</i>) und <i>Bewältigung</i>⁶ in dieser Masterarbeit⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Komplexität⁷ • Fehlen von prozessorientierten Strategien im Spezifischen⁵ • Fehlen eines Standards bei der Erfassung von <i>Bewältigung</i> generell³
Gewählte Massnahme:	Erwartete Auswirkung:
<ul style="list-style-type: none"> • Verwendung qualitativer Methoden⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der Komplexität⁴ • Berücksichtigung des Kontexts⁴
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Erhebungsinstruments⁷ • Rekonstruktion der Ereignisse auf Basis der erzählten Episoden (mit Hilfe von Fallvignetten)⁷ 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontextspezifische Darstellung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der Heterogenität und Komplexität⁷

In Anlehnung an: ¹ Filipp und Braukmann (1995); ² Skinner et al. (2003); ³ Folkman und Moskowitz (2004); ⁴ Johnson und Onwuegbuzie (2004); ⁵ Lazarus (1995); ⁶ Lazarus und Folkman (1984); ⁷ Eigene Herleitung/Schlussfolgerung

Abbildung 21: Zentrale Herausforderungen bei der Untersuchung von stressreichen Belastungen, Bewältigung und Ressourcen

Bei den *stressreichen Belastungen*, ihrer *Bewältigung* und den *Ressourcen* konnten ebenfalls nur wenige Untersuchungen zur Zielgruppe ausfindig gemacht werden (s. Abb. 21). Des Weiteren schien kein etablierter methodischer Standard vorhanden zu sein bzw. Methoden als solche fehlten (z.B. prozessorientierte Strategien: s. Abb. 21). Aufgrund der Herausforderungen (u.a. hohe Kontextspezifität, Heterogenität und Komplexität) und der erwarteten Auswirkungen wurde in Phase 2 ein qualitatives Vorgehen gewählt (s. Kap. 3.2, Abb. 19). Dieses ermöglichte, die Phänomene in ihrer Komplexität, eingebettet in den jeweiligen lokalen Kontext (z.B. spezifische *Belastungen*), zu untersuchen und zu beschreiben (vgl. Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

Da vor der Datenerhebung Menge und Komplexität der *stressreichen Belastungen* bei den Teilnehmenden nicht abgeschätzt werden konnte, wurden die *stressreichen Belastungen* vorab mittels offener Fragen durch eine Befragung erfasst (s. Kap. 3.2, Abb. 19). Dies war notwendig, um sicherzustellen, dass die nachfolgende Erhebung in einem zeitlich überschaubaren Rahmen blieb. Die Ergebnisse der Vorabbefragung bildeten die Grundlage für die detailliertere Erfassung der *stressreichen Belastungen* sowie deren *Bewältigung* und der *Ressourcen*. Hierzu wurde die Methodik des Interviews gewählt, da damit «die subjektiven, innerpsychischen Erkenntnis- und Verarbeitungsprozesse des Individuums berücksichtigt werden, nach denen bestimmte Bewältigungsversuche erfolgen» (Halsing, 1988, S. 166). Das Vorgehen in Phase 1 lässt sich zusammenfassend als

Exploration bezeichnen (s. Kap. 3.2, Abb. 19), da es aufgrund der geringen Anzahl vorhandener Untersuchungen (s. Kap. 2.6) ein Erkunden der Phänomene angestrebt wurde.

Wie vorgängig beim Untersuchungsdesign erwähnt (s. Kap. 3.2), erfolgte nach Phase 2 eine Phase 3. Da bei den *Ressourcen* nach Ansicht des Autors der Handlungsspielraum aufseiten der involvierten Berufsverbände als am grössten einzuschätzen war, wurden die *Ressourcen* in Phase 3 zusätzlich mittels quantitativer Methodik untersucht. Der Vorteil war hierbei, dass durch die quantitative Methode in Form einer Befragung eine wesentlich grössere Zielgruppe erreicht und die Daten verallgemeinert werden konnten (Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Auf eine Erhebung von *stressreichen Belastungen*, *Bewältigung* und der *Berufsverläufe* wurde in Phase 3 zugunsten der *Ressourcen* verzichtet. Das Vorgehen in Phase 3 lässt sich zusammenfassend als Generalisierung bezeichnen (s. Kap. 3.2, Abb. 19), da die in Phase 2 explorierten Sachverhalte zu den *Ressourcen* in Phase 3 bei einer wesentlich grösseren Zielgruppe erneut untersucht wurden.

Alternatives Vorgehen

Alternativ wäre auch eine Untersuchung mit ausschliesslich qualitativen bzw. quantitativen Methoden möglich gewesen. Dies hätte die Möglichkeit geboten, die Daten innerhalb der entsprechenden Methodik vertieft auszuwerten (z.B. durch weitere statistische Verfahren) und allenfalls die Gegenstandsnahe bzw. die Generalisierbarkeit der Ergebnisse weiter zu steigern. Umgekehrt wären jedoch Nachteile in Form von beschränkter Generalisierbarkeit bei rein qualitativer Methodik und reduzierte Gegenstandsnahe bei ausschliesslich quantitativer Methodik erwachsen. Vom Autor wurde eine Kombination aus beiden Vorgehensweisen als sinnvoll erachtet, um die jeweiligen Vorteile nutzen bzw. die Nachteile reduzieren zu können.

Nachfolgend soll auf Phase 2 eingegangen werden.

3.4 Phase 2: Exploration

Phase 2 dient zur Exploration (s. Kap. 3.2, Abb. 19) und gliedert sich in die Kap. Stichprobe, Datenerhebung und Datenauswertung, die im Folgenden beschrieben werden.

3.4.1 Stichprobe

Zunächst wird die Auswahl und Rekrutierung der Stichprobe erläutert, danach wird die Stichprobe beschrieben und abschliessend ihre Repräsentativität im Hinblick auf die Grundgesamtheit eingeschätzt.

3.4.1.1 Auswahl und Rekrutierung

Wie zuvor erwähnt (s. Kap. 3.1), wurde für die Untersuchung mit den beiden Berufsverbänden SGAOP und SBAP zusammengearbeitet. Da aufgrund des Datenschutzes keine Daten über die Mitglieder der Verbände (z.B. *Name, Telefon, E-Mail, Berufserfahrung* usw.) zugänglich waren, konnten die Personen weder direkt kontaktiert, noch konnte ein Vorabsampling (z.B. maximale Variation) vorgenommen werden. Darum wurde als Samplingstrategie die Selbstselektion gewählt. Um die Mitglieder trotzdem kontaktieren zu können, wurde ein Anschreiben (s. Anhang B0) vorberei-



Abbildung 22: Ablauf der Stichprobenauswahl in Phase 2

tet, das dann von der Geschäftsstelle der Verbände per E-Mail in Kalenderwoche 51 (SBAP: 14.12.2015; SGAOP: 18.12.2015) an insgesamt 524 Mitglieder (s. Anhang B0) weitergeleitet wurde (s. Abb. 22). Des Weiteren wurde die Untersuchung vorgängig im Rundbrief der SGAOP angekündigt. Um trotz der fehlenden Daten zur Zielgruppe unterschiedliche Personen anzusprechen und dadurch eine heterogene Stichprobe zu erhalten, wurde einerseits das Schreiben an die Zielgruppe möglichst offen formuliert (Anhang B0), andererseits wurden für die Teilnahme an der Untersuchung keine expliziten Einschränkungen vorgenommen – mit Ausnahme der Mindestvoraussetzungen. Diese bestanden aus einem *Master* (oder einem gleichwertigen Abschluss, u.a. Masterdiplom) im Hauptfach Psychologie sowie 1 Jahr Berufserfahrung im Bereich Arbeits-, Organisations- oder Personalpsychologie. Insgesamt 14 Personen meldeten sich per E-Mail für eine Teilnahme; sie wurden daraufhin telefonisch kontaktiert (ausser eine Person, die erst nach der Erhebungsphase Zeit gehabt hätte), um eine Vorabklärung durchzuführen. Hierbei wurde einerseits nachgefragt, ob sie im Rahmen ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit im Bereich A, O & P-Psychologie eine Phase oder Situation hatten, die mit einer *Herausforderung* oder *Bedrohung* verbunden war. Dies wurde vorgenommen, um sicherzustellen, dass nur diejenigen Personen in den weiteren Prozess aufgenommen wurden, die – in Anlehnung an das Konzept von Lazarus (1995) – *stressreiche Belastungen* in ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit im Bereich A, O & P-Psychologie erlebt haben. Andererseits wurden Inhalt und Zweck der Untersuchung erläutert, um dadurch die Motivation zur Teilnahme zu steigern. Nicht in die Stichprobe aufgenommen wurden insgesamt fünf Personen, da in der Vorabklärung keine gegenseitige Übereinkunft gefunden werden konnte (u.a. wenig Zeit, keine Zeit im geplanten Erhebungszeitraum, keine *stressreiche* Situation, kein weiteres

Interesse). Der Entscheid über die Aufnahme bzw. Nicht-Aufnahme in die Stichprobe erfolgte jeweils in Rücksprache mit den betreffenden Personen.

3.4.1.2 Beschreibung

Das *Alter* der neun untersuchten Personen lag zwischen 31 und 52 Jahren (Mittelwert (*M*)=42.3, Median (*Med*)=44) (Details s. Anhang B0). In Abb. 23 sind verschiedene Merkmale der untersuchten Stichprobe aufgelistet.

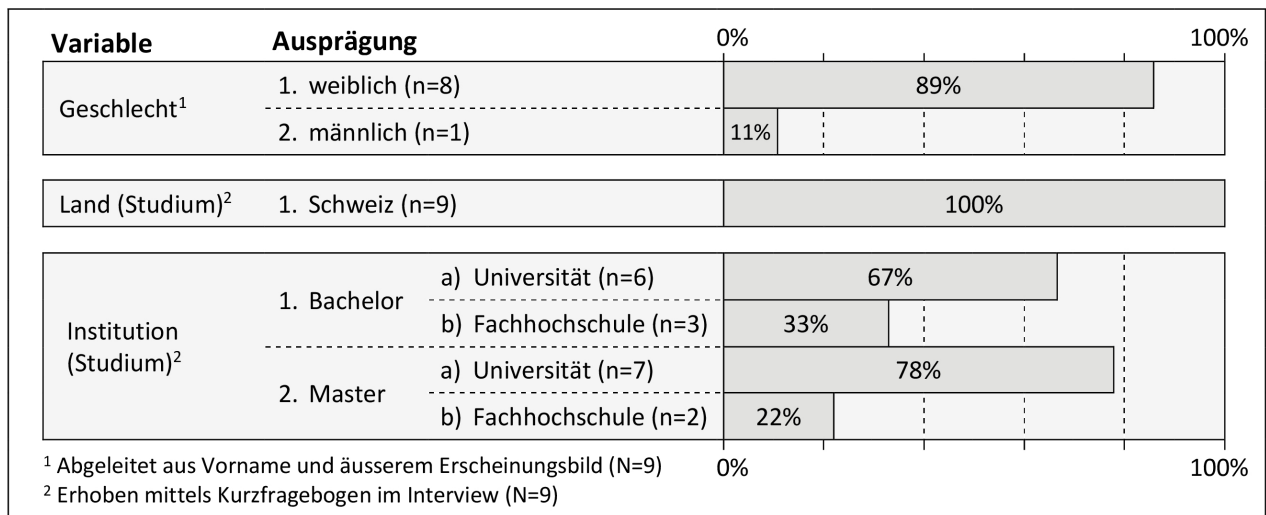


Abbildung 23: Merkmale der Stichprobe

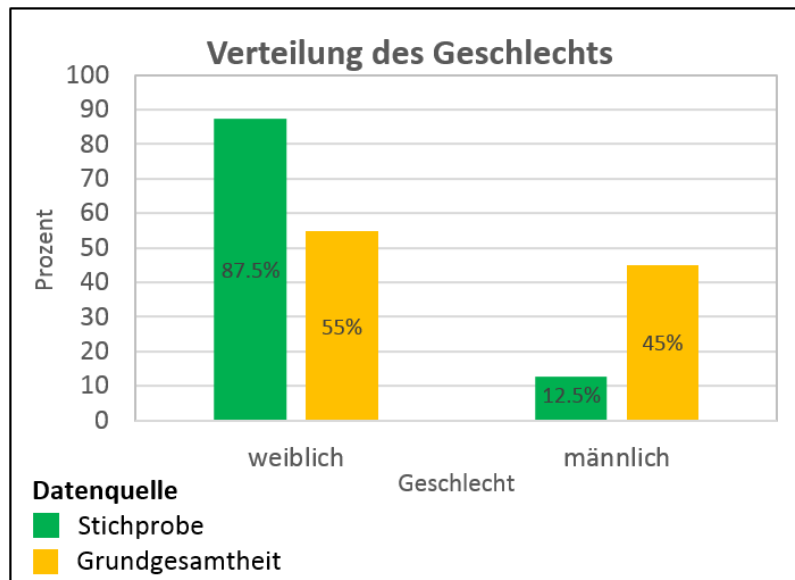
Acht Personen waren *weiblich* und eine Person *männlich*. Alle Personen hatten in der *Schweiz* studiert, sechs Personen hatten ihren *Bachelorabschluss (Bachelor)* an einer *Uni* und drei an einer *FH* abgeschlossen. Den *Master* hatten sieben Personen an einer *Uni* und zwei an einer *FH* erworben. Die Mehrheit der Personen (n=8) hatten eine Mitgliedschaft bei der SGAOP und jeweils zwei Personen waren Mitglied bei SBAP, FSP (Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen), SSCP (Swiss Society for Coaching Psychology) bzw. Swiss Assessment sowie eine Person bei SASP (Swiss Association of Sport Psychology).

Des Weiteren wurden insgesamt 10 verschiedene *Schwerpunkte* im Psychologiestudium genannt, am häufigsten *Organisationspsychologie* (n=9), gefolgt von *Arbeitspsychologie* (n=8), *klinischer Psychologie* (n=4) und *Sozialpsychologie* (n=3) sowie zahlreichen Einzelnennungen (*Pädagogische, Personal-, Entwicklungs-, Kommunikations-, Rechts- und Neuropsychologie*).

Im Folgenden wird auf die Repräsentativität der Stichprobe eingegangen.

3.4.1.3 Repräsentativität

Um eine Einschätzung über die Repräsentativität der Stichprobe vornehmen zu können, wurden



Vergleichswerte der Grundgesamtheit beigezogen. Da sowohl schweizweit, als auch teilweise verbandsspezifisch (bei SBAP) keine Daten zur Grundgesamtheit aller Psychologinnen und Psychologen im Bereich A, O & P vorhanden waren bzw. ausfindig gemacht werden konnten, wurde auf die verfügbaren Daten der SGAOP zurückgegriffen. Zur Vereinfachung wurde die Person, die ausschliesslich bei SBAP, jedoch nicht bei der SGAOP Mitglied ist, aus der Analyse entfernt. Bei der Verteilung des *Geschlechts* (s. Abb. 24) ist zu erkennen, dass sowohl bei der Stichprobe (*weiblich*: 87.5%, $n=7$; *männlich*: 12.5%, $n=1$) als auch bei der Grundgesamtheit (*weiblich*: 55%, $n=185$; *männlich*: 45%, $n=152$), mehr *weibliche* als *männliche* Personen vertreten sind. Es zeigt sich jedoch, dass das Verhältnis zwischen *weiblich* und *männlich* bei der Stichprobe (rund 8:1) grösser als bei der Grundgesamtheit (rund 5:4) ist.

Abbildung 24: Verteilung des Geschlechts (SGAOP)

Ausserdem (s. Abb. 25) ist bei der Stichprobe das Altersspektrum ungleich verteilt, und gewisse Altersbereiche sind über- (30-39 Jahre; 50-59 Jahre) bzw. untervertreten (20-29 Jahre; 40-49 Jahre; 60-69 Jahre; 70-79 Jahre; 80-89 Jahre). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Stichprobe der SGAOP aufgrund der unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse und

Alterskategorie	Grundgesamtheit		Stichprobe		Differenz (%)
	(n)	(%)	(n)	(%)	
20-29 Jahre	44	12.6	0	0.0	-12.6
30-39 Jahre	80	22.9	4	50.0	+27.1
40-49 Jahre	89	25.5	1	12.5	-13.0
50-59 Jahre	94	26.9	3	37.5	+10.6
60-69 Jahre	37	10.6	0	0.0	-10.6
70-79 Jahre	4	1.1	0	0.0	-1.1
80-89 Jahre	1	0.3	0	0.0	-0.3
Gesamt	349 ¹	100.0	8 ²	100.0	0.0

Abbildung 25: Verteilung des Alters (SGAOP)

des nicht gleichmässig verteilten *Alters* mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der SGAOP ist.

Altersbereiche sind über- (30-39 Jahre; 50-59 Jahre) bzw. untervertreten (20-29 Jahre; 40-49 Jahre; 60-69 Jahre; 70-79 Jahre; 80-89 Jahre). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Stichprobe der SGAOP aufgrund der unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse und

3.4.2 Datenerhebung

Vor der Datenerhebung (s. Abb. 26) wurden verschiedene Erhebungsinstrumente entwickelt und vorgängig mittels Pretest geprüft. In Phase 2 wurden, wie zuvor erwähnt (s. Kap. 3.3), die *Berufsverläufe* quantitativ und die *stressreichen Belastungen*, deren *Bewältigung* und die *Ressourcen* qualitativ erfasst. Um Problemen bei der Erfassung der *Berufsverläufe* entgegenzuwirken (z.B. unterschiedliche und fehlende Daten, fehlende Vergleichbarkeit der Daten: s. Kap. 3.3), wurde die Erhebung zweiphasig gestaltet (Vorabhebung per Befragung, anschliessende Ergänzung in den Interviews) (s. Abb. 26). Um die Daten erheben zu können, wurden ein Fragebogen und ein Inter-

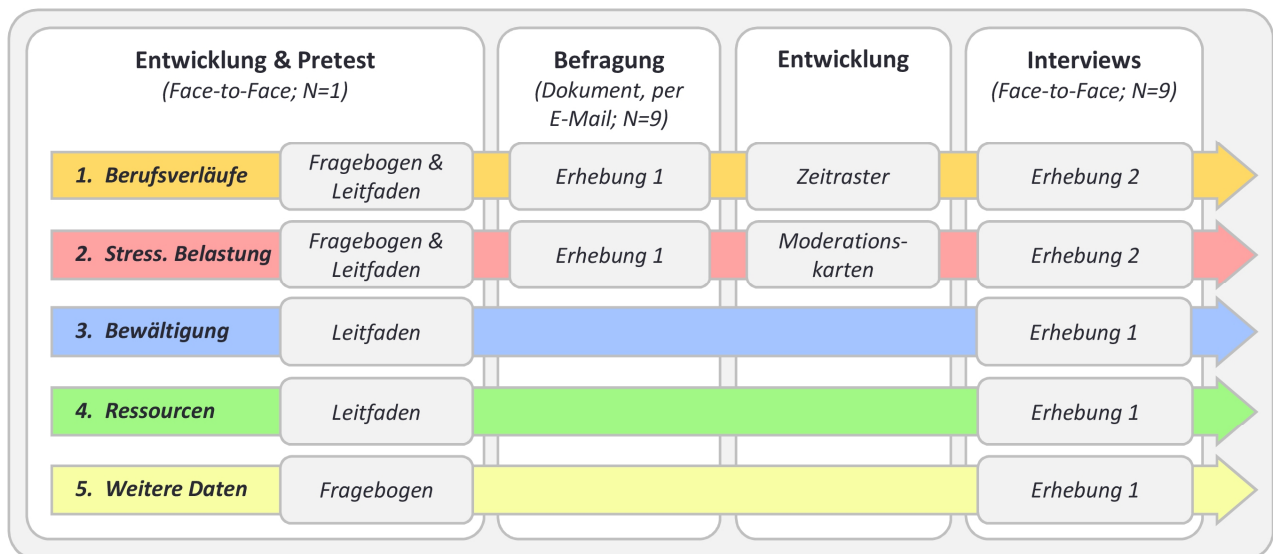


Abbildung 26: Ablauf der Datenerhebung in Phase 2

viewleitfaden entwickelt. Des Weiteren wurde in Anlehnung an Grote, Dettmer, Hoff und Hohner (1999) ein grafisches Zeitraster entworfen (s. Kap. 3.4.2.1), um die biografischen Informationen darzustellen und dadurch den Abruf der Erinnerung bei den Teilnehmenden zu fördern (Glasner & van der Vaart, 2009). Dies wurde als zentral betrachtet, da retrospektive Daten aus Interviews und Befragungen Erinnerungsverzerrungen unterliegen (Glasner & van der Vaart, 2009), wobei gilt: «je größer die zeitliche Distanz [ist], desto höher [ist] die Wahrscheinlichkeit, daß ein Ereignis nicht mehr erinnert wird» (Strube & Weinert, 1987, S. 159). Gerade da in dieser Masterarbeit bewusst keine zeitliche Eingrenzung der untersuchten Phänomene vorgenommen wurde, konnten Ereignisse zeitlich weit zurückliegen, was die Wahrscheinlichkeit von Verzerrungen erhöhte. Das Zeitraster stellte hierbei ein zentrales Bindeglied zwischen der Untersuchung der *Berufsverläufe* und den *stressreichen Belastungen*, deren *Bewältigung* und der *Ressourcen* dar. Im Zeitraster wurden die jeweiligen Tätigkeiten mit entsprechenden Fakten (z.B. Beginn und Ende) auf einem Zeitstrahl eingeordnet und im Interview als Erinnerungsstütze zur Verfügung gestellt. So wurde versucht, ein

Netz von Fakten aufzubauen, da eine erzählte Lebensgeschichte als Ganzes weniger Verfälschungstendenzen aufweist, «je enger ein Netz von 'Fakten' über die Vergangenheit ausgelegt ist» (Faltermaier, 1987, S. 223, zitiert nach Strehmel, 1988, S. 217). Alles in allem können hierbei retrospektive Interviews als einigermaßen valide betrachtet werden (Robins et al., 1985). Wie bereits erwähnt (s. Kap. 3.3), wurde für eine erste Vorauswahl von *stressreichen Belastungen* eine Befragung mit offenen Fragen durchgeführt. Nach dieser Befragung wurden Moderationskarten mit den jeweiligen *Belastungen* erstellt, um die Interviews besser zu strukturieren und diese Informationen als für das Erinnern förderliche Hinweisreize zu nutzen (vgl. Myers, 2008). Dieses zweiphasige Vorgehen war sinnvoll, da sich auch hier zeigte, dass die vorab erhobenen Informationen nicht immer *stressreiche Belastungen* darstellten, obwohl in der Befragung explizit nach solchen gefragt worden war. Weiter wurde vereinzelt mehr als eine *stressreiche Situation/Phase* angegeben. Auch hier konnte im Interview – in Rücksprache mit den Interviewten – eine Auswahl getroffen bzw. Fehlinformationen aufgrund einer erneuten Kontrolle reduziert werden. Dies kann als kommunikative Validierung der Daten (vgl. Lamnek, 2010) betrachtet werden. Der entwickelte Fragebogen und Leitfaden des *Berufsverlaufs* wurde durch die relevanten Fragen ergänzt, die zur Erfassung der *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und der *Ressourcen* benötigt wurden. Zusätzlich wurden mittels Kurzfragebogen weitere Daten zur Person erfasst (u.a. *Alter*, *Schwerpunkt Studium*, *Institution Studium: FH/Uni*; *Land Studium*; *Verbandszugehörigkeit*), um die Stichprobe zu charakterisieren (Begründungen und weitere Details s. Anhang B6).

Im Folgenden wird erläutert, wie die Erhebungsinstrumente aufgebaut wurden.

3.4.2.1 Erhebungsinstrument

Zur besseren Übersichtlichkeit werden die Erhebungsinstrumente der *Berufsverläufe* getrennt von denjenigen der *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und den *Ressourcen* beschrieben.

Berufsverlauf

Fragebogen

Wie bereits angedeutet, wurde der *Berufsverlauf* mittels Fragebogen erhoben, wobei zur besseren Vergleichbarkeit Kriterien definiert wurden. Aus Platzgründen wird nachfolgend nur die Auswahl der Kriterien beschrieben; weitere Angaben zum Fragebogen und zu Begründungen finden sich im Anhang B1. Da kein gängiger Standard für die Erfassung von *Berufsverläufen* ausfindig gemacht

werden konnte, wurde die Auswahl nach geschätztem Erhebungsaufwand aufseiten der Interviewten und nach persönlichen Interessen getroffen (s. Abb. 27). Erhoben wurden Kriterien wie der

Kriterium	Skalenniveau	Ausprägungen
Tätigkeitsbezeichnung ¹	Nominal	Offene Antwort ¹
Zeitpunkt der Tätigkeiten ²	Intervall	(Angabe des Jahres ² und Monats ⁹)
Dauer der Tätigkeiten ²	Intervall	(Angabe in Jahren ² und Monaten ⁹)
Art der Tätigkeit ⁹	Nominal	1=Erwerbsarbeit (entgeltlich) ³ 2=Freiwilligenarbeit (unentgeltlich) ⁴ 3=Aus- und Weiterbildung ⁵
Reihenfolge der Tätigkeiten ¹	Intervall	(Angabe des Jahres ² und Monats ⁹)
Anzahl der Tätigkeiten ²	Nominal	(Angabe der Anzahl Tätigkeiten) ²
Anzahl gleichzeitiger Tätigkeiten ²	Nominal	(Angabe der Anzahl gleichzeitiger Tätigkeiten) ²
Beschäftigungsverhältnis ⁶	Nominal	1=abhängig beschäftigt ⁶ 2=selbständig ⁶
Vertragsart ⁹	Nominal	1=unbefristet ⁷ 2=befristet ⁷
Verantwortung ⁸ / Position	Nominal	1=Führungsverantwortung ⁸ 2=Fachverantwortung ⁸ 3=Projektverantwortung ⁸ 4=Ohne diese drei Verantwortungsbereiche ⁸

In Anlehnung an: ¹ Olos (2011, S. VII); ² Olos (2011, S. 313); ³ Jahoda (1981, S. 188);
⁴ Bundesamt für Statistik BFS (2015a, S. 13); ⁵ König (1993, S. 81); ⁶ Grote et al. (2001, S. 11);
⁷ Bundesamt für Statistik BFS (2014, S. 28); ⁸ Rump und Völker (2007, S. 124);
⁹ Eigene Herleitung

Abbildung 27: Kriterien zur Erfassung der Berufsverläufe

verzichtet. Für die Erfassung von *Position* (i.S.v. einer Stellung in einer *Hierarchie*: vgl. Bergmann, 2004) hätte sich die *Weisungsbefugnis* angeboten, da *Hierarchie* vor allem die Personalverantwortung betrifft (Küsell, 2006). Da jedoch ein breiterer *Verantwortungsbereich* betrachtet werden wollte, wurden stattdessen *Führungsverantwortung* allgemein sowie *Projekt-* und *Fachverantwortung* erfasst (s. Abb. 27). Auf die Zuordnung der Tätigkeiten zu verschiedenen Tätigkeitsfeldern mittels einer Tätigkeitsmatrix musste trotz eines hierfür im Vorfeld entwickelten Instruments (s. Anhang B8) leider verzichtet werden, da ansonsten die vereinbarte Dauer der Interviews wesentlich überschritten worden wäre.

Zeitraster

Jahr	Berufsverlauf						Jahr
2015	4. Berufliche Tätigkeit						2015
2014		3. Berufliche Tätigkeit		1. Freiwillige Tätigkeit			2014
2013						2013	
2012	2. Berufliche Tätigkeit					2) Weiterbildung	2012
2011						2011	

Abbildung 28: Beispiel Zeitraster

Zeitpunkt, die *Dauer*, die *Art*, die *Reihenfolge* und die *Anzahl der Tätigkeiten*. Von Interesse waren aber auch das *Beschäftigungsverhältnis* und die *Vertragsart*. Auf die Erfassung weiterer Kriterien, wie bspw. die *Grösse der Organisation* und *Beschäftigungsgrad* (vgl. Grote et al., 2001, S. 11), wurde zur Vorbeugung von Motivationsverlusten und damit verbundenen fehlenden Daten zugunsten der anderen Kriterien

Das Zeitraster wurde als Tabelle gestaltet (s. Abb. 28), wobei die Zeilen die Jahre und die Spalten die verschiedenen Tätigkeiten abbildeten (vgl. Grote et al., 1999; Olos, 2011). Die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten wurden, basierend auf Angaben aus der Befragung, grafisch als Box im Zeitraster dargestellt. Um möglichst viele Hinweisreize zu schaffen und das Erinnern zu fördern (vgl. Myers, 2008), wurden auch Aus-, bzw. Weiterbildungen und freiwillige Tätigkeiten aufgeführt. Aufgrund der grafischen Darstellung wurden teilweise widersprüchliche Angaben ersichtlich, die im Interview geklärt werden konnten.

Leitfaden

Im Interviewleitfaden wurde ein Frageblock ergänzt (s. Abb. 29), um die vorab mittels Befragung

c) Berufsverlauf	
11	Verdanken für die Unterlagen und Überleitung zum Zeitraster
	Besten Dank für das Zusenden der Unterlagen zu Ihrem Berufsverlauf. Ich habe die Angaben in einen Zeitstrahl [auf den „Zeitstrahl“ Schritt Nr. 21 zeigen] übertragen, welcher im Interview als Gedankenstütze dienen soll.
12	Eisbrecher Frage und Kontrollfrage
	Wie war das für Sie so, hat das gut geklappt mit den Informationen zum Lebenslauf zusammentragen oder war das teilweise mit Schwierigkeiten verbunden?
	Waren alle Tätigkeiten, die Sie angegeben haben, entgeltlich?
	[Falls es noch unvollständige Angaben bei den Tätigkeiten im Dokument „Erhebungsraster für die Tätigkeiten“ gibt, diese noch erfragen, ansonsten weiter mit dem nächsten Schritt]

Abbildung 29: Frageblock Berufsverlauf

erfassten Angaben zu den Tätigkeiten im *Berufsverlauf* systematisch zu vervollständigen bzw. Widersprüche zu klären. Des Weiteren wurde gefragt, ob die aufgeführten Tätigkeiten entgeltlich oder unentgeltlich waren, um eine Differenzierung zwischen beruflichen Tätigkeiten (i.S.v. Erwerbsarbeit, vgl. Jahoda, 1981) und freiwilligen Tätigkeiten vornehmen zu können.

Im Folgenden werden die Erhebungsinstrumente der *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und der *Ressourcen* beschrieben.

Stressreiche Belastungen, Bewältigung und Ressourcen

Fragebogen

In der Wissenschaft besteht gemäss Nübling, Stössel, Hasselhorn, Michaelis und Hofmann (2005) ein weitgehender Konsens darüber, dass «die Messung psychischer Belastungen wegen der Unbestimmtheit des theoretischen Konstruktes und den daraus resultierenden vielfältigen Operationalisierungen des Begriffes und unterschiedlichen praktischen Herangehensweisen bei der Messung höchst kompliziert ist» (Nübling et al., 2005, S. 11). Um die Phänomene dennoch untersuchen zu

können, wurde eine theoretische Verortung in Anlehnung an das *transaktionale Stressmodell* von Lazarus (1995) vorgenommen (s. Kap. 2.7). Da die *stressreichen Belastungen* vor der Erhebung weitgehend unbekannt waren (s. Kap. 2.2), wurden im Fragebogen offene Fragen formuliert. Hierbei wurden diejenigen Einflüsse (i.S.v. *Belastungen*) erfragt, die mit einer besonderen *Herausforderung* oder *Bedrohung* verbunden waren. Durch den Fokus auf die subjektive Bedeutsamkeit der Ereignisse, sollten stark emotional erlebte Einflüsse erfasst werden, da diese besser erinnert werden können (Strube & Weinert, 1987). Um die *Belastungen* nicht lose über den ganzen *Berufsverlauf* hinweg zu erfassen, wurden die Personen am Anfang des Fragebogens gebeten, sich hierbei auf diejenige Situation oder Phase aus ihrem *Berufsverlauf* zu beschränken, die mit der bedeutendsten *Bedrohung* oder *Herausforderung* verbunden war. Hierbei wurden im Spezifischen folgende Aspekte erfasst (Details s. Anhang B2):

- a) *Beginn der stressreichen Situation/Phase*
- b) *Ende der stressreichen Situation/Phase*
- c) *Auslösende Ereignisse der Situation/Phase*
- d) *Stressreiche Belastungen während der Situation/Phase*

Interviewleitfaden

Da bei der Erfassung von *Bewältigung* kein etablierter Standard (Folkman & Moskowitz, 2004) und «keine prozeßorientierten Strategien zur Erfassung von *Bewältigung* und anderer transaktionaler Konzepte, wie etwa *Bedrohung* und *Herausforderung*» (Lazarus, 1995, S. 226), also *stressreiche Belastungen*, existieren (s. Kap. 3.3), wurde ein entsprechendes Instrument entwickelt. Als ein mögliches Vorgehen zur Berücksichtigung dieser transaktionalen Sichtweise und der Möglichkeit, die *Bewältigung* zu den *stressreichen Belastungen* in Bezug setzen zu können, wird in der Literatur die Critical Incident Technique (*CIT*) genannt (O'Driscoll & Cooper, 1996). Der Vorteil der Entscheidung für diesen Ansatz bestand darin, dass diese Methodik den Teilnehmenden eine hohe subjektive Sicherheit bot, da sie selbst bestimmen konnten, welche Informationen sie teilen möchten und welche nicht (Burns, Morley, Bradshaw & Domene, 2008). Dies barg zugleich aber wiederum den Nachteil, dass gewisse Verhaltensweisen der *Bewältigung*, auf die die interviewten Personen wenig stolz waren, vielleicht nicht erwähnt wurden (Torkelson, Muhonen & Peiró, 2007). Um trotzdem möglichst verlässliche Befunde zu erhalten, wurde deshalb eine möglichst hohe Transparenz im Prozess der Datenerhebung angestrebt (vgl. Endress, 2012). Hierbei kann die Transparenz als Rahmenbedingung für das Entstehen von Vertrauen gesehen werden (Endress, 2012), wobei ein Vertrauensverhältnis wiederum eine wichtige Voraussetzung für zuverlässige und gültige Befunde darstellt (Lamnek, 2010). Um dies zu gewährleisten, wurde deshalb vor dem eigentlichen

Interview über diverse Aspekte der Untersuchung aufgeklärt (z.B. *Zweck des Projekts, Recht, die Teilnahme abzulehnen oder zu beenden, Grenzen der Vertraulichkeit und Anonymität, Einverständnis zur Audioaufzeichnung*: Schweizerische Gesellschaft für Psychologie, 2003). Als weiterer Vorteil der *CIT* gegenüber anderen Verfahren kann das erwähnte In-Beziehung-Setzen von *Belastung* und *Bewältigung* gesehen werden (O'Driscoll & Cooper, 1996). Zugleich ist die Datenerhebung mithilfe der *CIT* im Vergleich zu Fragebögen zeitaufwendiger (O'Driscoll & Cooper, 1996). Ausserdem ist es teilweise schwierig und manchmal unmöglich, aus den spezifischen Ereignissen der verschiedenen Personen übergreifende Themen abzuleiten (Dewe, O'Driscoll & Cooper, 2010).

In einem ersten Schritt werden bei der *CIT* die Umstände bzw. Hintergrundbedingungen erhoben (Schuler, 2006). Dazu wurde beim Erhebungsinstrument zuerst eine *stressreiche* Situation/Phase mit den dazugehörigen *Belastungen* (Einflüssen) erfasst (s. Anhang B2). Als nächster Schritt wird bei der *CIT* das konkrete Verhalten und dessen Effektivität bzw. Ineffektivität beschrieben (vgl. Schuler, 2006), wobei dies in der hier durchgeführten Studie spezifisch im Hinblick auf die *Bewältigung* der *Belastung* (vgl. Bamberg, Busch & Ducki, 2003) und ihre Effektivität abgestimmt und durch die Erfassung der Gedanken (vgl. Bamberg et al., 2003) ergänzt wurde (s. Anhang B5). Das konkrete Erfragen von Verhalten und Gedanken stellte zugleich eine Massnahme gegen eine Schematisierung dar (Grau, Müller & Ziegler, 2000), welche als zentrale Ursache von verzerrter oder falscher Erinnerung gesehen wird (Strube & Weinert, 1987). Gemäss *CIT* werden in einem weiteren Schritt die Konsequenzen des Verhaltens beschrieben (vgl. Schuler, 2006). Dies wurde abgeändert und so umgesetzt, indem gefragt wurde, ob und warum die *Bewältigung* effektiv (i.S.v. hilfreich: Herzog, 2007) bzw. ineffektiv war.

In Abb. 30 sind die Phänomene nochmals aufgeführt und durch das entsprechende Skalenniveau

Kriterium	Skalenniveau	Ausprägungen
Stressreiche Situation / Phase ¹ (als Dauer) und dazugehörige Belastungen ^{2,3}	Intervall Nominal	(Angabe in Jahren und Monaten) ⁵ Offene Antwort ^{2,3}
Bewältigung ^{2,3}	Nominal	Offene Antwort ^{2,3}
Effektivität der Bewältigung ⁴	Nominal Nominal	Offene Antwort ⁴ 1=hilfreich ⁵ 2=nicht hilfreich ⁵
Begründung der Effektivität ⁵	Nominal	Offene Antwort ⁵
Ressourcen ²	Nominal	Offene Antwort ^{2,3}

¹ Lazarus (1995); ² Herzog, Brunner, Herzog und Müller (2005, S. 27); ³ Grote et al. (1999, S. 43); ⁴ Herzog (2007); ⁵ Eigene Herleitung

Abbildung 30: Kriterien, Skalenniveau und Ausprägungen der erfassten Phänomene

thodenentwicklung am Gegenstand orientiert) und eine Prozessorientierung (im Hinblick auf das Gegenstandsverständnis und den Forschungsprozess) berücksichtigt wurden. Um den adaptierten

ergänzt. Für die eigentliche Datenerhebung wurde, wie bereits erwähnt (s. Kap. 3.3) die Form des Interviews gewählt. Die verwendete Methodik lässt sich hier am ehesten beim problemzentrierten Interview verorten (vgl. Witzel, 1985), da eine Problemzentrierung (*stressreiche Belastung*), eine Gegenstandsorientierung (Me-

Ablauf der *CIT* (Umstände/Hintergrundbedingungen, Verhalten und Gedanken, Begründung der Effektivität) abbilden und die Daten erfassen zu können, wurde zusätzlich ein Leitfaden entwickelt. Dies erfolgte in Anlehnung an das SPSS-Prinzip (*Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsumieren*: vgl. Helfferich, 2011, S. 182), wobei zuerst unterschiedliche Fragen zu den Themen *Belastungen, Bewältigung* und *Ressourcen* gesammelt und diese danach nach verschiedenen Kriterien gemäss dem SPSS-Prinzip geprüft wurden (z.B. Faktenfragen entfernt). Anschliessend wurden die Fragen chronologisch sortiert und unter erzählgenerierenden Fragen subsumiert (vgl. Helfferich, 2011). Als Ergebnis dieses Prozesses wurde anschliessend folgende übergeordnete Frage in den Leitfaden übernommen:

- *Bitte erläutern Sie, was Sie damals getan oder gedacht haben, um mit [stressreicher Belastung X] umzugehen, welche Ressourcen (Mittel bzw. Hilfsmittel) Ihnen dabei zur Verfügung standen bzw. Ihnen nicht zur Verfügung standen, Sie sich aber gewünscht bzw. Ihnen geholfen hätten.*

Wie aus der Erzählaufforderung ersichtlich, hatte diese einen konkreten Bezug zu einer *stressreichen Belastung*. Dies wurde als zentral erachtet, da *Bewältigung* im Verständnis von Lazarus und Folkman (1984) immer bezogen auf eine Anforderung bzw. *Belastung* erfolgt. Um diesen Bezug zu ermöglichen, wurden die im Vorfeld mittels Fragebogen erfassten *stressreichen Belastungen* auf den bereits erwähnten Moderationskarten (s. Anhang B3) notiert und dienten als Basis für die Erzählaufforderung. Hierbei wurde – in Rücksprache mit den interviewten Personen – eine Auswahl von drei bzw. zwei *stressreichen Belastungen* vorgenommen, da sich in den ersten Interviews gezeigt hatte, dass eine Erfassung von mehr als zwei *Belastungen* aus Zeitgründen nicht möglich war. Zusätzlich zu der Erzählaufforderung wurden subsumierte Fragen aufgeführt (z.B. konkrete Beispiele und Begründung der Effektivität) und diverse weitere Fragen erfasst (z.B. Ratschlag für andere Personen in identischer Situation, Ratschlag für den weiteren *Berufsverlauf* anderer Psychologinnen und Psychologen). Des Weiteren wurden mehrere Erhebungsraster entworfen, um die Aussagen der interviewten Personen grob zuordnen zu können (*stressreiche Belastungen, Bewältigung, Ressourcen*) und gleichzeitig sicherzustellen, dass alle relevanten Informationen erfasst wurden (s. Anhang B4).

Neben der Verwendung eines Interviewleitfadens wurde ein Postskriptum erstellt, weil gemäss Flick (2010) durch die Verwendung eines solchen «möglicherweise aufschlussreiche Kontextinformationen dokumentiert [werden], die für die spätere Interpretation der Aussagen im Interview hilfreich sein können und den Vergleich verschiedener Interviewsituationen erlauben» (Flick, 2010, S. 213). Zusätzlich wurde es als Hilfsmittel zur Reflexion und Verarbeitung der Eindrücke des

Interviews und zur Weiterentwicklung (i.S.v. Prozessorientierung: Witzel, 1985) des Datenerhebungsprozesses verwendet (s. Anhang B7). Weitere, detaillierte Angaben und Begründungen zum Leitfaden finden sich aus Platzgründen im Anhang (s. Anhang B5).

3.4.2.2 Durchführung der Datenerhebung

Nachfolgend werden die Durchführung des Pretests, der Befragung und der Interviews beschrieben.

Pretest

Aufgrund des offenen Vorgehens (z.B. keine Fokussierung auf spezifische *Belastungen* wie *Zeitdruck* oder *Arbeitslosigkeit* usw.) war eine sukzessive und iterative Annäherung an den Forschungsgegenstand notwendig. Um dies zu ermöglichen, wurden der Leitfaden und der Fragebogen in mehreren Schritten, teilweise komplett, überarbeitet. Hierbei wurde einerseits Feedback beim Praxispartner und der Betreuungsperson eingeholt und andererseits vor der Datenerhebung ein Pretest mit einer Person durchgeführt, wobei folgende Aspekte geprüft wurden:

- *Verständlichkeit der Fragen*
- *Akzeptanz und Tauglichkeit des Ablaufs*
- *Zeitlicher Umfang*
- *Verwertbarkeit der Aussagen im Hinblick auf die Fragestellung*
- *Erinnerungsschwierigkeiten*

Zusätzlich wurden die im Postskriptum erfassten Eindrücke reflektiert. Es zeigte sich im Pretest, dass diverse Probleme in der Eingrenzung der Phänomene (u.a. zeitlich wie auch tätigkeitsspezifisch) bestanden, was dazu führte, dass aufgrund der Komplexität und der vielen Informationen seitens des Autors teilweise versäumt wurde, konkrete Verhaltensweisen und Gedanken vertiefend zu erfragen. Ausserdem stellte die Vertrautheit mit der Person ein Nähe-/Distanzproblem dar, wobei die Nähe zum Gegenstand eigentlich als Gütekriterium qualitativer Forschung gesehen wird (Mayring, 2002). Im Interview hatte dies jedoch zur Folge, dass die interviewte Person konkreten Bitten (z.B. Notieren von *stressreichen Belastungen* auf Karten) nicht Folge leistete und stattdessen ausschweifend zu erzählen begann (Interviewdauer: 2 Stunden, 20 Minuten). Das stellte insofern ein Problem dar, als dadurch nicht die für die Fragestellung relevanten Informationen erhoben werden konnten. Aufgrund dieser und diverser weiterer Punkte wurde das Vorgehen angepasst (u.a. Vorabhebung der *stressreichen Belastungen*, Vorbereiten von Moderations-

karten mit den vorgängig erfassten *Belastungen*, fortlaufende Reflexion der eigenen Rolle als Interviewer und der Nähe/Distanz, Beschränkung auf drei bzw. zwei *stressreiche Belastungen* und damit verbundene *Bewältigung* und *Ressourcen*).

Befragung

Der Fragebogen zum *Berufsverlauf* und zu den *stressreichen Belastungen* wurde den Teilnehmenden per E-Mail als Dokument zugeschickt, und sie wurden gebeten, das Dokument ausgefüllt zurückzusenden. Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens konnte aufgrund dieser Vorgehensweise jedoch nicht eruiert werden.

Interviews

Die Interviews wurden auf Schweizerdeutsch durchgeführt und fanden entweder direkt am Arbeitsplatz, in einem Sitzungszimmer oder in einem öffentlichen Restaurant statt. Die Auswahl des Orts erfolgte hierbei im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten und in Absprache mit den interviewten Personen. Die Interviews dauerten zwischen 51 und 98 Minuten ($M=81$). Sofern die offiziell vereinbarte Interviewdauer von 90 Minuten voraussichtlich überschritten werden würde, wurde dies den Teilnehmenden kommuniziert und rückgefragt, ob sie noch Zeit und Interesse hätten, in der bisherigen Geschwindigkeit fortzufahren, oder ob sie es vorzögen, nicht nach weiteren Aspekten (z.B. weitere Verhaltensweisen oder Gedanken) gefragt zu werden. Überdies wurde in Rücksprache mit den interviewten Personen eine Audioaufnahme des Interviews vorgenommen (vgl. Lamnek, 2010), um im Nachgang den Inhalt transkribieren zu können. Zusätzlich wurden mithilfe des Leitfadens und der Erhebungsraster punktuell Notizen gemacht, um die genannten Aussagen aufgreifen und nötigenfalls vertiefen zu können.

Alles in allem konnte bei acht der neun Interviews vorgängig ein Zeitraster erstellt und im Interview genutzt werden. In einem Fall war dies nicht möglich, da aufgrund von technischen Problemen seitens der Infrastruktur der interviewten Person das Zeitraster nicht vorab zurückgesendet werden konnte. In diesem Fall zeigte sich, dass – im Vergleich zu den anderen Interviews – vermehrt zeitliche Verwechslungen (z.B. Jahr) auftraten, die jedoch durch Rückfragen geklärt werden konnten.

Des Weiteren wurden bei der Datenerhebung in Anlehnung an das problemzentrierte Interview ein Gesprächseinstieg, allgemeine und spezifische Sondierungen sowie Ad-hoc-Fragen verwendet (Flick, 2010). Allgemeine Sondierungen dienten zur Erfassung von zusätzlichen Informationen (Flick, 2010). Spezifische Sondierungen hatten zum Ziel, das Verständnis des Gesagten zu vertiefen

(u.a. durch Zurückspiegeln: z.B. Zusammenfassen, Rückmelden und Interpretieren) und bei Widersprüchen und Ungereimtheiten Verständnisfragen zu stellen bzw. die Interviewten damit zu konfrontieren (Flick, 2010). Die Konfrontation war hierbei insofern relevant, als eine erzählte Lebensgeschichte umso weniger Verfälschungstendenzen aufweist, «je mehr der Erzähler [die Erzählerin] zur Darstellung einer konsistenten Lebensgeschichte gezwungen ist» (Faltermaier, 1987, S. 223, zitiert nach Strehmel, 1988, S. 217–218). Während der Durchführung der Interviews zeigte sich bei der Verwendung der erzählgenerierenden Fragen teilweise, dass diese zu umfangreich waren, also zu viele Punkte beinhalteten, und zu Rückfragen führten. Aufgrund dieser Schwierigkeiten wurden die Fragen aufgeteilt, das heisst (d.h.) zuerst wurden bspw. die *Bewältigung* und anschliessend die *Ressourcen* erfragt.

Die Durchführung der Befragung und der Interviews erfolgte im Dezember 2015 und Januar 2016, also parallel zur Stichprobenauswahl und -rekrutierung (s. Kap. 3.4.1.1).

Nachfolgend wird die Datenauswertung von Phase 2 dargelegt.

3.4.3 Datenauswertung

Zur besseren Verständlichkeit wird die Beschreibung der Auswertung der *Berufsverläufe* getrennt von den *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und den *Ressourcen* vorgenommen.

3.4.3.1 Berufsverlauf

Im Folgenden wird die Datenauswertung der *Berufsverläufe* beschrieben.

Prüfung der Datenqualität/Datenaufbereitung

Die mittels Fragebogen (s. Kap. 3.4.2.1) vorab erhobenen Daten wurden anschliessend auf fehlende Werte und Unstimmigkeiten (z.B. mehrere *gleichzeitige* Tätigkeiten bei derselben Organisation innerhalb kurzer Zeit mit ähnlicher Stellenbezeichnung) hin überprüft und es wurden, sofern notwendig, zusätzliche Daten im nachfolgenden Interview erfasst. Dies wurde vorgenommen, um die Vollständigkeit und Validität der Daten zu steigern. Anschliessend wurden die Daten manuell in IBM SPSS Statistics 23 bzw. Microsoft Excel 2013 eingegeben. Dies erfolgte stets mit einer kompletten Nachkontrolle aller erfassten Daten, um Fehleingaben möglichst zu vermeiden. Von der Analyse ausgeschlossen wurden alle nicht entgeltlichen Tätigkeiten (z.B. freiwillige Tätigkeiten), Aus- und Weiterbildungen sowie alle Tätigkeiten vor Studienbeginn. Ebenfalls wurde eine Ausreisseranalyse mittels Box Plot-Diagrammen vorgenommen (Bortz & Schuster, 2010). Der Umgang mit den Ausreissern wird im übernächsten Kap. bei der Clusterbildung nochmals kurz thematisiert.

Deskriptive Statistik

In einem ersten Schritt wurden die zentralen Kriterien (s. Kap. 3.4.2.1) fallübergreifend und anschließend fallspezifisch ausgewertet und beschrieben. Hierbei wurden statistische Kennwerte wie Häufigkeit (n), Prozentwert (%), Mittelwert (M) und Median (Med) verwendet. Der Median wurde angegeben, da dieser, im Gegensatz zum Mittelwert, gegenüber Ausreißern robust ist (vgl. Bortz & Schuster, 2010). Zur Kennzeichnung der Streuung wurden zusätzlich noch minimale (Min) und maximale (Max) Werte angegeben.

Clusterbildung

Da in dieser Arbeit der Fokus auf der Entdeckung und nicht auf der Prüfung von Zusammenhängen zwischen den Variablen im Vordergrund lag, wurde für die weiteren Analysen ein strukturentdeckendes und kein strukturprüfendes Verfahren gewählt (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2011). Beispiele für solche strukturentdeckenden Verfahren sind die Clusteranalyse, die Multidimensionale Skalierung, die Faktorenanalyse und die Korrespondenzanalyse (Backhaus et al., 2011). Da keine Positionierung von Objekten in einem Wahrnehmungsraum (z.B. Multidimensionale Skalierung: Backhaus et al., 2011) und keine Visualisierung von Daten in einem gemeinsamen Raum (z.B. Korrespondenzanalyse: Backhaus et al., 2011) angestrebt wurde, wurde auf eine Multidimensionale Skalierung und eine Korrespondenzanalyse verzichtet. Da ebenfalls keine Bündelung von Variablen, sondern eine Bündelung von Objekten (bzw. Fällen) beabsichtigt wurde, wurde keine Faktoren-, sondern eine Clusteranalyse durchgeführt (vgl. Backhaus et al., 2011). Die Clusteranalyse stellt einen systematischen Versuch dar, Substichproben zu finden (Wiedenbeck & Züll, 2010). Hierbei sind diejenigen Substichproben als Cluster zu verstehen, die innerhalb der Stichprobe ähnlich sind und sich im Vergleich zu anderen Substichproben möglichst stark unterscheiden (Wiedenbeck & Züll, 2010). Des Weiteren können bei der Clusterbildung alle Eigenschaften (Merkmale) der Objekte (bzw. Fälle) gleichzeitig herangezogen werden (Backhaus et al., 2011). Die Clusteranalyse kann hierbei als explorativ bezeichnet werden, da die Cluster am Anfang der Untersuchung unbekannt waren (vgl. Backhaus et al., 2011).

Da die Fallzahl in dieser Untersuchung gering war und nominale Daten vorlagen, wurde eine hierarchische Clusteranalyse gewählt (vgl. Bühl, 2012). Vor der Anwendung des Verfahrens wurden die Voraussetzungen geprüft, wozu die Vollständigkeit des Datensatzes zählt (Backhaus et al., 2011), die aufgrund des vorgängig erwähnten zweiphasigen Vorgehens (s. Kap. 3.4.2) sichergestellt werden konnte. Aufgrund des unterschiedlichen Skalenniveaus der Variablen wurde eine Transformation von einem höheren auf ein tieferes Skalenniveau vorgenommen (Backhaus et al., 2011) (Details s. Anhang B11).

Anschliessend wurde eine Auswahl verschiedener Variablen für die finale Clusteranalyse getroffen

Kriterium	Skalenniveau	Ausprägungen
Dauer ² der Tätigkeit ¹	Ordinal	1=weniger als 5 Jahren ⁶ 2=5 bis und mit 10 Jahren ⁶ 3=mehr als 10 Jahren ⁶
Beschäftigungsverhältnis ³	Nominal	1=abhängig beschäftigt ³ 2=selbständig ³
Vertragsart ⁶	Nominal	1=unbefristet ⁴ 2=befristet ⁴
Verantwortungsbereich ⁵	Nominal	1=Führungsverantwortung ⁵ 2=Fachverantwortung ⁵ 3=Projektverantwortung ⁵

¹=entgeltliche Tätigkeiten; In Anlehnung an: ² Olos (2011, S. 313); ³ Grote et al. (2001, S. 11); ⁴ Bundesamt für Statistik BFS (2014, S. 28); ⁵ Rump und Völker (2007, S. 124); ⁶ Eigene Herleitung

Abbildung 31: Kriterien zur Clusterbildung der Berufsverläufe

Hierbei wurden die Ausprägungen der einzelnen Tätigkeiten zu einem Wert pro Fall aggregiert (Häufigkeit) und Dummy-Variablen erstellt. Die *Anzahl der Tätigkeiten* wurde nicht explizit berücksichtigt, da diese bereits bei der Häufigkeit der verschiedenen Kriterien indirekt eingeschlossen ist. Die *Anzahl gleichzeitiger Tätigkeiten* fand ebenfalls keinen Eingang, da damit das Skalenniveau aller Variablen nochmals drastisch reduziert hätte werden müssen, was als nicht zielführend erachtet wurde. In Anlehnung an Backhaus et al. (2011, S. 398) wurde bei der Clusteranalyse folgender Ablauf eingehalten:

1. *Bestimmung des Proximitätsmasses*
2. *Auswahl des Fusionierungsalgorithmus*
3. *Bestimmung der Clusteranzahl*

Die einzelnen Schritte werden im Folgenden kurz erläutert.

1. Bestimmung des Proximitätsmasses

Als Proximitätsmass wurde das Chi-Quadratmass gewählt, da es für nominal skalierte Daten geeignet ist und grosse Unterschiede zwischen absoluten Häufigkeiten aufgrund von identifizierten Ausreissern normalisiert werden konnten (vgl. Backhaus et al., 2011).

2. Auswahl des Fusionierungsalgorithmus

Bei der Auswahl des Fusionierungsalgorithmus wurde nicht ein einzelner ausgewählt, sondern mehrere, weil die verschiedenen Fusionierungsalgorithmen unterschiedliche Eigenschaften besitzen (z.B. gleich grosse Gruppenbildung bei Complete-Linkage) (Backhaus et al., 2011) und durch die vergleichende Verwendung mehrerer Algorithmen sichergestellt werden sollte, dass die gefundene Clusterlösung nicht auf der Grundlage einer dieser Eigenschaften entstand. Des Weiteren

(s. Abb. 31). Es wurden ausschliesslich entgeltliche Tätigkeiten berücksichtigt, da diese im Sinne der Definition von *Beruf* nach Bergmann und Eder (1995) eine Bezahlung beinhalten. Des Weiteren wurden die Variablen *Dauer*, *Beschäftigungsverhältnis*, *Vertragsart* sowie *Verantwortungsbereich* der beruflichen Tätigkeiten ver-

ermöglicht die Verwendung mehrerer Algorithmen eine Stabilitätsprüfung (Backhaus et al., 2011), was eine Voraussetzung für die inhaltliche Gültigkeit der Cluster darstellt (Bacher, Pöge & Wenzig, 2010). Aufgrund des zulässigen Skalenniveaus (vgl. Bacher et al., 2010) wurden die Algorithmen Average-Linkage (between groups), Average-Linkage (within groups), Single-Linkage und Complete-Linkage gewählt.

3. Bestimmung der Clusteranzahl

Für die Bestimmung der Clusteranzahl wurden in einem ersten Schritt die Zuordnungsübersicht und das Dendrogramm verwendet, um einen «Sprung» in der Entwicklung des Fusionierungskoeffizienten zu identifizieren (Backhaus et al., 2011). Hierbei zeigte sich, dass die Clusterlösung je nach Algorithmus zwischen sechs und sieben variierte. Da nach der Berechnung der Clusteranzahl eine Überprüfung der Modellanpassung (d.h. eine Übereinstimmung der berechneten und der empirischen Clusterlösung) empfohlen wird (Backhaus et al., 2011), wurde neben dieser subjektiven Einschätzung mittels «Sprung»-Kriterium ein objektiverer statistischer Kennwert beigezogen (vgl. Backhaus et al., 2011). Dabei ist eine gute Modellanpassung eine Voraussetzung für eine inhaltliche Interpretation der Clusterlösung (Bacher et al., 2010). Da nur in wenigen Statistikprogrammen Kennwerte zur Überprüfung der Modellanpassung enthalten sind (Backhaus et al., 2011) und diese in IBM SPSS Statistics 23 fehlen, wurde auf den Test von Mojena zurückgegriffen, der mittels Microsoft Excel 2013 durchgeführt werden konnte. Dieser Test war gemäss einer Simulationsstudie unter den 10 besten Verfahren zur Überprüfung einer Clusterlösung (Backhaus et al., 2011).

Die Anzahl der gefundenen Cluster gemäss dem Test von Mojena variierte – je nach Fusionierungsalgorithmus – zwischen eins und zwei. Auch Veränderungen beim Proximitätsmass und bei den Ausprägungen der Kategorie *Dauer der Tätigkeit* hatte keine stabile Clusterlösung zur Folge. Ebenso wenig war eine Anpassung des zulässigen Schwellenwerts beim Test von Mojena zielführend (Details s. Anhang B11).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass keine eindeutige Anzahl an Clustern gefunden werden konnte, weshalb die Fälle nicht in ein oder mehrere Cluster eingeteilt werden. Dies liegt darin begründet, dass, wie bereits erläutert, eine gute Modellanpassung bzw. eine Stabilität der Cluster eine Voraussetzung für die inhaltliche Gültigkeit der Cluster ist (Bacher et al., 2010; Backhaus et al., 2011).

3.4.3.2 Stressreiche Belastungen, Bewältigung, Ressourcen

Die Auswertung der qualitativen Interviews (folglich der *stressreichen Belastung*, der *Bewältigung* und der *Ressourcen*) erfolgte entlang der folgenden vier Schritte (vgl. Lamnek, 2010, S. 367):

1. *Transkription*
2. *Einzelanalyse*
3. *Generalisierende Analyse*
4. *Kontrollphase*

Die vier Schritte werden nachfolgend im Detail erläutert.

Transkription

Als Voraussetzung für die weiteren Auswertungsschritte wurde eine Transkription aller Interviews vorgenommen (vgl. Lamnek, 2010), wobei ausschliesslich gesprochene Wörter verschriftet wurden. Auf die Transkription von thematisch irrelevanten Inhalten (z.B. Diskussion über weiteres Vorgehen bei möglicher Zeitüberschreitung der vereinbarten Interviewdauer) und von nonverbalen Aspekten wurde bewusst verzichtet, da diese als nicht relevant für die Fragestellung betrachtet wurden. Ebenfalls nicht transkribiert wurden die im Interview nacherhobenen Inhalte zum *Berufsverlauf*, da diese Informationen direkt beim Zeitraster ergänzt wurden. Die Interviews wurden alle auf Schweizerdeutsch geführt; zur besseren Vergleichbarkeit erfolgte im Rahmen der Transkription eine Übersetzung in Standardsprache.

Einzelanalyse

Nach der Transkription wurden zentrale Passagen im Transkript farblich hervorgehoben und die wichtigsten Textstellen entnommen, um diese auszuwerten (vgl. Lamnek, 2010). Dazu wurden die Textstellen paraphrasiert und danach in Tabellen übersichtsartig zusammengestellt. Hierbei wurde versucht, aus dem Text inhaltlich zusammenhängende Episoden zu identifizieren, um die in den Interviews erfassten *stressreichen Belastungen zur Bewältigung*, deren Effektivität und den *Ressourcen* einander zuordnen zu können. Zusätzlich wurde – basierend auf den Aussagen – in den Interviews bei jeder *Bewältigung* angegeben, ob diese hilfreich und/oder nicht hilfreich war (Effektivität der *Bewältigung*). Zudem wurde bei jeder Episode versucht, eine Chronologie der Geschehnisse abzuleiten. Da es bei qualitativen Fallstudien darum geht, ein «ganzheitliches und damit realistisches Bild der sozialen Welt zu zeichnen» (Lamnek, 2010, S. 273), wurden die verschiedenen Episoden in einzelnen Fallvignetten zusammengefasst (s. Anhang A0). Um dem Gütekriterium der Gegenstandsnahe (Mayring, 2002) möglichst gerecht zu werden, wurden bei der Formulierung der Fallvignetten die konkreten Aussagen der Interviewten beigezogen. Um die Gültigkeit der Daten im Sinne einer kommunikativen Validierung (Lamnek, 2010) zu erhöhen und den Datenschutz bestmöglich zu wahren, wurden alle Fallvignetten vor der Veröffentlichung den interviewten Personen zugesendet und deren Rückmeldung bzw. Einverständnis eingeholt.

Generalisierende Analyse

Die eigentliche Kodierung der Aussagen erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, da hierbei das Material streng methodisch kontrolliert und schrittweise analysiert, d.h. in Einheiten zerlegt und nacheinander bearbeitet, wird (Mayring, 2002). Dieses regelgeleitete Vorgehen wird als Gütekriterium qualitativer Forschung betrachtet (Mayring, 2002). Die Zerlegung des Materials in einzelne Einheiten wurde als sinnvoll erachtet, da bei der *CIT* ebenfalls eine Unterteilung in einzelne Einheiten vorgesehen ist (Umstände/Hintergrundbedingung=*Belastungen*; Beschreibung des Verhaltens=*Bewältigung*; Konsequenzen=Effektivität der *Bewältigung*: s. Kap. 3.4.2.1) und daher Erhebungs- und Auswertungsmethodik kombiniert werden konnten.

Um die Passung der Methodenkombination zu erhöhen, wurde in einem ersten Schritt bei der Auswertung eine strukturierende Inhaltsanalyse, mittels der Analysetechnik der inhaltlichen Strukturierung, durchgeführt. Dies wurde vorgenommen, da hierbei das Material zu bestimmten Themen oder Inhaltsbereichen (folglich z.B. *Belastung*, *Bewältigung*, *Ressourcen*) extrahiert und zusammengefasst wurde (Mayring, 2010). Nach einem ersten Materialdurchgang wurde parallel zur strukturierenden Inhaltsanalyse im Sinne einer Kombination von Analysetechniken (Mayring, 2010) eine induktive Inhaltsanalyse durchgeführt. Dies erfolgte deshalb, da zwar mögliche Oberkategorien aus der Theorie abgeleitet werden konnten, die konkrete Ausgestaltung der Unterkategorien der Zielgruppe jedoch gänzlich unbekannt war. So existieren bspw. zwar mehrere Hundert Formen von *Bewältigung* (Skinner et al., 2003), wobei diese jedoch gemäss der strukturierenden Inhaltsanalyse vorgängig teilweise oder vollständig in Form eines Kategoriensystems zusammengestellt hätten werden müssen, um dieses anschliessend anwenden zu können. Dieses Vorgehen wurde nicht als zielführend erachtet, da das Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag bei neun Interviews als gering eingeschätzt wurde und bewusst keine Fokussierung auf einzelne Formen von *Belastung*, *Bewältigung* oder *Ressourcen* vorgenommen werden wollte. Daher wurden die Unterkategorien mittels induktiver Kategorienbildung erstellt. Das Vorgehen erfolgte hierbei in Anlehnung an die empfohlenen Schritte gemäss den Ablaufmodellen von Mayring (2010), wobei die Schritte immer wieder durchlaufen und bei widersprüchlichen Informationen Kategorien neu gebildet wurden (s. Anhang B9). Dies wurde bis zum Schluss der Arbeit fortgesetzt, da laufend Widersprüche oder Probleme bei der Bildung von trennscharfen Kategorien auftraten (insb. bei der *Bewältigung*).

Aufgrund dieses Umstands und weiterer Herausforderungen (u.a. im Hinblick auf das Abstraktionsniveau und die damit verbundene Subsumption der gebildeten Kategorien: s. Anhang B9) konnten nicht alle Schritte gemäss dem Ablaufmodell der induktiven Kategorienbildung (vgl. Mayring,

2010) durchlaufen werden. Darum wurde während der Analyse versucht, eine stärker prozessorientierte Sichtweise einzunehmen und sich von der Vorstellung zu lösen, dass sich *Bewältigung* in trennscharfen Kategorien abbilden lässt und dass in den Interviews immer alle Informationen zu den Bewältigungsstrategien vollständig vorhanden sind. So fiel in den Interviews auf, dass die Schilderungen teilweise sehr umfangreich und präzise, teilweise aber auch eher allgemein und lückenhaft waren. Deshalb wurde angenommen, dass in den verschiedenen Interviews vermutlich einzelne Puzzleteile zu unterschiedlichen Bewältigungsstrategien, in einem einzelnen Interview jedoch selten oder nie alle Puzzleteile zu einer Strategie vorhanden sind. Aufgrund dessen wurde mittels der vorhandenen Informationen versucht, Gemeinsamkeiten in den Daten zu identifizieren und diese miteinander in Verbindung zu bringen. Dadurch konnten komplett neue Kategorien induktiv aus den Daten gewonnen werden, die jedoch nicht gänzlich trennscharf bzw. unabhängig von allen anderen Kategorien waren. Gewisse Kategorien schienen Überschneidungen mit mehreren anderen aufzuweisen (z.B. *Planen* mit *Wahrnehmung*, *Fragestellungen*, *Annahmen*, *Vergleiche* und *Unterschiede*); andere hingegen schienen für sich eher trennscharf zu sein, standen aber trotzdem miteinander in Verbindung (z.B. *Fragestellungen*, *Annahmen*, *Vergleiche* und *Unterschiede*).

Als Grundlage für die Identifikation der Verbindungen und Überschneidungen wurden Doppel- bzw. Mehrfachkodierungen von Aussagen verwendet. Dieses Vorgehen wurde zum einen bewusst gewählt, um den Grad der Verallgemeinerung und somit das Abstraktionsniveau der Daten zu erhöhen. Zum anderen diente es dazu, trotz oder gerade mithilfe von Überschneidungen Grundtendenzen bzw. mögliche Prozesse zu erkennen und die Daten dadurch einerseits grundsätzlich, aber andererseits auch vertieft auswerten zu können. Basierend auf den gebildeten Kategorien und den gefundenen Verbindungen und Überschneidungen wurde anschliessend versucht, ein Modell abzuleiten, um die Phänomene in ihrer Komplexität besser abbilden zu können (s. Kap. 4.1.3). Hierbei wurden nicht nur die Kategorien bzw. Prozesse, sondern auch der Ablauf und die Bestandteile des Modells angepasst, wenn widersprüchliche Informationen in den Daten gefunden wurden.

Kontrollphase

Zur Vermeidung von Fehlinterpretationen und Verkürzungen bei der induktiven Kategorienbildung wurde fortlaufend auf die vollständigen Transkripte zurückgegriffen (vgl. Lamnek, 2010).

Nun wird übersichtsartig auf die Gütekriterien eingegangen.

3.4.3.3 Gütekriterien

<p>✓ (1) Verfahrensdokumentation folgender Punkte (Mayring, 2002, S. 145):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explikation des Vorverständnisses ✓ Dokumentation des theoretischen Rahmens (<i>transaktionales Stressmodell</i> von Lazarus: s. Kap. 2.7) ✓ Dokumentation der verwendeten Quellen bei den gebildeten Kategorien im Rahmen der strukturierenden Inhaltsanalyse (s. Anhang B10)
<p>✓ Zusammenstellung des Analyseinstrumentariums</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dokumentation des Kodierleitfadens aller gebildeten Kategorien (s. Anhang B10)
<p>✓ Durchführung der Datenerhebung</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dokumentation der Datenerhebung (s. Kap. 3.4.2)
<p>✓ Durchführung der Datenauswertung</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dokumentation der Datenauswertung (s. Kap. 3.4.3)
<p>✗ (2) Argumentative Interpretationsabsicherung (Mayring, 2002, S. 145):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Schlüssige Interpretation, bei Brüchen, diese erklären ✗ Keine vollständige Interpretation und Erklärung von Brüchen aufgrund des Fehlens eines kompletten Materialdurchgangs möglich (s. Kap. 3.4.3.2)
<p>✓ Alternativdeutungen suchen und überprüfen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Überarbeitung des Kategoriensystems und des Modells bei widersprechenden Befunden (s. Kap. 3.4.3.2) ✓ Angabe von Häufigkeiten als Hinweise für den Geltungsbereich der Daten (s. Kap. 4.1)
<p>✗ (3) Regelgeleitetheit (Mayring, 2002, S. 146):</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verwendung der Ablaufmodelle (s. Anhang B9) ✗ Kein vollständiges Durchlaufen aller Schritte gemäss den Ablaufmodellen (<i>2. Schritt: Festlegen des Abstraktionsniveaus</i> aufgrund unterschiedlich komplexer, heterogener und vollständiger Daten; <i>5. Schritt: Endgültiger Materialdurchgang</i> aufgrund fehlendem einheitlichen Abstraktionsniveaus, ständiger Überarbeitung des Kategoriensystems und schlussendlich fehlender Zeit) (s. Anhang B9)
<p>✓ (4) Nähe zum Gegenstand:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Verwendung allgemeiner und spezifischer Sondierungen im Interview (s. Kap. 3.4.2.2) ✓ Iterative Auswertung der Daten unter stetem Rückgriff auf die Aussagen der Interviewten (s. Kap. 3.4.3.2) ✓ Reflexion der Nähe zum Gegenstand (s. Kap. 3.4.2.2)
<p>✓ (5) Kommunikative Validierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Zweiphasige Erhebung der Berufsverläufe und der stressreichen Belastungen (s. Kap. 3.4.2) ✓ Verwendung von Verständnisfragen in den Interviews (s. Kap. 3.4.2) ✓ Inhaltliche Bestätigung der <i>stressreichen Belastung</i>, deren <i>Bewältigung</i> und der <i>Ressourcen</i> aufgrund der Rückmeldung zu den Fallvignetten (s. Kap. 3.4.3.2)
<p>✗ (6) Triangulation:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Unterschiedliche Interpretieren <ul style="list-style-type: none"> ✗ Aufgrund der Einzelarbeit nicht möglich
<p>✗ Unterschiedliche Theorieansätze</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Ausschliessliche Fokussierung das <i>transaktionale Stressmodell</i> von Lazarus (s. Kap. 2.7)
<p>✗ Unterschiedliche Methoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kombination aus qualitativer und quantitativer Methodik bei den <i>Ressourcen</i> (s. Kap. 3.3) ✗ Keine Kombination aus qualitativer und quantitativer Methodik bei <i>stressreichen Belastungen</i> und <i>Bewältigung</i> (s. Kap. 3.3)
<p>✗ Verschiedene Datenquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Punktuelle Verwendung der Informationen der Interviews in Kombination mit Informationen aus dem Kurzfragebogen als Ergänzung ✗ Keine systematische Verwendung unterschiedlicher Datenquellen

Abbildung 32: Erfüllung der Gütekriterien der qualitativen Untersuchung

Die im Rahmen qualitativer Forschung gemäss Mayring (2002) erwähnten sechs Gütekriterien werden im Hinblick auf ihre Erfüllung – nach Ansicht des Autors – eingeschätzt (grün=erfüllt, rot= nicht oder nur teilweise erfüllt: s. Abb. 32) und in Kap. 7 nochmals aufgegriffen und diskutiert.

Im Folgenden wird Phase 3 der Untersuchung beschrieben.

3.5 Phase 3: Generalisierung

Phase 3 dient zur Generalisierung der im Rahmen der Exploration aus Phase 2 gewonnenen *zusätzlich gewünschten Ressourcen* (s. Kap. 3.2, Abb. 19). Das Kap. beinhaltet die Stichprobe, die Datenerhebung und Datenauswertung, die nun erläutert werden.

3.5.1 Stichprobe

Als Erstes wird die Auswahl und Rekrutierung der Stichprobe dargelegt, danach wird die Stichprobe umschrieben und abschliessend ihre Repräsentativität hinsichtlich der Grundgesamtheit eingeschätzt.

3.5.1.1 Auswahl und Rekrutierung

Für die Untersuchung der *gewünschten Ressourcen* wurden wiederum die Mitglieder der Berufsverbände SGAOP und SBAP angefragt. Hierzu versendeten die beiden Institutionen in Kalenderwoche 16 (SBAP: 18.04.2016; SGAOP 21.04.2016) eine E-Mail mit dem Link zur Onlinebefragung (s. Anhang C0) an die die insgesamt 502 Mitglieder (SBAP: 148; SGAOP: 354). Des Weiteren war die Befragung wiederum im Rundbrief der SGAOP angekündigt worden.

3.5.1.2 Beschreibung

Im Weiteren werden die 502 Mitglieder als Grundgesamtheit angenommen. Die Startseite der Befragung wurde insgesamt 147 Mal aufgerufen (29.3%), wovon 111 Mal zur Seite 2 der Befragung gewechselt wurde (Teilnahmequote der Grundgesamtheit: 25.3%). Insgesamt 98 Mal wurde die Befragung vollständig beendet (Abschlussquote der Grundgesamtheit: 19.5%; Details s. Anhang C0).

Das *Alter* der 98 Befragten (=Abschlussquote, Begründung s. Kap. 3.5.3.1) war zwischen 26 und 78 Jahren (*Mittelwert* (M)=45.3; *Standardabweichung* (SD)=11.2) (Details s. Anhang C0). Der Studienabschluss lag bei den Befragten zwischen 0 und 48 Jahre⁸ zurück (M =14.8, SD =10.9). Weiter variierte die *Anzahl Jahre Berufserfahrung* im Bereich A, O & P-Psychologie zwischen 0 und 40 (M =13.9, SD =9.1).

In Abb. 33 sind die Merkmale der untersuchten Stichprobe aufgeführt. 70 (72%) der Befragten waren *weiblich* und 27 (28%) *männlich* (fehlend: $n=1$). Personen mit einem *Master* in Psychologie machten mit 87% die Mehrheit aus, gefolgt von Personen mit *Bachelor* (12%) und Teilnehmende *ohne Psychologieabschluss* (1%). 64% der Personen hatten ihr Studium an einer *Uni* und 33% an einer *FH* abgeschlossen. Im Hinblick auf das *Beschäftigungsverhältnis* lassen sich die Befragten in

⁸ Differenz zwischen 2016 und Jahrgang des Studienabschluss

drei Gruppen einteilen. Der Grossteil der Personen war ausschliesslich *angestellt beschäftigt* (57%), gefolgt von Personen mit *ausschliesslicher Selbstständigkeit* (22%). Eine Kombination aus *angestellter und selbstständiger* Tätigkeit machten 20% aus. 81% der Teilnehmenden waren bei der SGAOP, 15% bei SBAP und 4% bei beiden Verbänden Mitglied.

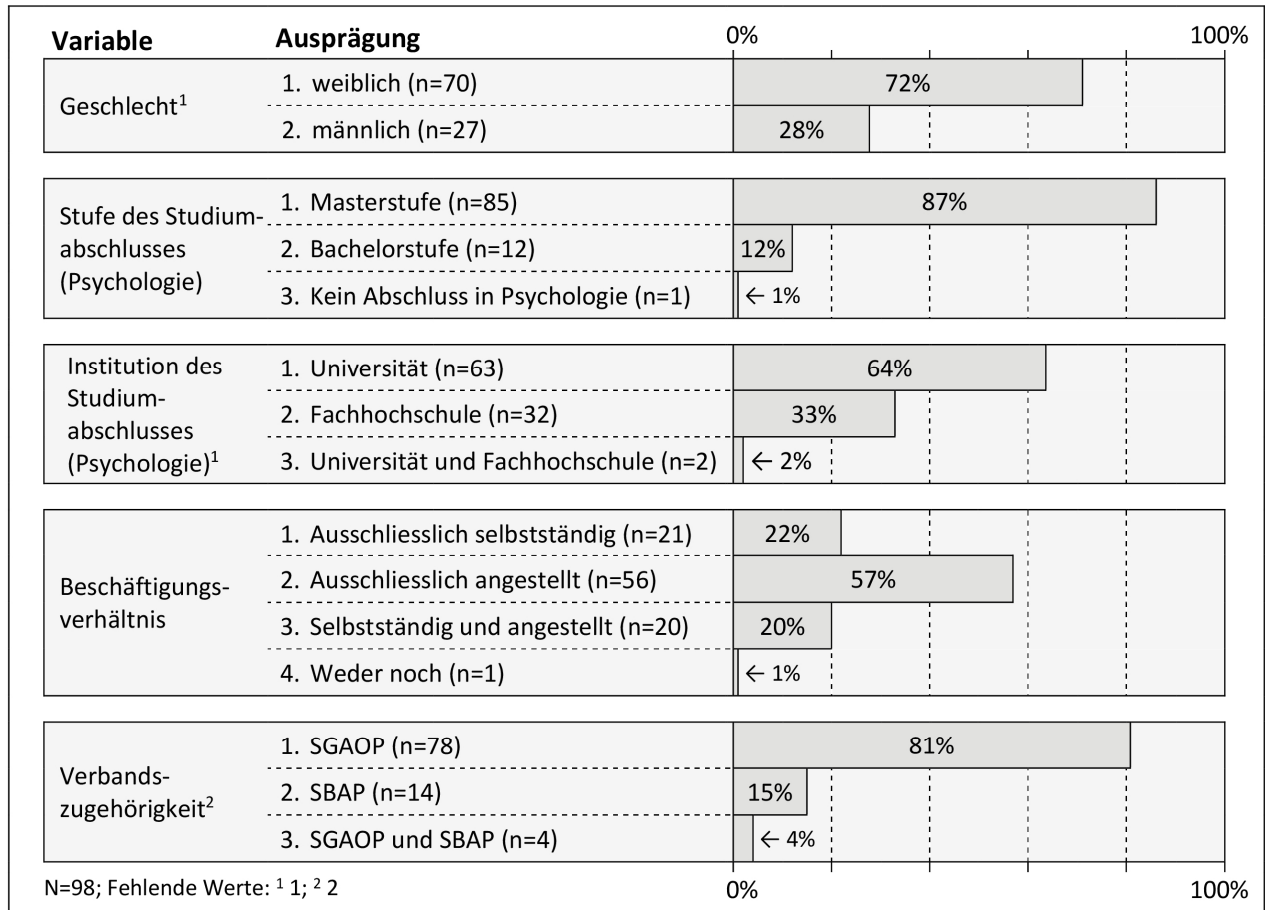


Abbildung 33: Merkmale der Stichprobe

Die Befragten, die *ausschliesslich selbstständig* tätig waren, arbeiteten zwischen 12.5 und 60.0 Stunden pro Woche ($M=40.9$, $SD=11.7$). Dies entsprach gemäss Aussagen der Befragten einem Pensum von 25 bis 100% ($M=83.8$, $SD=20.3$). Im Gegensatz dazu variierte die *Anzahl Stunden berufliche Arbeit* bei *ausschliesslich Angestellten* zwischen 6.0 und 60.0 ($M=35.7$, $SD=11.2$), was einem Pensum von 15 bis 100% gleichkam ($M=76.3$, $SD=21.5$). Des Weiteren arbeiteten Personen, die sowohl *selbstständig, als auch angestellt beschäftigt* waren, zwischen 20.0 und 57.0 Stunden pro Woche ($M=42.0$, $SD=10.4$) bzw. zwischen 60 und 100% ($M=93.6$, $SD=13.2$). Total arbeiteten 39 (41%) der Personen im Rahmen eines *Vollzeitpensums* (100% oder mehr), wohingegen 55 (59%) in einem *Teilzeitpensum* (90% oder weniger) berufstätig waren.

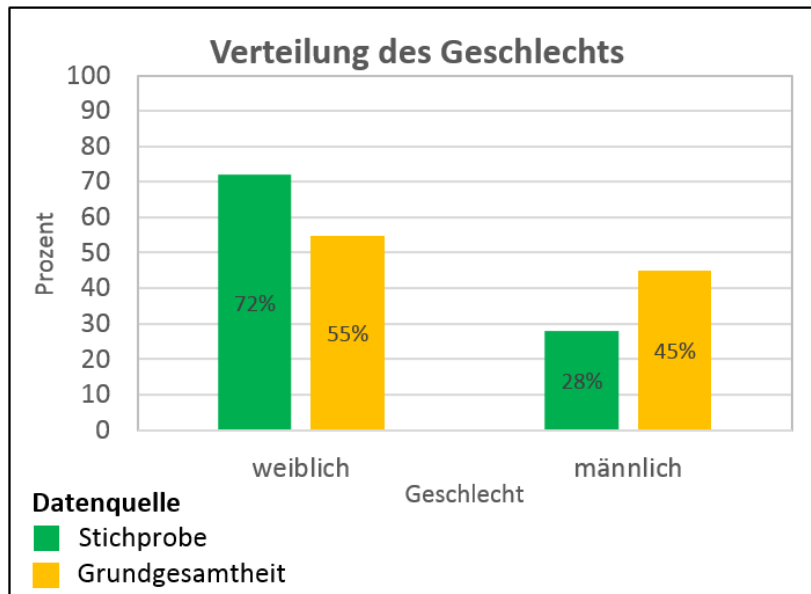
Ferner waren *ausschliesslich Beschäftigte* bei einer bis sechs Organisationen angestellt ($M=1.3$, $SD=0.8$), wohingegen Personen mit *paralleler Selbstständigkeit* bei einer bis drei Organisationen *beschäftigt* waren ($M=1.4$, $SD=0.7$). Insgesamt übten 32 (34%) Befragte zwei oder mehr berufliche

Tätigkeiten *gleichzeitig* aus (sei es *selbstständig und angestellt* oder *angestellt* bei mehreren Organisationen).

Die 98 Personen hatten insgesamt 100 Anstellungen, wovon bei 76 (76%) ein *unbefristetes* und bei 24 (24%) ein *befristetes Vertragsverhältnis* bestand.

3.5.1.3 Repräsentativität

Aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit von Daten (s. Kap. 3.4.1.3), wird zur Einschätzung der



Repräsentativität der Stichprobe wiederum das *Geschlecht* und das *Alter* der Grundgesamtheit der SGAOP beigezogen. Ein Vergleich mit den Daten von SBAP ist leider nicht möglich. Bei der Verteilung des *Geschlechts* (s. Abb. 34) ist ersichtlich, dass sowohl bei der Stichprobe (*weiblich*: 72%, n=70; *männlich*: 28%, n=27) als auch bei der Grundgesamt-

Abbildung 34: Verteilung der Geschlechter (SGAOP)

heit der SGAOP (*weiblich*: 55%, n=185; *männlich*: 45%, n=152) mehr *weibliche* als *männliche* Personen vorhanden sind. Bei der Stichprobe ist das Verhältnis zwischen *weiblich* und *männlich* größer (rund 7:3) als bei der Grundgesamtheit der SGAOP (rund 5:4).

Bei der Altersverteilung (s. Abb. 35) wird ersichtlich, dass in der Stichprobe der SGAOP einige

Alterskategorie	Grundgesamtheit		Stichprobe		Differenz (%)
	(n)	(%)	(n)	(%)	
20-29 Jahre	44	12.6	9	11.1	-1.5
30-39 Jahre	80	22.9	22	27.2	+4.3
40-49 Jahre	89	25.5	25	30.9	+5.4
50-59 Jahre	94	26.9	20	24.7	-2.2
60-69 Jahre	37	10.6	4	4.9	-5.7
70-79 Jahre	4	1.1	1	1.2	+0.1
80-89 Jahre	1	0.3	0	0.0	-0.3
Gesamt	349 ¹	100.0	81 ²	100.0	0.0

Abbildung 35: Verteilung des Alters (SGAOP)

sicht des Autors als gering einzuschätzen ist.

Altersgruppen über- (30-39 Jahre; 40-49 Jahre; 70-79 Jahre) bzw. untervertreten (20-29 Jahre; 50-59 Jahre; 60-69 Jahre; 80-89 Jahre) sind. Alles in allem weichen die Differenzen zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe der SGAOP zwischen 0.1 und 5.4% ab, was nach An-

Trotz dieser eher geringen Abweichung des *Alters* lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Stichprobe aufgrund der ungleichen Geschlechterverhältnisse vermutlich nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit ist. Für ein abschliessendes Urteil müssten in weiteren Analysen auch *Alter* und *Geschlecht* kombiniert und weitere Kriterien berücksichtigt werden, die jedoch nicht vorliegen.

3.5.2 Datenerhebung

Bei der quantitativen Datenerhebung in Phase 3 (Generalisierung) wurden die qualitativen Ergebnisse aus Phase 2 (Exploration) genutzt, um die Daten zu verallgemeinern (s. Kap. 3.2). Dieses Vorgehen kann in Anlehnung an Creswell und Plano Clark (2007) als exploratives Design gesehen werden (s. Abb. 36).

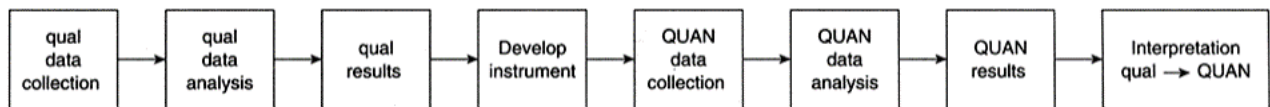


Abbildung 36: Exploratives Design (Creswell & Plano Clark, 2007, S. 76)

Hierbei wurde versucht, soweit möglich und sinnvoll, die Ergebnisse von Phase 2 nicht direkt nach der Erhebung und vor der Entwicklung des Erhebungsinstruments für Phase 3 zu interpretieren, sondern erst am Ende der beiden Phasen. Im Folgenden wird das Erhebungsinstrument für Phase 3 beschrieben.

3.5.2.1 Erhebungsinstrument

Zur Erfassung der *zusätzlich gewünschten Ressourcen* wurde ein Fragebogen (Begründung für Methodik s. Kap. 3.3) entwickelt, wobei dieser schwerpunktmässig in Anlehnung an die induktiv gebildeten Kategorien in Phase 2 erstellt wurde (s. Kap. 4.1.5) und sich in die folgenden Teile gliederte (Details s. Anhang C1):

1. Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen

1.1. Berufsalltag allgemein

1.2. Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)

1.3. Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)

1.4. Tätigkeitsbereich unspezifisch

1.5. Methodische Gestaltung

2. Weitere Angebote

3. Angaben zur Person und zum Hintergrund

4. Ihre Anmerkungen

5. Abschluss

Dieser Aufbau erfolgte in Anlehnung an die in Phase 2 induktiv gebildeten Kategorien (s. Kap. 4.1.5). Wie in den Ergebnissen angedeutet, konnten bei allen neun Fällen Überschneidungen (Doppelkodierungen, Details s. Anhang B12) zwischen den Kategorien *Herausforderungen und Situationen*, *Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen* und *Verwendung von Informationen und Erfahrungen* gefunden werden. Aufgrund dieser Überschneidungen und der Tatsache, dass bei allen neun Fällen Nennungen bei diesen Kategorien vorhanden waren, wurde trotz der fehlenden Repräsentativität der Stichprobe (s. Kap. 3.4.1.3) davon ausgegangen, dass die Verwendung dieser Kategorien auch für einen grösseren Teil der Befragten in Phase 3 relevant sein könnte. Deshalb wurde weiter angenommen, dass die Verwendung dieser Kategorien im Fragebogen bei den Befragten Interesse am Inhalt wecken und die Motivation und das Engagement zur Beantwortung des Fragebogens erzeugen würde (vgl. Gräf, 2010).

In einem ersten Schritt wurde im Fragebogen (*1.1. Berufsalltag allgemein*) erfasst, inwiefern sich die Befragten *Informationen oder Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen* wünschen (Begründung für Antwortformat s. weiter unten unter «Wahl des Antwortformats»). Der Fokus wurde hierbei auf den *Berufsalltag* gelegt, da in den Interviews ausschliesslich berufliche Tätigkeiten untersucht wurden und auch keine spezifischen Nennungen sichtbar wurden, die komplett ausserhalb dieser erfassten Tätigkeiten zu verorten gewesen wären. Anschliessend wurde erfragt (*1.2. Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)*; *1.3. Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)*; *1.4. Tätigkeitsbereich unspezifisch*), in welchen Tätigkeitsbereichen (*Wirtschaftspsychologie, Betriebswirtschaft* usw.) sich die befragten Personen Unterstützungsangebote wünschen. Zum besseren Verständnis wurden dazu einige Beispiele von möglichen Angeboten aufgelistet (z.B. *Schulungen, Inputreferate, Workshops* usw.). Danach (*1.5. Methodische Gestaltung*) wurde erfasst, wie sehr für sie die jeweiligen Angebote (z.B. *Schulungen, Inputreferate, Workshops* usw.) wünschenswert wären. Zusätzlich (*2. Weitere Angebote*) wurden einzelne sehr konkrete Punkte erfragt (z.B. *Mitgliederveranstaltungen ausserhalb der regulären Arbeitszeit*).

Bewusst ganz am Schluss (*3. Angaben zur Person und zum Hintergrund*) wurden demografische Daten (vgl. Gräf, 2010) (*Alter und Geschlecht*), die *Verbandszugehörigkeit* sowie Merkmale zum *akademischen* (z.B. Vorhandensein eines *Psychologieabschlusses, Institution der Lehranstalt* usw.) wie *beruflichen Hintergrund* (z.B. *Anzahl Jahre Berufserfahrung, Beschäftigungsverhältnis, Vertragsart* usw.) erfasst. Dies wurde deshalb erhoben, um bei der Datenauswertung Zusammenhänge zwischen Variablen explorativ untersuchen zu können und mehr über die Zielgruppe im All-

gemeinen zu erfahren. Ferner wurden die *Anzahl gleichzeitiger Beschäftigungen*, das *Beschäftigungsverhältnis* sowie die *Vertragsart* erfasst, um Informationen über die Existenz von atypischen Beschäftigungsformen bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen zu erhalten (vgl. Ruch et al., 2015). Abschliessend gab es noch die Möglichkeit, Anmerkungen zu platzieren. Der gesamte Fragebogen wurde anschliessend mittels der Onlineumfrage-Software Unipark erfasst.

Wahl des Itemformats und der Itemanzahl

Die Items wurden in Frageform und nicht in Form von Behauptungen gestaltet, da keine Erfassung von Positionen oder Meinungen im Zentrum stand (vgl. Bortz & Döring, 2006). Die im Fragebogen erfassten Aspekte waren nach Ansicht des Autors nicht als Konstrukte zu sehen, weshalb auf eine geforderte Mindestanzahl von Items zur Repräsentation dieser Aspekte (z.B. fünf Items: Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2000) verzichtet wurde.

Wahl der Items

Wie erwähnt, wurden die im Rahmen der Exploration in Phase 2 erfassten, zusätzlich gewünschten *Ressourcen* als Grundlage für die Ableitung der Items herangezogen. Im Gegensatz zu der Kategorie *Verwendung von Informationen und Erfahrungen* lagen bei *Herausforderungen und Situationen*, insb. bei der Unterkategorie *Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)*, ausschliesslich Einzelnennungen vor (z.B. *Assessment*), und es gab nur Nennungen bei drei der neun Interviewten. Dies wurde als Indiz für nicht gesättigte Daten gesehen. Folglich waren die Angaben bei der Kategorie *Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)* bei sechs Fällen unbekannt, weshalb zu dieser Kategorie deduktiv aus der Literatur weitere Tätigkeitsbereiche abgeleitet wurden (s. Anhang C1), um dann zu versuchen, die bestehenden Befunde in diese einzuordnen. Dies war jedoch nicht immer möglich (z.B. *Assessment*), da bisweilen eine Zuteilung zu mehreren Bereichen möglich gewesen wäre (z.B. *Personalauswahl und -entwicklung*).

Itemgestaltung

Die Itemgestaltung erfolgte in Anlehnung an die 10 Regeln für die Frageformulierung gemäss Porst (2000). So wurde etwa versucht, unklare Begriffe durch Beispiele aus den Interviews zu ergänzen (z.B. *eigener Beruf* ergänzt durch Begriffe wie *Berufsprofil*, *Berufsrolle* usw.). Unterstellungen und suggestive Fragen sowie Verneinungen wurden vermieden. Weiter wurde versucht die Fragen – so gut es geht – eindeutig zu formulieren. Dies war jedoch nur bedingt möglich, da gerade die *methodische Gestaltung* (z.B. *Coaching* und *Mentoring*) weder in der Literatur (vgl. Fatzer & Schoefer, 2011) noch in den Interviews klar abgrenzbar waren. Auf hypothetische Fragen konnte ebenfalls

nicht komplett verzichtet werden, da die *zusätzlich gewünschten Ressourcen* teilweise so noch nicht existierten und dadurch zwangsläufig hypothetisch sein mussten.

Wahl des Antwortformats

Da die Bedürfnisse mit zunehmendem *Alter* ungleicher werden und je nach Lebenszyklus unterschiedlich sind (Egger, Moser & Thom, 2008), wurde davon ausgegangen, dass nicht alle Personen die erfragten *Ressourcen* wünschen. Darum wurde ein natürlicher Nullpunkt auf der Skala angenommen (vgl. Bortz & Döring, 2006) und deshalb eine unipolare Skala gewählt. Da gemäss der Fragestellung interessiert, welche *Ressourcen* zusätzlich gewünscht werden, wurde erfasst, wie wünschenswert Angebote sind. Hierzu wurde die Intensität gewählt, da eine Frage nach Häufigkeit (z.B. «nie», ..., «immer»), eine Bewertung (z.B. «falsch», ..., «richtig») oder nach Wahrscheinlichkeit (z.B. «keinesfalls», ..., «ganz sicher») (vgl. Bortz & Döring, 2006, S. 177) als nicht passend erachtet wurde. Um eine Überforderung aufgrund zu feiner Abstufungen zu vermeiden (Bortz & Döring, 2006), wurde eine fünfstufige Antwortskala gewählt, die gemäss Feldforschungen allgemein präferiert werden (Rohrman, 1978, zitiert nach Bortz & Döring, 2006). Des Weiteren ist bei der verbalen Charakterisierung der Abstufungen einer Ratingskala auf die Äquidistanz (folglich gleiche Abstände) der Abstufungen zu achten (Bortz & Döring, 2006). Um dies zu gewährleisten und erschöpfende, überschneidungsfreie Antwortkategorien zu bilden (vgl. Porst, 2000), wurde die Abstufung «gar nicht», «kaum», «mittelmässig», «ziemlich», «ausserordentlich» gewählt, die als weitgehend äquidistant betrachtet werden kann (Rohrman, 1978, zitiert nach Bortz & Döring, 2006). Auf numerische Charakterisierungen wurde verzichtet, da diese teilweise unterschiedlich gedeutet oder mit den verbalen Charakterisierungen inkongruent sein kann (Menold & Bogner, 2015). Für weitere Antwortformate (z.B. demografische Daten oder Arbeitssituation) wurden entweder bestehende Antworten aus der Literatur abgeleitet, gängige Unterteilungen (z.B. *weiblich* vs. *männlich*) verwendet oder solche von den Antworten aus den Interviews hergeleitet (z.B. *Uni, FH, Uni und FH*). Da die Repräsentativität bei der Stichprobe in Phase 2 nicht gegeben war, wurden bei jedem Teil des Fragebogens mehrere Fragen mit offenen Antwortmöglichkeiten hinzugefügt.

Form der Befragung und Anschrift

Da die Kontaktdaten (z.B. *Anrede, E-Mail-Adressen*) aus Datenschutzgründen nicht erhältlich waren, wurde anstelle einer personalisierten eine anonymisierte Umfrage durchgeführt (vgl. Gräf, 2010). Dazu wurde ein Anschreiben (s. Anhang C0) mit dem Link zum Fragebogen vorbereitet und anschliessend durch den Vorstandsvorstand versendet, wobei hierbei zu vermuten ist, dass sich dies aufgrund des hohen Status des Vorstandes positiv auf die Teilnahmequote ausgewirkt hat (vgl. Gräf, 2010). Ausserdem wurde zu deren Steigerung der Nutzen der Untersuchung erwähnt

(vgl. Gräf, 2010). Darüber hinaus wurde das Logo der *FH* ergänzt und diese namentlich genannt (vgl. Gräf, 2010). Die Gestaltung des Anschreibens erfolgte in Anlehnung an Richter (1970), wobei der Autor als verantwortliche Person mit Kontaktadresse aufgeführt wurde, um eine Anlaufstelle bei Rückfragen zu bieten. Des Weiteren wurden der *Zweck der Untersuchung*, die *Bearbeitungszeit* aufgeführt sowie ein Antwortappell formuliert (vgl. Richter, 1970). Durch diese Art der Kommunikation sollte die Motivation zur Teilnahme gesteigert bzw. Transparenz geschaffen werden. Abschliessend wurde die Teilnahme verdankt, um eine Wertschätzung gegenüber den Teilnehmenden auszudrücken. Zur Förderung ehrlicher Antworten und zur Wahrung des Datenschutzes wurde zusätzlich ein Hinweis bezüglich der Wahrung der Anonymität gegeben (vgl. Jonkisz, Moosbrugger & Brandt, 2012) und dies nach bestem Wissen auch so eingehalten.

Pretest

Um die Praxistauglichkeit des Fragebogens zu prüfen, wurde ein Pretest durchgeführt (vgl. Bühner, 2011). Da eine möglichst hohe Realitätsnähe sichergestellt werden sollte, wurden Personen aus der Zielgruppe ausgewählt ((angehende) Psychologinnen und Psychologen). Weiter wurde Aspekte wie *technische Probleme*, *Akzeptanz* und die *Eignung der Antwortformate* sowie die *Verständlichkeit* (z.B. *Fremdwörter*, *ungünstige Satzstellung*) geprüft (vgl. Bühner, 2011). Letzteres wurde sowohl zur Reduktion der Abbruchrate (vgl. Gräf, 2010) als auch zur Steigerung der Validität vorgenommen. Nach dem Pretest wurde der Fragebogen auf der Basis der Rückmeldungen überarbeitet.

3.5.2.2 Durchführung der Datenerhebung

Die Teilnahme an der Befragung war von Kalenderwoche 16 bis 18 möglich. Dieser Zeitrahmen wurde gewählt, um die erfahrungsgemäss, maximale Teilnahmequote, die bei einem Zeitfenster von 14 bis 21 Tage liegt (u.a. bei Mitarbeitendenbefragungen: vgl. Gräf, 2010), zu erreichen. Um die Teilnahmequote der Befragung weiter zu erhöhen, wurde nach der Hälfte der Zeit ein Reminder (vgl. Thielsch & Weltzin, 2012) versendet (SBAP: 28.04.2016; SGAOP: 29.04.2016). Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens umfasste im Mittel 8.1 Minuten (*Med*: 7.5).

Nachfolgend wird auf die Datenauswertung der Phase 3 eingegangen.

3.5.3 Datenauswertung

Im Folgenden werden die Prüfung der Datenqualität und die Datenaufbereitung sowie die deskriptive Statistik beschrieben.

3.5.3.1 Prüfung der Datenqualität und Datenaufbereitung

Die mittels Fragebogen (s. Anhang C1) erhobenen Daten wurden von Unipark exportiert, in IBM SPSS Statistics 23 importiert und ausgewertet. In einem nächsten Schritt wurden irrelevante Variablen aus dem Datensatz entfernt. Weiter wurden der Datensatz auf Falscheingaben hin geprüft (z.B. Jahreszahl: 199), diese nach Möglichkeit korrigiert (z.B. auf der Grundlage von Anmerkungen am Ende des Fragebogens) oder ansonsten als fehlende Werte definiert. Ebenfalls zeigte sich gemäss zweier Aussagen, dass bei der Onlineumfrage-Software Unipark bei der Verwendung von Smartphones (iPhone) Probleme bei der Eingabe von Zahlen bei offenen Antwortformaten bestehen (Eingabe entweder nicht möglich oder nicht sichtbar). Von den total 147 vorliegenden Datensätzen wurden 98 in die Analyse aufgenommen. Ausgeschlossen wurden alle Fälle, die 30% oder mehr fehlende Werte aufwiesen (vgl. Wirtz, 2004), um möglichen Verzerrungen der Ergebnisse vorzubeugen. So brachen bspw. 25 von 127 Personen die Befragung nach Beantwortung von Seite 2 bzw. 3 ab (s. Anhang C0). Da die Inhalte des Fragebogens aufeinander aufbauen, hätte ein Einbezug der unvollständigen Fälle nach Ansicht des Autors zu Verzerrungen der Ergebnisse geführt.

Zudem wurden Antworten vereinzelt zusammengefasst, um die Daten auswerten zu können. So wurde bspw. im Fragebogen nach dem durchschnittlichen Arbeitsaufwand in Stunden pro Woche im Rahmen der Selbstständigkeit gefragt; anstelle einer Zahl wurde hier vereinzelt ein Streubereich angegeben (z.B. 2 bis 3). In solchen Fällen wurde Mittelwert des Streubereichs gebildet und zur Auswertung herangezogen (folglich 2.5). Wenn Personen bei offenen Antwortkategorien zwar die Wünschbarkeit angeklickt, aber keinen Inhalt bezüglich des gewünschten Inhalts spezifiziert hatten, wurden die Werte als fehlend definiert. Weiter wurden alle offenen Antworten daraufhin geprüft, ob diese Überschneidungen zu den vorgegebenen Antworten aufweisen. Dies war öfter der Fall (z.B. *Personalmarketing*, *Eignungsdiagnostik*, *Change Management*, *Burnout*), wobei bei solchen Überschneidungen die offenen Angaben entfernt wurden. Darüber hinaus wurden Personen, die angegeben hatten, dass sie sowohl 100% *selbstständig* als auch 100% *angestellt* sind (vermutlich Einzelunternehmer/in oder eigene GmbH oder AG) den *Selbstständigen* zugeordnet, da sie nach Ansicht des Autors das wirtschaftliche Risiko selbst tragen. Zusätzlich wurden die Antworten bei der Einschätzung zur Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten bei einer Person auf «fehlend» gesetzt, da die Person am Ende des Fragebogens anmerkte, dass ihre Angaben nicht als Bedarf zu interpretieren sind. Ebenfalls wurde wiederum eine Ausreisseranalyse mittels Box Plot-Diagrammen vorgenommen. Die Entscheidung über den Ausschluss von Ausreissern aus der Ana-

lyse wurde aufgrund inhaltlicher Überlegungen getroffen (Cleff, 2015). Um die Ergebnisse möglichst klar ersichtlich zu machen, wurden die Antwortkategorien zur Wünschbarkeit der Unterstützungsangebote folgendermassen zusammengefasst:

- «ziemlich» und «ausserordentlich» → «hoch bis sehr hoch»
- «gar nicht», «kaum» und «mittelmässig» → «sehr gering bis mittel»

3.5.3.2 Deskriptive Statistik

Die Ergebnisse der Befragung wurden anschliessend deskriptiv ausgewertet. Dazu wurden statistische Kennwerte wie Häufigkeit (n), Prozentwert (%) und Mittelwert (M) verwendet. Ebenfalls wurden die minimalen (Min) und maximalen (Max) Werte sowie die Standardabweichung (SD) angegeben.

3.5.3.3 Analyse auf Zusammenhänge

Aufgrund von persönlichem Interesse und einzelner Rückmeldungen von Nicht-Teilnehmenden der Befragung wurde zusätzlich untersucht, inwieweit die *Anzahl Jahre Berufserfahrung* im Bereich A, O & P-Psychologie mit der Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten in den verschiedenen Bereichen (*Wirtschaftspsychologie, Betriebswirtschaft* usw.) sowie die Wünschbarkeit der methodischen Gestaltung der Angebote (*Workshops, Supervision, Intervision* usw.) zusammenhängt. Da nicht alle Voraussetzungen für die Verwendung einer Produktmomentkorrelation erfüllt waren (z.B. bivariate Normalverteilung aller Variablen: Bühner & Ziegler, 2009; Berechnung s. Anhang C3), wurde die Rangkorrelation von Spearman verwendet. Da die Antwortskala der Items (Wünschbarkeit) als annähernd äquidistant angesehen werden kann (s. Kap. 3.5.2.1), war somit die Voraussetzung für die Verwendung der Rangkorrelation nach Spearman erfüllt (vgl. Bühner & Ziegler, 2009). Um Verzerrungen bei der Analyse von Zusammenhängen zu verhindern (vgl. Bortz & Schuster, 2010), wurde die Variable *Anzahl Jahre Berufserfahrung* auf Ausreisser geprüft, wobei jedoch keine gefunden wurden. Des Weiteren wurde das Signifikanzniveau (p) aufgrund multipler Vergleiche angepasst, wobei hierzu die *Bonferroni-Holes-Methode* verwendet wurde (vgl. Bortz & Schuster, 2010) (Beschreibung des Vorgehens s. Anhang C2).

3.6 Phase 4: Gestaltungsvorschläge

Für die Ableitung von Gestaltungsvorschlägen bzw. praktische Implikationen (s. Kap. 3.2, Abb. 19) wurden die Personen im Rahmen von Phase 2 in den Interviews zusätzlich gefragt, was sie anderen Personen für ihren weiteren *Berufsverlauf* empfehlen würden. Diese Empfehlungen und weitere (u.a. für die Berufsverbände und zukünftige Forschung) werden in Kap. 6.1, bzw. 6.2 dargestellt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse beschrieben.

4 Ergebnisse

Zur besseren Verständlichkeit erfolgt die Ergebnisdarstellung in Anlehnung an die verschiedenen Phasen des Untersuchungsdesigns (Phase 2 als Exploration: Interviews bzw. Kurzfragebogen N=9; Phase 3 als Generalisierung: Befragung N=98; s. Kap. 3.2). Die Phasen werden in die Bereiche *Berufsverlauf*, *stressreiche Belastung*, *Bewältigung* und *Ressourcen* aufgeteilt.

Aus Gründen des Datenschutzes werden alle Angaben zu Personen durch verschiedene Massnahmen maskiert. So werden bspw. Eins-zu-eins-Zitate so umformuliert, dass das *Geschlecht* der erwähnten Personen nicht erkennbar ist. Ebenfalls aus Datenschutzgründen, werden diese Änderungen bewusst nicht in Form von eckigen Klammern («[]») gekennzeichnet, um keinen Rückschluss auf die Person zu ermöglichen. Des Weiteren werden die Fälle bei den Ergebnissen der *Berufsverläufe* bewusst anders gekennzeichnet (Fall 1, 2 usw.) als bei den *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und den *Ressourcen* (Fall A, C usw. bzw. Fallvignette 1, 2 usw.). Die Bezeichnungen erfolgten hierbei zufällig, und die Namen der Personen sind fiktiv.

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Phase 2 aufgeführt.

4.1 Phase 2: Exploration

Im Folgenden wird auf die Ergebnisse des *Berufsverlaufs*, der *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* sowie der *vorhandenen* und *zusätzlich gewünschten Ressourcen* aus Phase 2 eingegangen.

Da die Ergebnisse sehr heterogen sind, muss aus Platzgründen leider auf eine vollständige Darstellung in dieser Arbeit verzichtet werden. Darum wird der Schwerpunkt der Ergebnisdarstellung auf fallübergreifende Daten gelegt (d.h. keine Häufigkeiten, Prozentwerte Mittelwerte von einzelnen Fällen, sondern zusammengezählte Werte von allen Fällen). Ausschliesslich beim *Berufsverlauf* werden fallspezifische Daten (d.h. Häufigkeiten, Prozentwerte und Mittelwerte von einzelnen Fällen) dargestellt.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass jede im Rahmen der Interviews erhobenen neun Erzählungen zu den *Belastungen*, deren *Bewältigung* und den *Ressourcen* für sich einzigartig ist und es verdient hätte, als solche in ihrer Vielfalt erzählt, verstanden und auch gewürdigt zu werden. Sie alle beinhalten viele Erfahrungen und lehrreiche Momente der Einsicht. Ich möchte Sie als Leserin, als Leser einladen, einen Blick in die verschiedenen Geschichten zu werfen, um an diesen Erfahrungen teilzuhaben und allenfalls etwas für sich persönlich mit auf den weiteren Weg nehmen zu können (s. Anhang A0).

Im Weiteren wird auf die Ergebnisse des *Berufsverlaufs* eingegangen.

4.1.1 Berufsverlauf

In Anlehnung an die 1. Fragestellung (s. Kap. 2.7) wurde zur Untersuchung möglicher Typen von *Berufsverläufen* eine Clusteranalyse durchgeführt (s. Kap. 3.4.3.1).

Da anhand dieser jedoch keine stabile Cluster von *Berufsverläufen* ermittelt werden konnten, werden die Ergebnisse nicht in Typen eingeteilt, sondern stattdessen im Rahmen der deskriptiven Statistik zuerst fallübergreifend beschrieben und anschliessend fallspezifisch und kontrastierend einander gegenübergestellt. Bei der fallübergreifenden Beschreibung erfolgt die Auswertung jeweils bezogen auf alle Tätigkeiten, unabhängig vom jeweiligen Fall (detaillierte Ergebnisse s. Anhang B13).

4.1.1.1 Fallübergreifende Ergebnisse

Dauer seit Studienbeginn und -abschluss

Der Studienbeginn lag bei den Teilnehmenden im Durchschnitt 180.6 Monate (=15.1 Jahre) zurück (*Med*=161.9, *Min*=89.0, *Max*= 356.0). Abgeschlossen hatten die Teilnehmenden das Studium im Durchschnitt vor 108.1 Monaten (=9.0 Jahre, *Med*=116.0, *Min*=0.0, *Max*=250.0).

Anzahl und Dauer beruflicher Tätigkeiten seit Studienbeginn

Bei den *Berufsverläufen* wurden insgesamt 59 berufliche (=entgeltliche) Tätigkeiten erfasst und in die Analyse einbezogen. Da einige Personen bereits während des Studiums berufstätig waren und gewisse Tätigkeiten sowohl *im* als auch *nach dem Studium* ausgeführt wurden, werden diese in

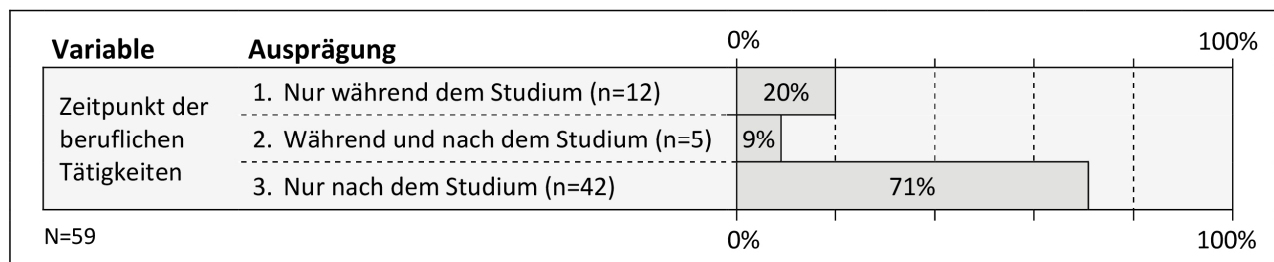


Abbildung 37: Zeitpunkt der beruflichen Tätigkeiten

Abb. 37 dargestellt. Von den 59 Tätigkeiten war die Mehrheit *nach dem Studium* (71%), gefolgt von Tätigkeiten, die *nur während des Studiums* ausgeübt wurden (20%). Da sowohl *im* als auch *nach dem Studium* Tätigkeiten ausgeübt wurden, werden nachfolgend jeweils alle beruflichen Tätigkeiten angegeben, die seit Studienbeginn ausgeübt wurden.

Im Durchschnitt wurden seit Studienbeginn 6.6 Tätigkeiten (*Med*=5.0, *Min*=2.0, *Max*=15.0) ausgeübt, die durchschnittlich 25.0 Monate (*Med*=18.2, *Min*=2.0, *Max*=146.0) dauerten.

Weiter hat sich gezeigt, dass teilweise mehrere Tätigkeiten *gleichzeitig* ausgeübt wurden. Die minimale Anzahl *gleichzeitig ausgeübter beruflicher Tätigkeiten* betrug 0.0 und die maximale 3.0 Monate (Totale *Dauer* aufsummiert über den gesamten Berufsverlauf: *Min*=0.0, *Max*=144.0).

Beschäftigungsverhältnis, Vertragsart und Verantwortungsbereich beruflicher Tätigkeiten seit Studienbeginn

In Abb. 38 sind das *Beschäftigungsverhältnis*, die *Vertragsart* und der *Verantwortungsbereich* der

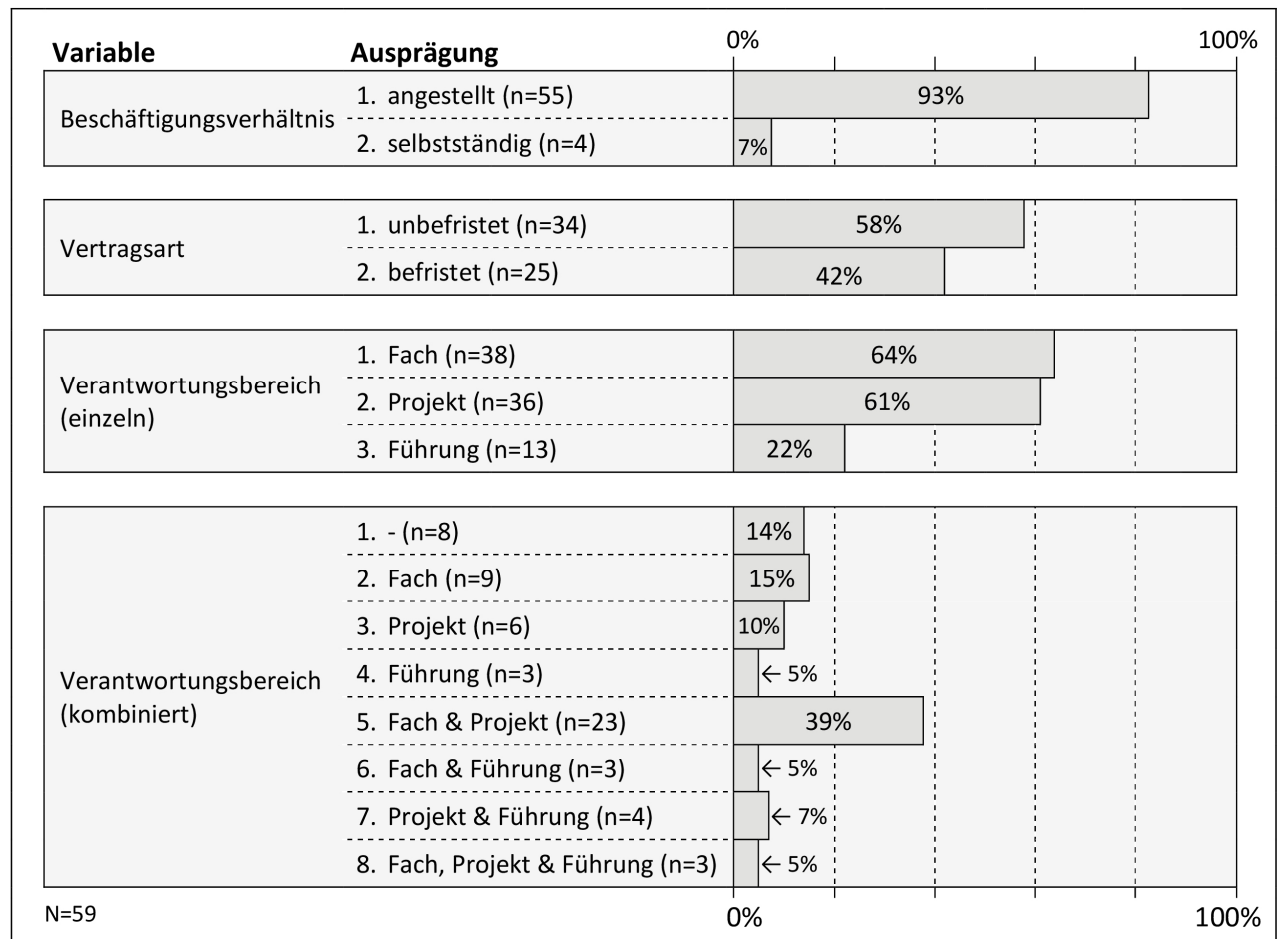


Abbildung 38: Kriterien beruflicher Tätigkeiten seit Studienbeginn

beruflichen Tätigkeiten abgebildet. Es lässt sich erkennen, dass von den insgesamt 59 Tätigkeiten rund 93% in einem *angestellten* und 7% in einem *selbstständig erwerbenden* Verhältnis ausgeübt wurden. 58% der Tätigkeiten waren *unbefristet*, 42% *befristet*. Insgesamt 64% der Tätigkeiten beinhalteten eine *Fachverantwortung*, 61% eine *Projektverantwortung* und/oder 22% eine *Führungsverantwortung*. Hierbei ergeben die Werte aufsummiert mehr als 100%, da gewisse Tätigkeiten mehrere *Verantwortungsbereiche* gleichzeitig umfassten. Werden diese nun einzeln aufgeschlüsselt, zeigt sich, dass die meisten Tätigkeiten (39%) in einer Kombination aus *Projekt- und Fachverantwortung* bestanden. Am zweithäufigsten ist eine ausschliessliche *Fachverantwortung* (15%), gefolgt von *keiner Verantwortung* (d.h. weder *Fach-*, *Projekt-*, noch *Führungsverantwortung*: 14%) und ausschliesslicher *Projektverantwortung* (10%).

4.1.1.2 Fallspezifische Ergebnisse

Im Folgenden werden die *Berufsverläufe* der einzelnen Fälle übersichtsartig dargestellt (Details s. Anhang B13) und hierbei einzelne Kriterien fokussiert.

Wie in Abb. 39 ersichtlich, streuen sowohl die *Anzahl Jahre seit Studienabschluss* als auch die *Anzahl ausgeübter beruflicher Tätigkeiten*. Bei zwei von neun Fällen betrug bei mindestens 50% der Tätigkeiten die *Dauer* weniger als 2 bzw. zwischen 2 und 5 Jahren. In zwei Fällen (Fall 7 und 9) lag der Anteil an Tätigkeiten, die weniger als 2 Jahre andauerten bei 80% oder höher. Umgekehrt waren in zwei Fällen (Fall 5 und 2) die Tätigkeiten immer mehr als 2 Jahre lang. In sechs von neun Fällen wurde mehr als eine Tätigkeit *gleichzeitig* ausgeübt, wobei diese in einem Fall (Fall 2) fast über die komplette *Dauer* seit Studienabschluss bzw. in zwei Fällen (Fall 8 und 9) nur während eines Bruchteils davon verliefen. In allen neun Fällen erfolgten mindestens 80% der Tätigkeiten in einem *angestellten Verhältnis*. In vier von neun Fällen waren die Tätigkeiten wenigstens zu 50% *befristet* bzw. in sieben von neun *unbefristet*. Weiter lässt sich erkennen, dass bei zwei Fällen (Fall 5 und 8) die Tätigkeiten immer *unbefristet* waren und diese in der Mehrheit der Fälle (Fall 8) bzw. immer (Fall 5) mehr als 2 Jahre dauerten. Im Gegensatz dazu gab es Fälle (Fall 9 und 4), bei denen mindestens 50% der Tätigkeiten sowohl *befristet* als auch weniger als 2 Jahre lang waren. In einem Fall (Fall 9) lagen hierbei beide Werte über 70% (*befristet* und weniger als 2 Jahre *Dauer*). In einem Fall wurde ausschliesslich und in weniger als 50% der Tätigkeiten eine *Fachverantwortung* ausgeübt (Fall 7). In acht von neun Fällen wurden über den *Berufsverlauf* hinweg mindestens zwei verschiedene *Verantwortungsbereiche* ausgeübt, wobei dies immer *Fach- und Projektverantwortung* war. In vier von neun Fällen wurde über den *Berufsverlauf* zusätzlich zur Fach- und Projektverantwortung auch noch *Führungsverantwortung* ausgeübt. *Fach- und/oder Projektverantwortung* wurde in sieben von neun Fällen bei mindestens 50% der Tätigkeiten ausgeübt, wohingegen *Führungsverantwortung* nur in einem Fall bei mehr als 50% der Tätigkeiten vorkam. In sechs von neun Fällen wurde in mehr als 50% der Tätigkeiten im *Berufsverlauf* sowohl eine *Fachverantwortung* als auch eine *Projektverantwortung* übernommen. In zwei Fällen (Fall 5 und 3) wurde bei jeder Tätigkeit eine *Projektverantwortung* und gleichzeitig und zusätzlich entweder immer (Fall 5) oder aber bei 50% der Tätigkeiten eine *Fachverantwortung* ausgeübt (Fall 3).

Variable		Fall								
Studium		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Studiums-Beginn vor?	Jahre:	29.7	8.4	11.4	16.6	13.4	9.4	7.4	20.6	18.5
Studiums-Abschluss seit?	Jahre:	20.8	3.6	6.3	10.3	9.7	4.2	0.0	14.0	12.3

Berufliche Tätigkeiten ¹		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Wie <u>viele</u> Tätigkeiten ausgeübt?	(total) Anzahl:	13.0	3.0	2.0	6.0	5.0	4.0	5.0	6.0	15.0
Wie <u>lange</u> dauerten diese Tätigkeiten?	(Median) Jahre:	2.6	3.5	3.0	1.5	2.4	1.0	0.7	2.6	0.3
- weniger 2 Jahre	Prozent:	46%	0%	50%	50%	0%	50%	80%	33%	93%
- 2 bis 5 Jahre	Prozent:	39%	100%	50%	33%	100%	50%	20%	67%	7%
- mehr als 5 Jahre	Prozent:	15%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	0%	0%
Wie <u>viele</u> Tätigkeiten <u>gleichzeitig</u> ausgeübt?	(Maximum) Anzahl:	3.0	3.0	0.0	2.0	2.0	0.0	0.0	2.0	3.0
Wie <u>lange</u> dauerten diese <u>gleichzeitigen</u> Tätigkeiten?	(total) Jahre:	12.0	3.5	0.0	4.0	3.0	0.0	0.0	0.9	0.9

Beschäftigungsverhältnis		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Wie oft <u>selbstständig</u> tätig?	Prozent:	8%	0%	0%	17%	20%	0%	0%	0%	7%
Wie oft <u>angestellt</u> tätig?	Prozent:	92%	100%	100%	83%	80%	100%	100%	100%	93%

Vertragsart		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Wie oft einen <u>befristeten</u> tätig?	Prozent:	38%	67%	50%	50%	0%	25%	40%	0%	73%
Wie oft einen <u>unbefristeten</u> tätig?	Prozent:	62%	33%	50%	50%	100%	75%	60%	100%	27%

Verantwortungsbereich		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Wie oft <u>Fachverantwortung</u> inne gehabt?	Prozent:	54%	100%	50%	33%	100%	50%	20%	67%	87%
Wie oft <u>Projektverantwortung</u> inne gehabt?	Prozent:	54%	33%	100%	50%	100%	75%	0%	50%	80%
Wie oft <u>Führungsverantwortung</u> inne gehabt?	Prozent:	38%	0%	0%	0%	40%	0%	0%	50%	20%

¹ Ausschliesslich Tätigkeiten, die entgeltlich waren und entweder, während, und/oder nach dem Studium ausgeübt wurden. Nicht zwingend erfasst wurden Tätigkeiten, die weniger als 1 Jahr dauerten (nur in Ausnahmefällen und auf freiwilliger Basis erfasst); Farblich hervorgehoben sind alle Werte grösser gleich 50%

Abbildung 39: Diverse Kriterien des Berufsverlaufs der Fälle kontrastierend einander gegenüber gestellt

Reihenfolge beruflicher Tätigkeiten seit Studienbeginn und Vertragsart

In Abb. 40 ist die Reihenfolge der beruflichen Tätigkeiten pro Fall abgebildet (weitere Ergebnisse mit anderen Kriterien s. Anhang B13). Auf der Y-Achse ist die *Dauer* der beruflichen Tätigkeiten in

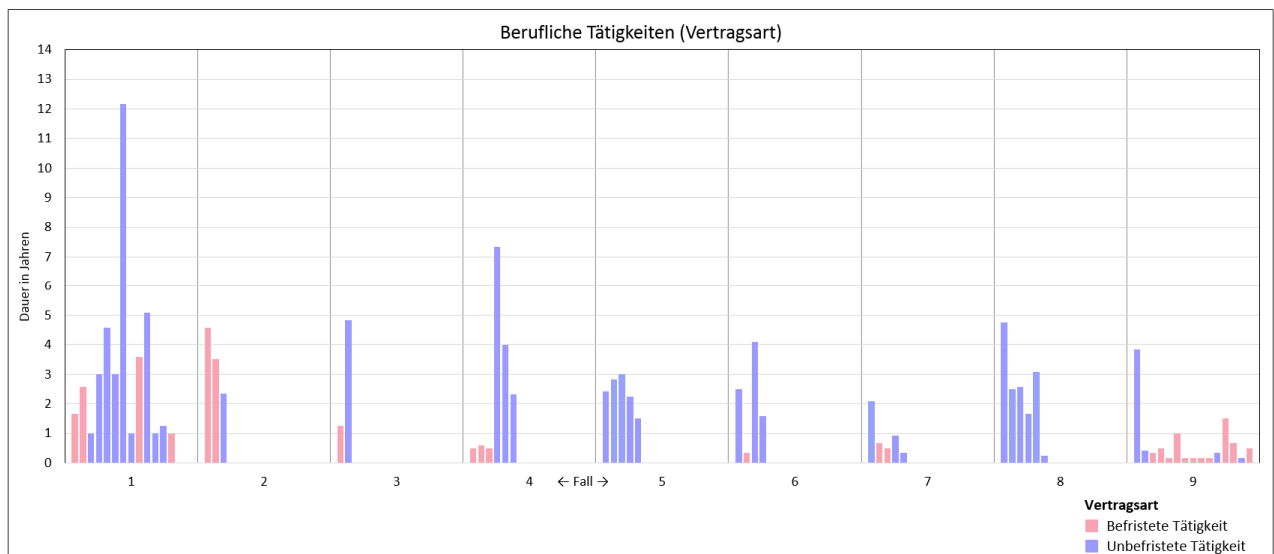


Abbildung 40: Vertragsart der beruflichen Tätigkeiten

Jahren abgebildet, und auf der X-Achse sind die verschiedenen Fälle getrennt dargestellt. Bei jedem Fall ist jeweils links diejenige Tätigkeit dargestellt, die zuerst begonnen hat. Jede weitere Tätigkeit wurde in chronologischer Reihenfolge rechts davon angeschlossen. In Abb. 40 ist jedoch nicht zu sehen, ob die Tätigkeiten *gleichzeitig* ausgeübt wurden oder nicht. Die *Vertragsart* (*befristet* vs. *unbefristet*) ist farblich markiert. Im Hinblick auf die *Dauer* der Tätigkeiten ist zu erkennen, dass sich diese insb. innerhalb der einzelnen Fälle optisch unterscheiden. So war die *Dauer* einiger Tätigkeiten teilweise um ein Mehrfaches länger als andere (z.B. Fall 1, 6, 7, 8 und 9), wobei diese sowohl *befristet* als auch *unbefristet* waren. Weiter ist zu erkennen, dass Tätigkeiten, die kürzer als 1 Jahr waren, mehrheitlich *befristet* waren. Eine Aussage zu einem Trend der Entwicklung der *Dauer* der Tätigkeiten (z.B. immer kürzere Tätigkeiten) kann an dieser Stelle nicht getroffen werden, da insb. die letzten Tätigkeiten (pro Fall jeweils ganz rechts abgebildet) aktuell noch ausgeübt werden. Dasselbe gilt für *gleichzeitige* bzw. *parallele* Tätigkeiten, die zu einem früheren Zeitpunkt begonnen worden sind und heute ebenfalls noch ausgeübt werden. Bei drei Fällen (Fall 2, 3 und 4) ist jedoch eine Veränderung von *befristeten* zu *unbefristeten* Anstellungen zu erkennen, wobei die *Anzahl der Tätigkeiten* eher klein ist (2 bis 4). Bei vier Fällen (Fall 1, 6, 7 und 9) ist eine Entwicklung der *Vertragsart* nicht eindeutig zu beobachten, bei zwei ist sie gleichbleibend (Fall 5 und 8).

Reihenfolge beruflicher Tätigkeiten seit Studienbeginn und Verantwortungsbereich

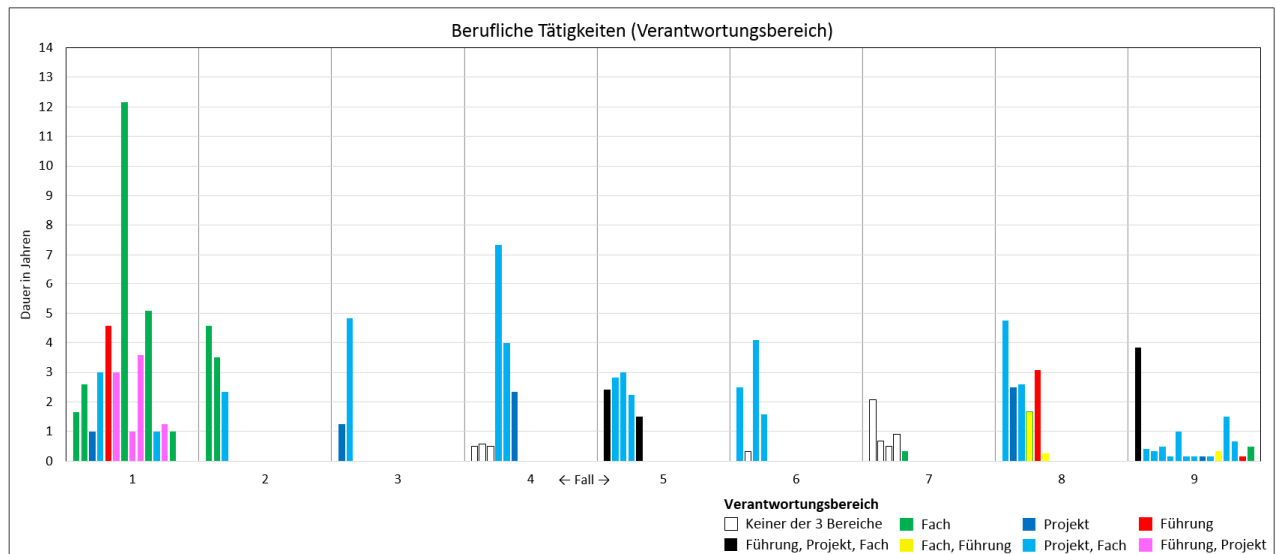


Abbildung 41: Verantwortungsbereich der beruflichen Tätigkeiten

Wenn man die vorgängig erwähnten *Verantwortungsbereiche* (*Fach*, *Projekt* und *Führung*) noch etwas differenzierter betrachtet und sie wiederum in ihrer Reihenfolge abbildet, entsteht folgendes Bild (s. Abb. 41). Es ist zu erkennen, dass bei zwei Fällen (Fall 7 und 4) am Anfang keiner der drei *Verantwortungsbereiche* übernommen wurde, mit weiteren Tätigkeiten jedoch entweder *Fachverantwortung* (Fall 7) oder aber *Projekt- und Fachverantwortung* (Fall 4) dazukam. Bei drei Fällen (Fall 1, 2 und 3) wurde bei der ersten Tätigkeit ein *Verantwortungsbereich* (*Fach* oder *Projekt*) übernommen und im Laufe einer oder mehrerer Tätigkeiten die Verantwortung um einen zweiten Bereich zusätzlich erweitert (*Fach* und *Projekt*). Bei zwei Fällen (Fall 5 und 9) wurden bei der ersten Tätigkeit alle drei *Verantwortungsbereiche* ausgeübt, wobei bei weiteren Tätigkeiten dies meist nicht erneut der Fall war (ausser bei Fall 5). Bei einem Fall (Fall 6) wurde ausschliesslich und von Anfang an bei jeder Tätigkeit sowohl *Projekt-* als auch *Fachverantwortung* übernommen.

4.1.1.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Unterschiede zwischen den Fällen teilweise gross sind, was sich mitunter auch in der grossen bzw. kleinen Anzahl an Clustern (neun bzw. ein Cluster) zeigt, wobei die Cluster nicht stabil sind (s. Kap. 3.4.3.1). Fallübergreifend wird sichtbar, dass die *Berufsverläufe* sich im Durchschnitt über einen Zeitraum von rund 15 (seit Studienbeginn) bzw. 9 Jahren (seit Studienabschluss) erstrecken. Die *Dauer* der Tätigkeiten lag im Mittel knapp über 2 Jahre (25 Monate). Hierbei waren die Personen in der Mehrheit (über 90%) der Tätigkeiten *angestellt* tätig und knapp über die Hälfte der Fälle in einem *unbefristeten Vertragsverhältnis* beschäftigt. Die *Verantwortung* wurde hauptsächlich im Bereich *Fach-* und/oder *Projektverantwortung*

übernommen. Fallspezifisch wird ersichtlich, dass in fünf Fällen die Mehrheit der Tätigkeiten weniger als 2 Jahre dauerte und in vier Fällen die Mehrheit der Tätigkeiten *befristet* war. In drei Fällen traf in der Mehrheit der Tätigkeiten sowohl Ersteres wie auch Letzteres zu. Eine Aussage zur Entwicklung der *Dauer* der Tätigkeiten kann nicht getroffen werden. Im Hinblick auf die *Verantwortung* ist bei fünf Fällen eine Zunahme über die Zeit hinweg sichtbar, wobei diese aber nicht immer konstant blieb und teilweise auch wieder abnahm. Ebenfalls kann im Hinblick auf die *Dauer* seit Studienabschluss kein übergeordneter Trend zu *befristeten* oder *unbefristeten* Tätigkeiten ausgemacht werden (Ausnahme drei Fälle, jedoch waren hier nur zwei bis vier Tätigkeiten vorhanden).

Im Weiteren werden die aufgetretenen *stressreichen Belastungen* beschrieben.

4.1.2 Stressreiche Belastungen

In Anlehnung an die 2. Fragestellung (s. Kap. 2.7) wurde untersucht, welche *stressreichen Belastungen* (*herausfordernde* oder *bedrohende* Einflüsse) bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen im *Berufsverlauf* auftraten. Zur besseren Lesbarkeit werden die *stressreichen Belastungen* im Folgenden vereinfacht auch als *Belastungen* bezeichnet. Dabei wird auf die *Anzahl* und *Dauer* der *Belastungen* eingegangen, um diese anschliessend zu beschreiben, wobei eine Unterteilung in *externe* und *interne Belastungen* erfolgt. Die im Weiteren beschriebenen Kategorien wurden sowohl induktiv als auch deduktiv gebildet (Hinweis zur Quelle s. in der Fussnote der Abb.).

4.1.2.1 Anzahl und Dauer

Die *Belastungen* dauerten im Durchschnitt 17.3 Monate (*Med*=8.0, *Min*=0.3, *Max*=51.0). Die *Dauer* meint hierbei, wie lange eine *Belastung* als *stressreich* empfunden wurde, d.h. mit einer *Herausforderung* und/oder *Bedrohung* verbunden war (Details s. Anhang B14).

4.1.2.2 Externe Belastungen

Bei allen neun Fällen traten *externe Belastungen* (Einflüsse von aussen) auf, wobei die häufigsten

Arbeitsaufgabe ¹ (n=9)	Beschreibung der Belastung
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben (Quantitativ)² (n=5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Steigende Arbeitsmenge³ (n=4)
<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben (Qualitativ)² (n=5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inkongruenz zwischen Aufgabe und gelebter Kultur³ (n=3)
<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung (Quantitativ)³ (n=4) 	<ul style="list-style-type: none"> • Neue Verantwortung¹ (n=3)
Arbeitsumgebung ¹ (n=8)	Beschreibung der Belastung
<ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetztenverhalten¹ (n=7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Intransparenz³ (n=4) <ul style="list-style-type: none"> ○ Mangelnde Informationen³ (n=4) • Unkalkulierbarkeit³ (n=3)

Unterteilung / Herleitung in Anlehnung an: ¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010, S. 9); ² Rimann und Udris (1997, S. 288); ³ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 42: Externe stressreiche Ressourcen (häufigste Belastungen und häufigste Beschreibung)

(=drei oder mehr Nennungen) in Abb. 42 dargestellt sind (Details s. Anhang B14). Hierbei wurde versucht, die *stressreiche Belastung* der jeweiligen Ursache zuzuordnen (z.B. *Intransparenz* aufgrund des *Vorgesetztenverhaltens*) und eine Unterteilung der

Belastungen vorzunehmen. Die gehäuften *Belastungen* lassen sich grob in *Arbeitsaufgabe* und *Arbeitsumgebung* einteilen. Bei der *Arbeitsaufgabe* (n=9) traten am häufigsten *Belastungen* im Bereich der *Aufgabe* (quantitativ wie qualitativ: n=5) und *Verantwortung* (n=4) auf. Zentrale Beispiele von *stressreichen Belastungen* waren *steigende Arbeitsmenge* (n=4), *Inkongruenz zwischen Aufgaben und gelebter Kultur* (n=3) und *neue Verantwortung* (n=3). Bei der *Arbeitsumgebung* (n=8) gab es Nennungen im Bereich *Vorgesetztenverhalten* (n=7), wobei die häufigsten *stressreichen Belastungen* *Intransparenz* (bzw. *mangelnde Informationen*: n=4) und *Unkalkulierbarkeit* des Vorgesetztenverhaltens ausmachten (n=3). Zu erwähnen ist weiter, dass die *Belastungen mangelnde Informationen* und *Unkalkulierbarkeit* zusätzlich noch bei je einer weiteren Person genannt wurden, jedoch in einem anderen Zusammenhang (z.B. *mangelnde Informationen* aufgrund von *Teilzeitarbeit*).

4.1.2.3 Interne Belastungen

Im Hinblick auf die *internen Belastungen* (Einflüsse von innen) gab es vorwiegend Einzelnennungen, die mit einer *Herausforderung* oder *Bedrohung* verbunden waren. Insgesamt gab es Nennungen bei drei von neun Fällen. Hierzu zählten bspw. *Ansprüche an sich selbst* (n=2), etwa im Hinblick auf die *Arbeitsleistung* (n=1), *Arbeitsqualität* (n=1) oder die *Präsenz bei der Arbeit* (n=1). Ebenfalls wurde die *fehlende Wahrnehmung oder Bereitschaft zur Wahrnehmung eigener Grenzen* thematisiert (n=1) (Details s. Anhang B14).

4.1.2.4 Zusammenfassung

Alles in allem dauerten die *stressreichen Belastungen* im Mittel rund 17.3 Monate, im Median hingegen nur 8.0 Monate, was auf eine schiefe Verteilung bzw. mögliche Ausreisser hindeutet (Details s. Anhang B14). Die häufigsten *externen Belastungen* betreffen die *Arbeitsaufgabe* und die *Arbeitsumgebung* (n=9), worunter bspw. *steigende Arbeitsmenge* oder *Intransparenz* (n=4) zählen. Im Gegensatz zu den *externen Belastungen* finden sich bei den *internen Belastungen* fast ausschliesslich Einzelnennungen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der *Bewältigung* beschrieben.

4.1.3 Bewältigung

In Anlehnung an die 3. Fragestellung (s. Kap. 2.7) wurde untersucht, wie die *stressreichen Belastungen* von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen bewältigt werden.

Als *Bewältigung* wurden hierbei diejenigen Aspekte angesehen, die in Verbindung mit der *stressreichen Belastung* standen und gleichzeitig Gedanken oder Verhalten beinhalteten. Da bei der Analyse und der Kategorisierung der *Bewältigung* zahlreiche Schwierigkeiten auftraten (u.a. Fehlen eines einheitlichen Abstraktionsniveaus, unterschiedlich komplexe, heterogene und vollständige Daten: s. Kap. 3.4.3.3), wurde versucht, zugrunde liegende Prozesse zu identifizieren und diese in einem heuristischen Modell zusammenzufassen.

Im Weiteren wird dieses selbst entwickelte Modell anhand von Beispielen erläutert.

4.1.3.1 Allgemeines Prozessmodell der Bewältigung stressreicher Belastungen

Das *allgemeine Prozessmodell der Bewältigung stressreicher Belastungen* (s. Abb. 43) beschreibt, wie *stressreiche Belastungen* aus Sicht des Individuums bewältigt werden. Hierbei werden drei verschiedene Bereiche unterschieden: Der 1. Bereich stellt die *Aussenwelt* dar und beinhaltet die Situation und andere Personen. Zusammenfassend zählen hierzu jegliche Einflüsse von aussen (u.a. z.B. *Ressourcen: informationelle Unterstützung; Belastungen: z.B. Vorgesetztenverhalten: mangelnde Informationen*). Der 2. Bereich bildet die *Schnittstelle zwischen Aussen- und Innenwelt*. Er beinhaltet das gezeigte Verhalten der Person selbst, worunter bspw. der *Austausch*, d.h. das *Sammeln* (z.B. von der *Aussenwelt* oder auch der *Innenwelt*) und *Mitteilen* von Informationen, zählt. Der 3. Bereich umfasst die *Innenwelt*. Dieser beinhaltet die Person sowie ihre Verarbeitung der Informationen und umfasst insgesamt neun Prozesse.

Im Weiteren werden die Prozesse einzeln beschrieben und mit Beispielen angereichert. Die genannte Anzahl an Fällen (n) bezieht sich auf Personen, wobei jede Person einen Prozess sowohl durchlaufen als auch nicht durchlaufen haben kann (z.B. etwas wahrnehmen und etwas anderes nicht wahrnehmen).

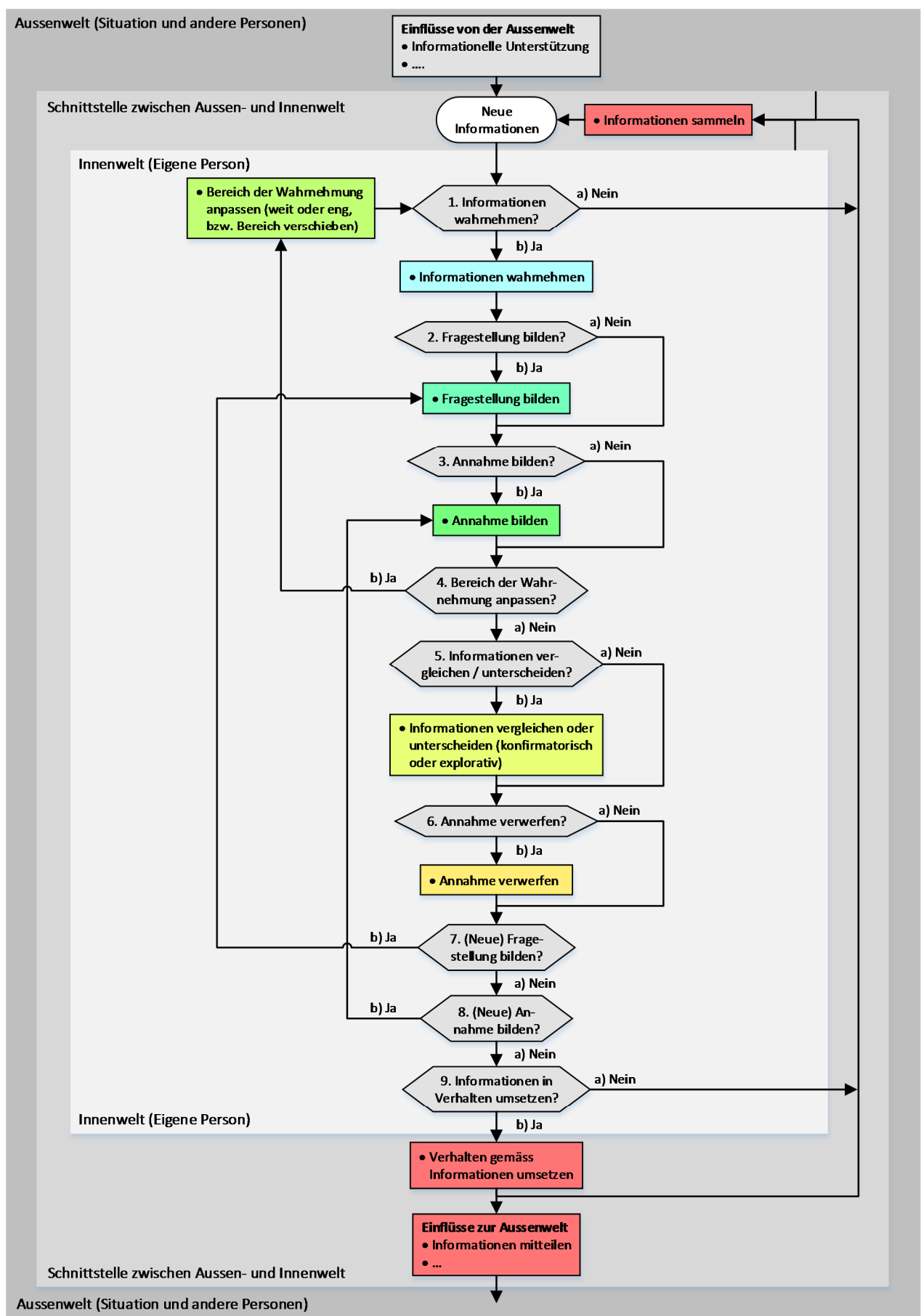


Abbildung 43: Allgemeines Prozessmodell der Bewältigung stressreicher Belastungen

1. Prozess: Wahrnehmung (n=9)

Die Ausgangslage des 1. Prozesses bilden *neue Informationen*, die seitens der *Aussen-* oder *Innenwelt* auftauchen – durch bewusstes *Informationen sammeln* oder auch durch das Verhalten anderer Personen (z.B. *informationelle Unterstützung*). Im Prozess der *Wahrnehmung* entscheidet sich, ob die Informationen wahrgenommen (d.h. realisiert oder bewusst) werden (n=9) oder nicht (n=2). So wurden bspw. in sechs Fällen Informationen zur *physischen und psychischen Verfassung, möglichen Beeinträchtigungen und damit verbundenem Verhalten von sich selbst oder anderen Personen in der gleichen Situation* wahrgenommen...

«[...] darauf zu achten, also so auch energiemässig, wann bin ich fitter [...].» K 00:37:29

..., in zwei Fällen hingegen nicht:

«[...] merkt man irgendwann nicht mehr, was du mit dir selbst eigentlich machst.» H 00:42:22

Bei der *Wahrnehmung* wird angenommen, dass diese die Grundvoraussetzung für die weiteren Prozesse ist, da bei der Analyse der Daten zwischen der Wahrnehmung und den nachfolgenden Prozessen zahlreiche Überschneidungen gefunden wurden. Weiter zeigte sich, dass die Wahrnehmung von Informationen auch willentlich gesteuert werden kann, worauf im 4. Prozess näher eingegangen wird.

2. Prozess: Fragestellungen (n=9)

Im Prozess der *Fragestellung* wird entschieden, ob sich die Person Fragen stellt, wie die Informationen angeordnet sind (bzw. waren oder sein sollen) (n=9)...

«[...] wo ist diese Person in ihrem Stresslevel und wie reagiert sie?» F 00:16:49

..., oder nicht (n=2):

«[...] nicht überlegen, was ich alles nicht weiss.» J 00:41:25

Folglich geht es in diesem Prozess darum, zu fragen, wie die Informationen miteinander in Beziehung stehen und/oder welchen Wert (u.a. moralisch, aber auch in Bezug auf Ursache-Wirkungs-Einschätzungen) die Informationen oder deren Beziehungen untereinander haben. Es scheint folglich um das Ableiten von Fragen zu einer Ordnung von Informationen zu gehen.

3. Prozess: Annahmen (n=6)

Im 3. Prozess geht es um die Entscheidung, ob *Annahmen* über die Ordnung von Informationen getroffen werden (n=5)...

«[...] wo ist diese Person in ihrem Stresslevel und wie reagiert sie? [...] alles, was ich tue, das ihr Stresslevel erhöht, wird den Handlungsspielraum einschränken, sowohl meinen, wie auch ihren.» F 00:16:49

..., oder nicht (n=6):

«[...] im Sinne einer neutralen Neugier, das Nicht-Wissen [...] erkunden, hilft aus meiner Erfahrung in solchen Situationen, weil es nicht primär eine Bewertung für alle Beteiligten ist, sondern zuerst einmal ein Verstehen-Wollen und mit einer möglichst hohen Wertschätzung Personen und Situationen begegnen [...].» F 00:44:55

Wie beim ersten Beispiel ersichtlich wird, können *Annahmen* hierbei auf den Prozess der *Fragestellung* aufbauen (z.B. Verhaltensweisen, Reaktionen), dies scheint jedoch nicht immer zwingend. Der Prozess der Annahmen betrifft hierbei jegliche Informationen, unabhängig davon, ob sie tatsächlich «real» sind oder nur als solche wahrgenommen werden. Zu *Annahmen* wurden auch jegliche Erwartungen und Ansprüche gezählt.

4. Prozess: Bereich der Wahrnehmung (n=7)

Der 4. Prozess widmet sich der Entscheidung, ob der *Bereich der Wahrnehmung* angepasst werden soll (n=6) oder nicht (n=3). So scheint es, dass die Wahrnehmung sowohl auf einen weiten Bereich gerichtet werden kann (n=2)...

«Eine gewisse Distanz im Prozess beobachten zu können und daraus betrachten zu können [...].» F 00:50:12

... als auch auf einen engen (n=6). Letzteres kann sowohl willentlich...

«[...] in diesem Sinn auch probieren, Störungen auszublenden.» K 00:37:29

... als auch unwillentlich geschehen...

«[...] da sind sie dran, da sind sie richtig im Flow, voll dabei und lenkt sie auch nichts ab.» H 00:41:24

... und scheinbar auch Einfluss auf den Prozess der *Wahrnehmung* nehmen...

«Die Überforderung habe ich ja nicht so gemerkt, ich hatte nicht das Gefühl, ich bin überfordert.» H 01:01:01

Ebenfalls kann der Bereich der Wahrnehmung gezielt verschoben werden (n=3):

«[...] dann lasse ich es jedoch sein und kümmere mich um [...] diese Projekte, an denen ich sonst noch dran bin.» F 00:35:52

5. Prozess: Vergleich und Unterscheidung (n=7)

Im 5. Prozess wird entschieden, ob Informationen verglichen oder unterschieden werden (n=6) oder nicht (n=3):

«[...] die werden sich auch etwas überlegen, irgendwann muss es ja ruhiger werden.» J 00:39:22

So kann bspw. eine Ordnung von Informationen (d.h. Beziehungen oder Bewertungen von Informationen oder Beziehungen) durch Vergleichen oder Unterscheiden ohne Annahme exploriert (n=6)...

«[...] was ist meines, was ist anderen [...].» C 00:37:58

..., oder es können bestehende Annahmen geprüft werden (n=4):

«Ich hatte gewisse Erwartungen und Ansprüche an meinen Vorgesetzten/meine Vorgesetzte, das war wie ein leerer Raum, das kam nicht.» D 00:37:18

6. Prozess: Verwendung der Annahmen (n=5)

Sofern *Annahmen* bestehen, steht im 6. Prozess der Entscheid an, ob die *Annahmen* verworfen (n=4)...

«Also es unterscheidet sich schon nochmal, was man einfach denkt, was in einem Change passiert und was wirklich passiert.» J 00:38:21

... oder beibehalten (n=2) werden sollen:

«Ich habe das dazumal zwar nicht richtig angenommen [...].» H 00:51:17

7. Prozess: (Neue) Fragestellungen (n=1) und 8. Prozess: (Neue) Annahmen (n=4)

Im 7. bzw. 8. Prozess wird entschieden, ob eine (*neue*) *Fragestellung* (n=1) oder *Annahme* (n=3) gebildet...

«Mit der Zeit hatte ich gemerkt, es macht einfach wirklich keinen Sinn. Es war eigentlich fast wieder gleich, wie es am Anfang war [...]. Um was geht es jetzt? Ist es ihre eigene Kreativität [...] oder was ist jetzt los?» J 00:44:44

... oder nicht gebildet wird (n=1).

9. Prozess: Informationen und Verhalten (n=9)

Der 9. Prozess widmet sich der Entscheidung, ob die vorgängig verarbeiteten Informationen in ein Verhalten umgesetzt werden (n=9)...

«[...] dass ich mir dort versuche, Zeit zu blockieren, wo ich ein Thema nach vorne nehme und daran arbeite.» K 00:37:29

... oder nicht (n=6):

«An einem gewissen Punkt kann ich mich entscheiden, eine andere Stelle zu suchen, wo ich mich dagegen entschieden habe [...].» F 00:41:54

Dieser 9. Prozess bildet wiederum die *Schnittstelle zwischen Innen- und Aussenwelt*, wobei das umgesetzte Verhalten sich in der Situation oder gegenüber anderen Personen zeigt.

Des Weiteren wurde bei der Auswertung ersichtlich, dass gewisse Prozesse am Anfang nicht durchlaufen werden, später jedoch schon...

«Ich habe das dazumal zwar nicht richtig angenommen, aber doch, zumindest hat er/sie den Samen gesetzt, dass das bei mir doch irgendwann ankommt.» H 00:51:17

... und diese dann mit weiteren Prozessen fortgesetzt und in der Zwischenzeit andere Prozesse durchlaufen werden. Dies deutet darauf hin, dass die Prozesse im Modell einerseits parallel ablaufen können und sich andererseits ein Durchlaufen über eine gewisse Zeit erstrecken kann bzw. auch ein Verweilen bei einem Prozess möglich ist.

Ausserdem scheint es, dass auch ein mehrfaches Durchlaufen von Prozessen möglich ist:

«[...] ich bin so hin und her geschwankt. Zeitweise hatte ich das Gefühl, nein das geht gar nicht. Dann hatte ich wieder das Gefühl, ach komm [...].» J 00:14:36

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die Prozesse nichts darüber aussagen, ob sie nun hilfreich sind oder nicht. Je nach Situation kann sich der eine Prozess als hilfreich erweisen, oder aber ein anderer.

Zu den verschiedenen Prozessen gab es zahlreiche weitere Beispiele (z.B. *Planen*: n=8; *Reflektieren*: n=5; *Informationen austauschen*: n=9; *stressreiche Situation verlassen*: n=6; *Zugeständnisse machen*: n=5; *Verhandeln*: n=4; *etwas durchsetzen*: n=4; *länger arbeiten*: n=3; *Ausdauer- und Entspannungsverfahren praktizieren*: n=2 usw.), wobei in vielen Fällen nicht nur einen, sondern mehrere Prozesse durchlaufen wurden und die Strategien nicht immer komplett trennscharf waren. Aus Platzgründen sei an dieser Stelle für weitere Bewältigungsstrategien auf den Anhang verwiesen (s. Anhang B10).

4.1.3.2 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die *Bewältigung* der *stressreichen Belastungen* durch Strategien bzw. Prozesse erfolgt, die sich teilweise überschneiden und teilweise parallel genutzt bzw. durchlaufen werden. Dies geschieht unterschiedlich häufig, unterschiedlich schnell und teilweise auch gar nicht. Aufgrund der gefunden Überschneidungen zwischen den verschiedenen Strategien (folglich Kategorien) lassen sich neun Prozesse identifizieren, die miteinander in Verbindung stehen (*Wahrnehmung*: n=9; *Fragestellungen*: n=9; *Annahmen*: n=6; *Bereich der Wahrnehmung*: n=7; *Vergleich und Unterscheidung*: n=7; *Verwendung der Annahmen*: n=5; *(Neue) Fragestellungen*: n=1; *(Neue) Annahmen*: n=4; *Informationen und Verhalten*: n=9). Diese Prozesse bilden die *Innenwelt* und somit die Informationsverarbeitung der Person ab, die bei der *Bewältigung* der *stressreichen Belastungen* geschieht. Diese *Innenwelt* ist durch eine *Schnittstelle* mit der *Aussenwelt* verbunden, wobei dies bspw. durch den Prozess der *Wahrnehmung* und durch Verhaltensweisen der Person, wie den *Austausch von Informationen*, erfolgt.

Im nächsten Abschnitt werden die Ergebnisse der *vorhandenen Ressourcen* thematisiert.

4.1.4 Vorhandene Ressourcen

In Anlehnung an die 4. Fragestellung (s. Kap. 2.7) wurde untersucht, welche *Ressourcen* (Hilfsmittel) bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen zur *Bewältigung* der *stressreichen Belastungen* vorhanden sind.

Als *Ressourcen* wurden hierbei diejenigen Aspekte angesehen, die in Verbindung mit der *stressreichen Belastung* standen, mindestens einmal hilfreich (folglich Hilfsmittel) im Umgang mit diesen waren und gleichzeitig in Abgrenzung zur *Bewältigung* keine eigenen Gedanken und kein eigenes Verhalten beinhalteten.

Obwohl sowohl eine Trennung zwischen *Bewältigung* und *Ressourcen* als auch zwischen verschiedenen *Ressourcen* nicht immer möglich ist (s. Kap. 2.6), wurde versucht, eine Unterteilung vorzunehmen, um die Ergebnisse besser zu verdeutlichen und konkretere Informationen für mögliche Gestaltungsvorschläge zu erhalten.

Im Weiteren werden die *Ressourcen* in *external* und *internal* aufgeteilt. Die nachfolgend beschriebenen Kategorien wurden sowohl induktiv, als auch deduktiv gebildet (Hinweis zur Quelle s. in der Fussnote der Abb.).

4.1.4.1 Externale Ressourcen

Die *externalen Ressourcen* (Hilfsmittel von aussen) lassen sich in *Privat- und Arbeitsbedingungen*

Privat- und Arbeitsbedingungen ⁵ (n=9)	Beschreibung der Ressource
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationspotenzial⁴ (n=7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit, Neues zu Lernen und dadurch Wissen anzueignen oder Kompetenzen zu fördern.⁵
<ul style="list-style-type: none"> • Tätigkeitsspielraum⁴ (n=6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit, Vorgehen bei der Arbeit selber zu wählen.⁵
<ul style="list-style-type: none"> • Positive Beziehungen⁵ (n=6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Beziehungen, die durch Verlässlichkeit, Transparenz, Offenheit und/oder Vertrauen gekennzeichnet sind.⁵
Soziale Unterstützung ¹ (n=9)	Beschreibung der Ressource
<ul style="list-style-type: none"> • Emotionale Unterstützung¹ (n=7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestätigung⁵ (n=5) • Wertschätzung² (n=4) • Rückendeckung⁵ (n=3)
<ul style="list-style-type: none"> • Informationelle Unterstützung¹ (n=9) 	<ul style="list-style-type: none"> • Übermittlung von Informationen und Ratschlägen¹ (n=9)
<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentelle Unterstützung¹ (n=7) 	<ul style="list-style-type: none"> • Erledigung von Arbeiten¹ (n=5) • Zur Verfügung stellen von Gütern¹ (n=3)

Unterteilungen / Herleitung in Anlehnung an: ¹ Schwarzer (2004, S. 178); ² House (1981, zitiert nach Stelzig-Willutzki 2012, S. 92); ³ House (1981, zitiert nach Lanz 2010, S. 32); ⁴ Rimann und Udris (1997, S. 289); ⁵ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 44: Externale Ressourcen

hang B15).

Bei der *sozialen Unterstützung* (n=9) treten *emotionale* (n=7), *informationelle* (n=9) und *instrumentelle* (n=7) *Unterstützung* am zahlreichsten auf. Einen Bestandteil der *informationellen Unterstützung* stellt die *Übermittlung von Informationen und Ratschlägen* dar, die bei allen neun Fällen vorkam.

Nachfolgend werden die *internalen Ressourcen* beschrieben.

4.1.4.2 Internale Ressourcen

Zu den häufigsten (=drei oder mehr Nennungen) *internalen Ressourcen* (Hilfsmittel von innen) zählen *Optimismus* (n=3) und *Neugier/Lernfreude* (n=3) (s. Abb. 45). Des Weiteren gab es bei den

Merkmale der Person (n=5)	Beschreibung der Ressource
<ul style="list-style-type: none"> • Optimismus¹ (n=3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Annahme über eine zukünftig positive Veränderung der Situation.¹
<ul style="list-style-type: none"> • Neugier / Lernfreude¹ (n=3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Situation als interessant oder spannend erleben und sich mit ihr auseinandersetzen.¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 45: Internale Ressourcen

hier aus Platzgründen nicht weiter ausgeführt werden (Details s. Anhang B15).

Abschliessend ist anzumerken, dass die aufgeführten *Ressourcen* nichts darüber aussagen, wie viele Personen bspw. ebenfalls über *Optimismus* oder *Neugier* verfügen. Es kann nur eine Aussage darüber getroffen werden, welche Phänomene als solche tatsächlich genannt und – für die jeweilige Situation – als hilfreich bezeichnet wurden.

und *soziale Unterstützung* einteilen (s. Abb. 44)

Bei den *Privat- und Arbeitsbedingungen* (n=9)

sind das *Qualifikationspotenzial* (n=7), der *Tätigkeitsspielraum* (n=6) und die *positiven Beziehungen* die häufigsten (=drei

oder mehr Nennungen)

Ressourcen (Details s. An-

internalen Ressourcen mehrere Einzelnennungen (*Perfektionismus, Selbstwertgefühl, und (psychologische)*

Theorien und Konzepte), die

4.1.4.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich die *vorhandenen externalen Ressourcen* in *Privat- und Arbeitsbedingungen* und *soziale Unterstützung* (n=9) unterteilen, worunter bspw. das *Qualifikationspotenzial* (n=7) oder *informationelle Unterstützung* (n=9) in Form von übermittelten Informationen und Ratschlägen zählen. *Internale Ressourcen* wie *Optimismus* und *Neugier/Lernfreude* (n=3) kommen ebenfalls gehäuft vor.

Als nächstes werden die *zusätzlich gewünschten Ressourcen* beschrieben.

4.1.5 Zusätzliche Ressourcen

In Anlehnung an die 5. Fragestellung (s. Kap. 2.7) wurde untersucht, welche *Ressourcen* sich A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen bei der *Bewältigung der stressreichen Belastungen zusätzlich* wünschen.

Um eine möglichst grosse Vielfalt und Aktualität an *Ressourcen* zu eruieren, wurde in den Interviews, losgelöst von den *stressreichen Phasen*, gefragt, was sich die Personen noch *zusätzlich* wünschen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und der Überschneidungen der genannten Inhalte werden diese Aspekte gemeinsam behandelt. Alle nachfolgend beschriebenen Kategorien sind induktiv gebildet worden.

Da in den Interviews explizit nach *Ressourcen* im Umgang mit *stressreichen* oder anderen *Belastungen* gefragt wurde (s. Anhang B5), entstand beim Kodieren wiederum eine Kategorie, die allgemeine Informationen zu *Herausforderungen und Situationen* (folglich allgemein *Belastungen*) im Rahmen der beruflichen Tätigkeit beinhaltet. Zum besseren Verständnis wird diese Kategorie ebenfalls kurz erläutert, bevor auf die *Ressourcen* eingegangen wird.

4.1.5.1 Herausforderungen und Situationen

Die Kategorie *Herausforderungen und Situationen* umfasst Nennungen aller neun Fälle, und es geht hierbei um irgendeine *Herausforderung*, eine *Situation*, ein *Problem* oder eine *Fragestellung*, die aktuell besteht. In Abgrenzung zu den bereits beschriebenen *stressreichen Belastungen* (s. Kap. 4.1.2) können die Aussagen dieser Kategorie als *Belastungen* verstanden werden, die nicht zwingend *stressreich* sind. Die Kategorie bildet (i.S.v. *Belastungen*) die Grundlage für die anderen Kategorien (*Ressourcen*), was ebenfalls an Überschneidungen (in Form von Doppelkodierungen) sichtbar wurde (Details s. Anhang B12).

Es zeigt sich bei der Kategorie *Herausforderungen und Situationen*, dass die erwähnten Aspekte sehr allgemein...

«Ich habe immer mal so Momente im Leben, an denen ich denke, manchmal wäre es noch gut, man wüsste gerade jemand [...], wo man quasi solche Situationen sortieren könnte.» C 00:24:42

«Was beim ganzen Berufsverlauf eine Herausforderung war, und wahrscheinlich immer wieder sein wird, du bist halt alleine unterwegs.» K 01:14:01

... oder auch auf einen spezifischen Tätigkeitsbereich (z.B. *Beratung*) bezogen sein können:

«[...] es wäre auch interessant, mit Personen mit A & O Hintergrund ganz allgemein zu Herausforderungen im Beratungsalltag, wie sich das auch verändert.» L 00:38:14

Aufgrund dieser Beispiele wird ersichtlich, dass die *Herausforderungen und Situationen* im Hinblick auf Tätigkeitsbereiche variieren können, weshalb die drei folgenden Unterkategorien gebildet wurden:

- *Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)*
- *Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)*
- *Tätigkeitsbereich unspezifisch*

Diese Unterkategorien lassen sich teilweise in weitere Unterkategorien aufteilen, wobei diese insgesamt 26 Aspekte beinhalten, wovon 21 Einzelnennungen darstellen. Des Weiteren sind bei zahlreichen Aspekten keine weiteren Informationen als das dazugehörige Stichwort vorhanden. Darum werden die Unterkategorien jeweils als Ganzes beschrieben und durch einzelne Aspekte exemplarisch mit Beispielen und Zitaten verdeutlicht.

Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)

Die Kategorie *Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)* umfasst insgesamt vier Aspekte (s. Abb. 46), genannt von drei

Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie inkl. Arbeits-, Organisations- & Personalpsychologie)¹ (n=3)
• Führungsentwicklung ¹ (n=1)
• Teamentwicklung ¹ (n=1)
• Assessment ¹ (n=1)
• Beratung ¹ (n=1)

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 46: Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)

[Kundinnen] verlangen ja immer stärker sehr zielorientiert, sehr resultatorientiert, wie geht man damit um?» J 00:42:04), wobei die Gemeinsamkeit dieser Aspekte der Tätigkeitsbereich darstellt, der unter dem Begriff *Wirtschaftspsychologie* subsumiert wurde und der die Tätigkeitsbereiche der A, O & P-Psychologie miteinschließt.

der maximal neun Fälle, wobei alles Einzelnennungen waren. Erwähnt wurden *Führungs- und Teamentwicklung*, *Assessment* (z.B. verwendete Tools) sowie *Beratung* (z.B. «Kunden

Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)

Unter der Kategorie *Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)* wurden fünf Aspekte von ins-

Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft) ¹ (n=2)
Firmengründung und -finanzierung ¹ (n=2)
• Selbstständigkeit ¹ (n=1)
• Rechtsform ¹ (n=1)
• Finanzierung ¹ (n=1)
• Rentabilität / Pricing ¹ (n=1)
• Kundenakquise ¹ (n=2)

gesamt zwei Fällen unter dem Begriff *Firmengründung und -finanzierung* als Teil der *Betriebswirtschaft* zusammengefasst (s. Abb. 47). Am häufigsten genannt (n=2) wurde die *Kundenakquise* (z.B. Wie kommt man zu Kundinnen/Kunden? vgl. Fall A), gefolgt von

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 47: Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)

zahlreichen Einzelnennungen, wie etwa *Selbstständigkeit* (z.B. Was gilt es zu berücksichtigen? Fall A) oder *Rentabilität und Pricing* (z.B. «[...] sind wir zu teuer, sind wir zu günstig? Wo kann man Kosten sparen?» K 01:02:40).

Tätigkeitsbereich unspezifisch

Die Kategorie *Tätigkeitsbereich unspezifisch* umfasst Nennungen aller neun Fälle und beinhalten diejenigen Aspekte, die sich nicht spezifisch Tätigkeitsbereichen der *Wirtschaftspsychologie* und der *Betriebswirtschaft* zuordnen lassen. Die Kategorie gliedert sich in folgende Unterkategorien:

- *Eigene Arbeits-/Privatorganisation*
- *Nebenerscheinungen bei der Arbeit*
- *Eigene Weiterentwicklung*
- *Eigener Beruf*

Im Folgenden werden die verschiedenen Unterkategorien beschrieben.

Eigene Arbeits-/Privatorganisation

Die Unterkategorie *eigene Arbeits-/Privatorganisation* (s. Abb. 48) beinhaltet drei Aspekte in Form

Eigene Arbeits-/ Privatorganisation ¹ (n=3)
• Job-Sharing ¹ (n=1)
• Vereinbarkeit Beruf und Familie ¹ (n=1)
• Informationsverwaltung ¹ (n=1)

von Einzelnennungen von drei Fällen. Die Aspekte betreffen sowohl ausschliesslich arbeitsbezogene Themen wie *Job-Sharing* (z.B. Voraussetzungen) und *Informationsverwaltung* (z.B. ein passendes System) als auch ein arbeitsübergreifendes Thema: die teilweise fehlende *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*.

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 48: Eigene Arbeits-/ Privatorganisation

Nebenerscheinungen bei der Arbeit

Unter *Nebenerscheinungen bei der Arbeit* (s. Abb. 49) wurden acht Aspekte mit Einzelnennungen

Nebenerscheinungen bei der Arbeit¹ (n=6)
• Vorgesetztenverhalten ¹ (n=1)
• Widerstand ¹ (n=1)
• Fehlende Sinnhaftigkeit der Arbeit ¹ (n=1)
• Neue Verantwortung ¹ (n=1)
• Arbeitsmenge ¹ (n=1)
• Stress ¹ (n=1)
• Change Prozess ¹ (n=1)
• Früherkennungssystem / Check-Up ¹ (n=1)

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 49: Nebenerscheinungen der Arbeit
gelmässigen *Check-Ups*.

von sechs Fällen zusammengefasst. Hierbei handelt es sich mehrheitlich um *stressreiche Belastungen*, wie *Widerstand*, *Arbeitsmenge*, *Change Prozess* oder *Vorgesetztenverhalten*. Ausnahmen bilden dabei übergreifende Aspekte wie *Stress* sowie ein *Früherkennungssystem*. Letzteres beinhaltet die Problematik des zu späten oder fehlenden Erkennens von *Nebenerscheinungen der Arbeit*, wie bspw. *Burnout* bzw. dem Verhindern derselben durch Sensibilisierungen und Befragungen oder re-

Eigene Weiterentwicklung

Bei der *eigenen Weiterentwicklung* als Unterkategorie (s. Abb. 50) gab es Nennungen von drei Fäl-

Eigene Weiterentwicklung¹ (n=3)
• Laufbahn ¹ (n=1)
• Weiterbildung ¹ (n=2)

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 50: Eigene Weiterentwicklung

len, worunter die Aspekte *Laufbahn* und *Weiterbildung* (z.B. fehlende spezifischen Weiterbildungen in der A, O & P-Psychologie bzw. fehlende Übersicht über bestehende Angebote) aufgeführt werden.

Eigener Beruf

Die Unterkategorie *eigener Beruf* (s. Abb. 51) beinhaltet allgemeinere Aspekte rund um die A, O &

Eigener Beruf¹ (n=3)
• Berufsprofil ¹ (n=3)
• Berufsrolle ¹ (n=2)
• Vermarktung des Berufs ¹ (n=3)
• Fachtitel ¹ (n=1)

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 51: Eigener Beruf

P-Psychologie als Beruf und wurde in drei Fällen genannt. Die Aspekte umfassen das *Berufsprofil* (z.B. was Psychologinnen/Psychologen auszeichnet, vgl. Fall A) die *Berufsrolle* (z.B. wie Psychologinnen/Psychologen auftreten, vgl. Fall A), die *Vermarktung des Berufs* (z.B. wie das Berufsbild nach aussen getragen werden kann, vgl. Fall A), wie auch die Frage nach *Fachtiteln*.

Neben der Beschreibung dieser *Belastungen* wurden vier Kategorien zu den zusätzlich gewünschten *Ressourcen* gebildet:

- *Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen*
- *Verwendung von Informationen und Erfahrungen*

- *Methodische Gestaltung*
- *Weiteres*

Die *Ressourcen* lassen sich unter der Kategorie *soziale Unterstützung* zusammenfassen, wobei eine strikte Trennung zwischen *informationeller* (z.B. Übermittlung von Informationen) und *instrumenteller Unterstützung* (z.B. Arbeiten erledigen: Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen) nicht möglich ist, da das eine indirekt mit dem anderen zusammenhängt.

4.1.5.2 Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen

Zusätzlich zu den vorgängig beschriebenen *Herausforderungen und Situationen* wurde eine weitere Kategorie gebildet, die *Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen*

Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Problemen und Situationen ¹ (n=9)
--

- | |
|--|
| • Instrumente ¹ (n=2) |
| • Vorgehensweisen ¹ (n=9) |
| • Verhaltensweisen / Gedanken ¹ (n=9) |

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 52: Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen

und Situationen beinhaltet (n=9). Im Gegensatz zu *Herausforderungen und Situationen* ist diese Kategorie nicht auf verschiedene Themen (z.B. *Assessment*) bezogen, sondern themenübergreifend und umfasst diejenigen Aspekte, die bei den *Herausforderungen und Situationen* gewünscht werden bzw. fehlen. Hierbei (s. Abb. 52) wurden die drei Aspekte *Instrumente* (z.B. Tools), *Vorgehensweisen* (z.B. «[...] vielleicht eine gute Methode [...], um dich Schritt für Schritt zur Lösung zu bringen.» J 01:11:45) und *Verhaltensweisen/Gedanken* (z.B. Wissen, worauf es noch zu achten gilt) unterschieden, wobei Nennungen bei allen neun Fällen zu finden waren. Die Aspekte sind untereinander nicht als vollständig trennscharf zu betrachten, da bspw. *Verhaltensweisen* zugleich auch *Vorgehensweisen* darstellen konnten.

4.1.5.3 Verwendung von Informationen und Erfahrungen

Verwendung von Informationen und Erfahrungen ¹ (n=9)

- | |
|--------------------------------|
| • Erhalt ¹ (n=8) |
| • Austausch ¹ (n=7) |
| • Reflexion ¹ (n=4) |

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 53: Verwendung von Informationen und Erfahrungen

Unter der Kategorie *Verwendung von Informationen und Erfahrungen* wurden der *Erhalt*, der *Austausch* und die *Reflexion von Informationen und Erfahrungen* zusammengefasst (s. Abb. 53). Bei allen neun Fällen fanden sich hierbei Nennungen, wobei die verschiedenen Aspekte ebenfalls nicht als vollkommen trennscharf zu betrachten sind, insb. der *Erhalt* und der *Austausch*.

4.1.5.4 Formen von Unterstützungsangeboten

Die Kategorie *methodische Gestaltung* (s. Abb. 54) umfasst total 10 Aspekte und Nennungen von

Methodische Gestaltung ¹ (n=9)
• Kurs / Schulung ¹ (n=1)
• Inputreferat (Praxis) ¹ (n=2) ○ inkl. Diskussion ¹ (n=2)
• Workshop / Open-Spaces ¹ (n=2) ○ inkl. Inputreferat (Theorie) ¹ (n=1)
• Fachgruppe ¹ (n=2)
• Gruppeninterview (2≤ Personen) ¹ (n=4)
• Supervision ¹ (n=3) ○ Einzel ¹ (n=2) ○ (undefiniert) ¹ (n=1)
• Mentoring ¹ (n=2)
• Einzelberatung / Einzelcoaching ¹ (n=4)
• Hospitation ¹ (n=2)
• Schriftliche Informationen ¹ (n=3)

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 54: Methodische Gestaltung

Abbildung 54 zeigt die methodische Gestaltung der Unterstützungsangebote. Die Kategorien sind nicht trennscharf und wurden teilweise auch in Kombination genannt (z.B. *Supervision* und fachliches *Coaching* oder *Supervision* und *Hospitation*). Weiter zeigte sich, dass in einzelnen Fällen eine sehr konkrete *Form von Unterstützung* (z.B. *Intervision*) gewünscht wurde, in anderen Fällen entweder keine spezifische Form oder gleich mehrere (z.B. «[...] vielleicht ein Eins-zu-eins-Setting [...], aber auch eine Intervision bis zu einer Schulung.» K 01:20:05).

Ebenfalls wurde die Rolle der Berufsverbände (i.S.v. *instrumenteller Unterstützung*) unterschiedlich interpretiert. So gab es teilweise den expliziten Wunsch, dass die *methodische Gestaltung* organisiert werden solle (z.B. «[...] wenn der Fachverband sagen würde, wir organisieren ab und zu selbst eine [Weiterbildung].» K 00:35:40), in anderen Fällen blieb es eher unspezifisch (z.B. «[...] wenn es jetzt die Möglichkeit gäbe [...].» D 01:07:50).

4.1.5.5 Weiteres

Unter der Kategorie *Weiteres* (s. Abb. 55) wurden Aspekte zusammengefasst, die inhaltlich nicht

Weiteres ¹ (n=2)
• Meta-Beratung ¹ (n=1)
• Informationen über Verbandsmitglieder ¹ (n=1)
• Zeitpunkt der Mitgliederveranstaltungen ¹ (n=1)

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 55: Weiteres

allen neun Fällen, die auch als *Formen von Unterstützungsangeboten* gesehen werden können. Die häufigsten Nennungen waren bei *Gruppeninterview* (n=4), *Einzelberatung/Einzelcoaching* (n=4) sowie *Supervision* (n=3) und *schriftliche Informationen* (n=3). Unter letzterem sind auch komplexere Dinge gemeint, wie etwa ein System, in dem Informationen abrufbar sind. Genannt wurden ferner Aspekte wie *Fachgruppen*, *Mentoring* oder *Hospitation* (z.B. «[...] dass man [...] viel mehr intercompanymässig zusammenarbeitet [...], weil viele Grundthemen sind dieselben.» F 01:18:09).

Auch hier sind die aufgeführten Aspekte nicht vollständ-

ig und wurden teilweise auch in Kombination genannt (z.B. *Supervision* und fachliches *Coaching* oder *Supervision* und *Hospitation*). Weiter zeigte sich, dass in einzelnen Fällen eine sehr konkrete *Form von Unterstützung* (z.B. *Intervision*) gewünscht wurde, in anderen Fällen entweder keine spezifische Form oder gleich mehrere (z.B. «[...] vielleicht ein Eins-zu-eins-Setting [...], aber auch eine Intervision bis zu einer Schulung.» K 01:20:05).

Ebenfalls wurde die Rolle der Berufsverbände (i.S.v. *instrumenteller Unterstützung*) unterschiedlich interpretiert. So gab es teilweise den expliziten Wunsch, dass die *methodische Gestaltung* organisiert werden solle (z.B. «[...] wenn der Fachverband sagen würde, wir organisieren ab und zu selbst eine [Weiterbildung].» K 00:35:40), in anderen Fällen blieb es eher unspezifisch (z.B. «[...] wenn es jetzt die Möglichkeit gäbe [...].» D 01:07:50).

zu den anderen Kategorien passen. Hierbei handelt es sich um die Aspekte *Meta-Beratung* (Informationen zu Beratungsangeboten zu verschiedenen Themen), *Informationen über Verbandsmitglieder* (z.B. Hinweis über das Vorhandensein von

Verbandsmitgliedern in derselben Organisation) und *Zeitpunkt der Mitgliederveranstaltungen* (z.B. nicht unter der Woche am Nachmittag). Hier gab es drei Einzelnennungen von zwei Fällen.

4.1.5.6 Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich die *zusätzlich gewünschten Ressourcen* der *sozialen Unterstützung* und folglich den *externalen Ressourcen* zuordnen. Die verschiedenen Kategorien überschneiden sich teilweise stark, wobei sich zahlreiche Einzelnennungen finden. Gewünscht werden schwerpunktmässig *Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen* (n=9), die *ausgetauscht* bzw. *mitgeteilt* und/oder *reflektiert* werden (n=9). Hierbei sind die Präferenzen zu den *Formen von Unterstützungsangeboten* (folglich die Kommunikation dieser *Informationen und Erfahrungen*), wiederum sehr unterschiedlich, mehrheitlich genannt wurden jedoch *Gruppeninterviews* und *Einzelberatung / Einzelcoaching* (n=4).

Nachfolgend wird eine Gesamtzusammenfassung der Ergebnisse aus Phase 2 dargestellt.

4.1.6 Gesamtzusammenfassung

Mit Blick auf die Ergebnisse aus Phase 2 lässt sich für die untersuchten A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen (n=9) zusammenfassend sagen, dass die *Berufsverläufe*, die *stressreichen Belastungen*, deren *Bewältigung*, wie auch die *vorhandenen* und *zusätzlich gewünschten Ressourcen* tendenziell eine hohe Heterogenität aufweisen. So konnten einerseits keine stabilen Cluster bzw. keine Typen von *Berufsverläufen* identifiziert werden, andererseits finden sich bei *den stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und den *Ressourcen* zahlreiche Einzelnennungen (Details s. Anhang B14, B15 bzw. B10). Trotz dieser Heterogenität lassen sich übergeordnete Kategorien identifizieren, die diverse Nennungen beinhalten und den Kern der *stressreichen Belastungen* (*Arbeitsaufgabe* und *Arbeitsumgebung*: n=9), der *Bewältigung* (z.B. *Informationen austauschen*, *Wahrnehmung*, *Fragestellungen*, *Informationen und Verhalten*: n=9) und der *vorhandenen* (*Privat- und Arbeitsbedingungen* und *soziale Unterstützung*: n=9) bzw. *zusätzlich gewünschten Ressourcen* (*soziale Unterstützung*: n=9) bilden.

Als nächstes wird auf die Ergebnisse von Phase 3 eingegangen.

4.2 Phase 3: Generalisierung

Bei Phase 3 (s. Kap. 3.2) lag der Fokus auf der quantitativen Erfassung zusätzlicher *Ressourcen*, um die Generalisierbarkeit der in Phase 2 explorativ gewonnenen Ergebnisse zu den *zusätzlichen Ressourcen* (s. Kap. 4.1.5) zu steigern. Dieses Vorgehen erfolgte ebenfalls in Anlehnung an die 5. Fragestellung (s. Kap. 2.7), die den Bedarf zusätzlicher Unterstützungsangebote eruieren und dafür

eine Grundlage für die Entwicklung weiterer Angebote durch die Berufsverbände SGAOP und SBAP bilden soll.

4.2.1 Zusätzliche Ressourcen

Zur besseren Übersicht wird zuerst die deskriptive Statistik der Daten aufgeführt und anschliessend auf die Analyse von Zusammenhängen eingegangen.

4.2.1.1 Deskriptive Statistik

In Anlehnung an die Gliederung des Fragebogens (s. Kap. 3.5.2.1) werden zuerst die Ergebnisse zu *Verwendung von Informationen und Erfahrungen* im Umgang mit *Herausforderungen und Situationen im Berufsalltag* erläutert. Anschliessend wird die Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten im Bereich der *Wirtschaftspsychologie*, der *Betriebswirtschaft* und im Hinblick auf tätigkeitsunspezifischen Fragen aufgelistet. Zudem werden die Ergebnisse zur *methodischen Gestaltung* und zu *weiteren Angeboten* aufgeführt. Zur besseren Übersichtlichkeit werden ausschliesslich die Daten der Gesamtstichprobe verwendet (gesondert nach Verband s. Anhang C4).

Verwendung von Informationen und Erfahrungen

Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen zum Berufsalltag...	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... mitgeteilt erhalten	a) Hoch bis sehr hoch ¹	51 (54%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	43 (46%) ⁴
... austauschen können	a) Hoch bis sehr hoch ¹	82 (85%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	15 (15%) ³
... reflektieren können	a) Hoch bis sehr hoch ¹	84 (86%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	13 (13%) ³

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 1; ⁴ 4

Abbildung 56: Verwendung von Informationen und Erfahrungen

Alles in allem (s. Abb. 56) sind für die Mehrheit der Befragten *Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen zum Berufsalltag* wünschenswert («hoch bis sehr hoch»). Präferiert wird die *Reflexion* (84%), gefolgt vom *Austausch* (82%) von *Informationen und Erfahrungen*.

Im Weiteren wird auf die Wünschbarkeit von *tätigkeitsspezifischen Unterstützungsangeboten* mit Fokus *Wirtschaftspsychologie* eingegangen.

Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)

Angebote (z.B. Schulungen, Workshops, Hospitationen, ...) im Bereich...	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... Arbeitssicherheit	a) Hoch bis sehr hoch ¹	15 (16%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	81 (84%) ³
... Gesundheitsschutz (inkl. BGM, Gesundheitsförderung und Prävention)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	43 (45%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	52 (55%) ⁴
... Ergonomie	a) Hoch bis sehr hoch ¹	22 (23%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	73 (77%) ⁴
... Mensch-Technik-Interaktion	a) Hoch bis sehr hoch ¹	27 (28%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	69 (72%) ³
... Organisationsentwicklung / Change Management	a) Hoch bis sehr hoch ¹	78 (81%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	18 (19%) ³
... Innovationspsychologie	a) Hoch bis sehr hoch ¹	53 (56%) ⁵
	b) Sehr gering bis mittel ²	41 (44%) ⁵
... Personalmarketing (inkl. Employer Branding, Retention-Management)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	28 (29%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	67 (71%) ⁴
... Personalauswahl und Eignungsdiagnostik	a) Hoch bis sehr hoch ¹	33 (34%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	63 (66%) ³
... Personalbeurteilung	a) Hoch bis sehr hoch ¹	46 (48%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	49 (52%) ⁴
... Personalentwicklung und Entwicklungsdiagnostik	a) Hoch bis sehr hoch ¹	64 (67%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	32 (33%) ³
... Training und Coaching	a) Hoch bis sehr hoch ¹	66 (69%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	30 (31%) ³
... Unternehmensberatung	a) Hoch bis sehr hoch ¹	58 (60%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	38 (40%) ³
... Markt- und Meinungsforschung	a) Hoch bis sehr hoch ¹	8 (9%) ⁵
	b) Sehr gering bis mittel ²	86 (91%) ⁵

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 2; ⁴ 3; ⁵ 4

Abbildung 57: Tätigkeitsspezifische Angebote (Wirtschaftspsychologie)

Die prozentual häufigste Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten («hoch bis sehr hoch») bei der *Wirtschaftspsychologie* (s. Abb. 57) lag in den Bereichen *Organisationsentwicklung/Change Management* (81%), *Training und Coaching* (69%), *Personalentwicklung und Eignungsdiagnostik* (67%) sowie *Unternehmensberatung* (60%). Ebenfalls gab es sowohl zahlreiche offene Antworten mit Mehrfachnennungen (*Bildung, Schulung & Entwicklung*: n=5; *Qualität*: n=3; *Leadership/Führung*: n=2; *Konfliktarbeit-/Lösung/Mediation*: n=2; *Ein- und Ausgliederung in den Arbeitsprozess*: n=2) als auch Einzelnennungen (*Systemgestaltung, Neue Arbeitsmodelle, Persönlichkeitspsychologie, Gruppendynamik, Beratungstechniken/Gesprächsführung, Evaluation, Klinische Psychologie, Positive Psychologie, Architektur- und Umweltpsychologie*). Weiter streut die *Anzahl* der Tätigkeitsbereiche, in denen Angebote gewünscht werden («hoch bis sehr hoch»); sie variiert zwischen 0 und 12 ($M=5.5, SD=2.8$; SGAOP: 0-12, $M=5.6, SD=2.7$; SBAP: 0-9, $M=5.4, SD=2.7$).

Im Folgenden wird auf die Wünschbarkeit von *tätigkeitsspezifischen Unterstützungsangeboten* mit Fokus *Betriebswirtschaft* eingegangen.

Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)

Angebote (z.B. Schulungen, Workshops, Hospitationen, ...) im Bereich...	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... Firmengründung und -finanzierung (z.B. Kundenakquise, Rentabilität / Pricing, Selbstständigkeit, Rechtsform, ...)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	28 (29%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	68 (71%) ³

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 2

Abbildung 58: Tätigkeitsspezifische Angebote (Betriebswirtschaft)

Im Hinblick auf die *Betriebswirtschaft* (s. Abb. 58) werden Angebote zur *Firmengründung und -finanzierung* nur von einer Minderheit (29%) als besonders wünschbar («hoch bis sehr hoch») empfunden. Bei der *Betriebswirtschaft* gab es ebenfalls zahlreiche offene Antworten (*Vision, Strategie & Werte*: n=3; *Projektmanagement*: n=2; *Akquisition aus psychologischer Sicht*: n=1; *Statistik*: n=1; *Allgemeine betriebswirtschaftliche Kenntnisse* (z.B. *Wertschöpfungskette*): n=1; *Sozialversicherungen und Sozialversicherungsrecht*: n=1).

Nachfolgend wird auf die Wünschbarkeit von *tätigkeitsunspezifischen Unterstützungsangeboten* eingegangen.

Tätigkeitsbereich unspezifisch

Angebote (z.B. Schulungen, Workshops, Hospitationen, ...) im Bereich...	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... Eigene Arbeitsorganisation (z.B. Job-Sharing, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Informationsverwaltung, ...)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	30 (31%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	66 (69%) ³
... Persönliche Nebenerscheinungen der Arbeit (z.B. Umgang mit Stress, , negatives Vorgesetztenverhalten, ...)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	45 (47%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	50 (53%) ⁴
... Persönliche Weiterentwicklung (z.B. Weiterbildungen, Laufbahn, ...)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	64 (67%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	31 (33%) ⁴
... Eigener Beruf (z.B. Berufsprofil, Berufsrolle, Vermarktung des Berufs, Fachtitel, ...)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	45 (47%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	50 (53%) ⁴

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 2; ⁴ 3

Abbildung 59: Tätigkeitsunspezifische Angebote

In Bezug auf *tätigkeitsunspezifische Angebote* (s. Abb. 59) wurde die *persönliche Weiterentwicklung* von der Mehrheit der Befragten als speziell wünschbar («hoch bis sehr hoch») eingeschätzt. Weiter wurden verschiedene Einzelnennungen erwähnt (*Auftritt und Selbstmarketing; fachliche Anerkennung; ethische Fragen in der Berufsrolle; psychische Gesundheit allgemein*).

Als nächstes wird auf die *methodische Gestaltung* der Unterstützungsangeboten eingegangen.

Methodische Gestaltung

Angebote in Form von...	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... Kurs / Schulung	a) Hoch bis sehr hoch ¹	44 (47%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	50 (53%) ³
... Inputreferat (Praxis) inkl. Diskussion	a) Hoch bis sehr hoch ¹	51 (55%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	42 (45%) ⁴
... Workshop / Open-Spaces (allgemein)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	42 (45%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	52 (55%) ³
... Workshop / Open-Spaces inkl. Inputreferat (Theorie)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	58 (63%) ⁵
	b) Sehr gering bis mittel ²	34 (37%) ⁵

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 4; ⁴ 5; ⁵ 6

Abbildung 60: Methodische Gestaltung der Angebote (Teil 1)

Bei der *methodischen Gestaltung* (s. Abb. 60 und 61) der Unterstützungsangebote zeigt sich, dass die Wünschbarkeit («hoch bis sehr hoch») der Angebote zwischen 41 und 63% variiert. Am häufigsten wurden *Workshop/Open-Spaces inkl. Inputreferat (Theorie)* als besonders wünschbar eingeschätzt (s. Abb. 60). Weiter schwankt die Anzahl der gewünschten *Formen an Unterstützung* («hoch bis sehr hoch») zwischen 0 und 12 verschiedenen Angeboten ($M=5.7$, $SD=3.1$; SGAOP: 0-12, $M=5.8$, $SD=3.0$; SBAP: 0-10, $M=5.4$, $SD=3.3$).

Angebote in Form von...	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... Fachgruppe	a) Hoch bis sehr hoch ¹	44 (49%) ⁶
	b) Sehr gering bis mittel ²	46 (51%) ⁶
... Gruppenintervention	a) Hoch bis sehr hoch ¹	55 (58%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	40 (42%) ³
... Einzelsupervision	a) Hoch bis sehr hoch ¹	41 (43%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	54 (57%) ³
... Gruppensupervision	a) Hoch bis sehr hoch ¹	45 (47%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	50 (53%) ³
... Mentoring	a) Hoch bis sehr hoch ¹	39 (41%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	56 (59%) ³
... Einzelberatung / Einzelcoaching	a) Hoch bis sehr hoch ¹	51 (54%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	44 (46%) ³
... Hospitation (in anderen Organisationen)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	45 (48%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	48 (52%) ⁴
... Schriftliche Informationen	a) Hoch bis sehr hoch ¹	40 (43%) ⁵
	b) Sehr gering bis mittel ²	52 (57%) ⁵

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 3; ⁴ 5; ⁵ 6; ⁶ 8

Abbildung 61: Methodische Gestaltung der Angebote (Teil 2)

Abschliessend wird die Wünschbarkeit der Unterstützungsangebote im Bereich *weitere Angebote* eingegangen.

Weitere Angebote

Bei den *weiteren Angeboten* (s. Abb. 62) wurde keines von der Mehrheit als besonders wünschbar («hoch bis sehr hoch») eingeschätzt, wobei *Informationen über Verbandsmitglieder* fast von der

Weitere Angebote:	Wünschbarkeit	Gesamt (N=98)
... Meta-Beratung (Informationen zu Beratungsangeboten verschiedener Themen)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	42 (44%) ⁴
	b) Sehr gering bis mittel ²	54 (56%) ⁴
... Informationen über Verbandsmitglieder (z.B. Personen in selber Organisation oder ähnlichem Fachgebiet)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	47 (49%) ³
	b) Sehr gering bis mittel ²	50 (51%) ³
... Mitgliederveranstaltungen ausserhalb der regulären Arbeitszeit (z.B. nicht Montag bis Freitag 8 bis 17 Uhr)	a) Hoch bis sehr hoch ¹	32 (34%) ⁵
	b) Sehr gering bis mittel ²	62 (66%) ⁵

Hinweis: Um die fehlenden Werte darstellen zu können, werden sie jeweils sowohl hinter der Kategorie a) wie auch b) angegeben. Die Werte beziehen sich hierbei jedoch auf beide Kategorien zusammen; ¹ Antwortkategorien „ziemlich“ und „ausserordentlich“; ² Antwortkategorien „gar nicht“, „kaum“ und „mittelmässig“; Fehlende Werte: ³ 1; ⁴ 2; ⁵ 4

Abbildung 62: Weitere Angebote

Hälfte der Befragten (49%) präferiert wurde. Zusätzlich hatten insgesamt vier Personen ein digitales Unterstützungsangebot als wünschenswert erachtet und in den offenen Antworten angegeben (*Plattform/Forum*: n=3; *LinkedIn-Portal*: n=1; *Blended Learning/E-Learning*: n=1).

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der Analyse auf Zusammenhängen zwischen den Items dargestellt werden.

4.2.1.2 Analyse auf Zusammenhänge

Die Fragen zur Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten wurden aus Interesse noch mit der *Anzahl Jahre Berufserfahrung* im Bereich A, O & P-Psychologie in Verbindung gesetzt (s. Abb. 63). Hierbei zeigten sich neun signifikante, negative Zusammenhänge (Details s. Anhang C5).

Verglichenes Item	Anzahl Jahre Berufserfahrung (Korrelation r)
Arbeitssicherheit (n=96)	-.313
Ergonomie (n=95)	-.338
Eigene Arbeitsorganisation (z.B. Job-Sharing, Vereinbarkeit Beruf und Familie, ...) (n=96)	-.420
Persönliche Nebenerscheinungen der Arbeit (z.B. Umgang mit Stress, ...) (n=96)	-.441
Persönliche Weiterentwicklung (z.B. Weiterbildungen, Laufbahn, ...) (n=95)	-.344
Eigener Beruf (z.B. Berufsprofil, Berufsrolle, Vermarktung des Berufs, Fachtitel, ...) (n=96)	-.426
Kurs / Schulung (n=94)	-.374
Einzelsupervision (n=95)	-.254
Mentoring (n=95)	-.315

Hinweis: Alle Korrelationen sind mindestens auf dem 5% Niveau signifikant

Abbildung 63: Signifikante Korrelationen zwischen der Anzahl Jahre Berufserfahrung und diversen Items

Zwei Items im Bereich *Wirtschaftspsychologie (Arbeitssicherheit und Ergonomie)*, alle Items bei den *tätigkeitsunspezifischen* Angeboten sowie drei Items zur *methodischen Gestaltung* der Angebote hängen negativ mit *Anzahl Jahre Berufserfahrung* im Bereich A, O & P-Psychologie zusammen. Zu Letzterem zählen *Kurs/Schulung, Einzelsupervision* und *Mentoring*.

Im Folgenden wird auf die Gesamtzusammenfassung der Ergebnisse aus Phase 3 eingegangen.

4.2.2 Gesamtzusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass für die Mehrheit in Phase 3 untersuchten A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen (n=98) ein *Austausch* bzw. eine *Reflexion* über *Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen zum Berufsalltag* wünschenswert ist. Die grosse Streuung der Antworten (z.B. bei Angeboten im Bereich *Wirtschaftspsychologie* und bei der *methodischen Gestaltung*) deutet im Allgemeinen jedoch auf eine hohe Heterogenität der Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten hin. Trotz dieser Befunde zeigen sich auch mehr oder weniger klare Tendenzen (z.B. Angebote zu *Organisationsentwicklung/Change Management*: 81%; *Training und Coaching*: 69%; *Personalentwicklung und Eignungsdiagnostik*: 67%). Ebenfalls ist auffallend, dass die *Anzahl Jahre Berufserfahrung* mit zahlreichen Fragen zur Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten signifikant negativ korreliert (z.B. *persönliche Nebenerscheinung der Arbeit*: $r=-.441$; *eigener Beruf*: $r=-.426$; *eigene Arbeitsorganisation*: $r=-.420$).

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse diskutiert und interpretiert.

5 Interpretation und Diskussion

Die folgende Diskussion und Interpretation der Ergebnisse erfolgt entlang der Fragestellungen (s. Kap. 2.7). Die Ergebnisse werden zuerst jeweils zusammengefasst und, wo möglich und sinnvoll, theoretisch und empirisch mit Literatur in Verbindung gesetzt. Um die Daten auch inhaltlich vergleichbar zu machen, werden bewusst statistische Angaben aus den Ergebnissen in der Diskussion angegeben. Hierbei ist anzumerken, dass die Werte aus Phase 2 (n=9) wie auch aus Phase 3 (n=98) für sich genommen mit Vorsicht zu interpretieren sind, da nicht von einer Repräsentativität für die Grundgesamtheit (weder für die zwei Berufsverbände SGAOP und SBAP noch schweizweit) ausgegangen werden kann (s. Kap. 3.4.1.3, Kap. 3.5.1.3). Des Weiteren ist auch ein Vergleich mit den im Theorieteil aufgeführten Studien (s. Kap. 2.2, Kap. 2.3, Kap. 2.4) teilweise eingeschränkt, da die Kategorien der Fragen und Antworten teilweise stark variieren (s. Kap. 2.6). So wurde bspw. in zwei repräsentativen Studien nach der Auftretenshäufigkeit (z.B. «häufig» oder «sehr häufig») unterschieden (vgl. Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012; Grebner et al., 2011), in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht (Aussage kodieren=*Belastung/Bewältigung/Ressource* vorhanden; Aussage nicht kodieren=*Belastung/Bewältigung/Ressource* nicht vorhanden). Deshalb kann es zusätzlich zu Abweichungen zwischen den Daten kommen, was bei der nachfolgenden Einordnung in die Forschung nach Ansicht des Autors mitbedacht werden sollte. Eine weitere Einschränkung der Gültigkeit stellt die gezielte Auswahl von *stressreichen Phasen* und damit verbundenen *Belastungen, Bewältigung* und *Ressourcen* in der vorliegenden Arbeit dar (s. Kap. 3.4.2.2).

1. Fragestellung: Berufsverlauf

Anhand der zuvor dargestellten Ergebnisse (s. Kap. 4.1.1) kann die 1. Fragestellung («*Welche Typen von Berufsverläufen lassen sich bei A, O & -P Psychologinnen und -Psychologen unterscheiden?*»: s. Kap. 2.7) beantwortet werden.

Es lässt sich sagen, dass aufgrund der Instabilität und der fehlenden Eindeutigkeit der Clusterlösung (s. Kap. 3.4.3.1) unter Einbezug der verwendeten Kriterien bei den neun Fällen von Phase 2 keine Typen von *Berufsverläufen* unterschieden werden können. Die stark konträren Clusterlösungen (ein bzw. neun Cluster) lassen vermuten, dass die Daten zu heterogen bzw. zu homogen sind, um weitere Cluster bilden zu können. Dieses Ergebnis steht teilweise im Widerspruch zu den acht Berufsverlaufsmustern von Psychologinnen und Psychologen gemäss der Untersuchung aus Deutschland (vgl. Grote et al., 2001). Eine mögliche Erklärung dürfte hierbei darin liegen, dass unterschiedliche Kriterien berücksichtigt wurden (z.B. *Führungsverantwortung* in unterschiedlichen

Positionen vs. Fach-, Projekt- und Führungsverantwortung ohne unterschiedliche *Positionen*; Einbezug von Unterbrechungen vs. kein Einbezug von Unterbrechungen usw.). Ebenfalls dürfte das methodische Vorgehen eine zentrale Rolle spielen: Bei der Studie aus Deutschland scheint kein quantitatives, sondern ein qualitatives Vorgehen («Kodierungen»: Grote et al., 2001, S. 82) gewählt worden zu sein.

Des Weiteren ist anzunehmen, dass Person und Umwelt miteinander verflochten sind (Busshoff, 2009), was sich vor allem in neueren Modellen zur beruflichen Entwicklung zeigt (vgl. Hoff et al., 2014). So wird angenommen, dass eine Wechselwirkung zwischen verschiedenen Faktoren, wie bspw. *Motive, Interessen, Ziele, Rahmenbedingungen* und *Wandel der Arbeit*, besteht (vgl. Hoff et al., 2014). Insb. der *Wandel der Arbeit* wird in der Literatur umfangreich diskutiert, und es wird angenommen, dass sich dieser auf verschiedenen Ebenen abspielt (z.B. *Wirtschaftssektoren, Berufe, Unternehmen und Organisationen, Beschäftigungsverhältnisse, Geschlechterverhältnisse* und *Berufsverläufe*: Olos, 2011). Ebenfalls dürften auch andere Faktoren immer wieder der Veränderung unterworfen sein. So gibt es bspw. gemäss einer Untersuchung Hinweise dafür, dass sich innerhalb von 20 Jahren (zwischen frühem und mittlerem Erwachsenenalter) allgemeine Interessen bei 52% und berufliche Interessen bis zu 55% der Befragten verändert haben (Hopson & Scally, 1980, zitiert nach Zihlmann, 2009). Insofern scheint es naheliegend, dass gerade typisierende Ansätze von *Berufsverläufen* (z.B. Super, 1957) in der Literatur infrage gestellt werden (vgl. Zihlmann, 2009).

Mit Blick auf die weiteren Ergebnisse zeigt sich beim Arbeitsverhältnis, dass bei der untersuchten Stichprobe in Phase 2 bei 42% (n=25) der Tätigkeiten und in Phase 3 bei 24% (n=24) ein *befristeter Vertrag* vorlag. Weiter sind 59% (n=55) der Personen in *Teilzeit angestellt*, wobei sowohl bei *Teilzeit* als auch bei einem *befristetes Arbeitsverhältnis* kein *Normalarbeitsverhältnis* gegeben war (vgl. Carigiet, Mäder & Bonvin, 2003). Im Vergleich dazu lag in der Studie aus Deutschland der Anteil an Personen ohne *Normalarbeitsverhältnis* bei 60.9% und in der Absolvierendenbefragung (1 Jahr nach Studienabschluss) zwischen 47.9 und 69.8% (unter Berücksichtigung von *befristeter Anstellung* und/oder *Teilzeit*: vgl. Koller & Rüber, 2014). Alles in allem bewegt sich der Bereich, in dem kein *Normalarbeitsverhältnis* vorlag, zwischen 40 und 70%. Trotzdem lässt sich aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Studien nicht sagen, wo der wahre Wert der Grundgesamtheit liegt. Auffällig ist ausserdem, dass der Median für die Ausübung einer Tätigkeit in Phase 2 nur rund 1.5 Jahre betrug, wobei ein Tätigkeitswechsel sehr oft mit einem Wechsel der *Verantwortung* einher-

ging (meist *Fach-* und/oder *Projektverantwortung*). Gleichzeitig war eine *neue Verantwortung* teilweise ebenfalls mit einer *stressreichen Belastung* verbunden (n=3). Weiter war in 30% der Fälle die Mehrheit der Tätigkeiten zugleich kürzer als 2 Jahre und erfolgte in einer *befristeten Anstellung*. Unklar ist hierbei, wie viele Personen die Tätigkeit anschliessend innerhalb oder ausserhalb der Organisation gewechselt hatten, da dieses Kriterium nicht erfasst wurde. Diese Ergebnisse lassen sich hierbei nicht direkt mit den Daten aus Deutschland vergleichen, da keine konkreten Angaben zur *Tätigkeitsdauer* gefunden werden konnten und auch das Merkmal «Wechsel» bei den verschiedenen Mustern (vgl. Grote et al., 2001) Interpretationsspielraum birgt.

Ebenfalls zeigt sich im Hinblick auf mehrere *gleichzeitige* Tätigkeiten, dass dies bei der untersuchten Stichprobe in Phase 2 bei sechs von neun der Personen vorkam. In Phase 3 zeigt sich, dass 34% (n=32) der Personen *gleichzeitig mehrere* Tätigkeiten ausübten. Im Gegensatz dazu liegen die Werte bei den Absolvierenden (2 Jahre nach Abschluss) bei 14% (n=21) (vgl. Troitzsch & Höchner, 2016) bzw. bei den Psychologinnen und Psychologen der Studie aus Deutschland bei 17.4% (n=102: Muster: *Doppel- und Mehrgleisigkeit*) (vgl. Olos, 2011); die Werte fallen somit eher tief aus. Die Unterschiede dürften vermutlich auch auf eine fehlende Repräsentativität der Studien zurückzuführen sein. Weiter könnte vermutet werden, dass bei der Studie aus Deutschland das Ausüben *mehrerer* Tätigkeiten gleichzeitig nicht automatisch zum Muster *Doppel- und Mehrgleisigkeit* zugeordnet wurde, da bei diesem von «ständig parallele[n] Tätigkeiten» (Grote et al., 2001, S. 13) die Rede ist. Inwiefern das Fehlen eines *Normalarbeitsverhältnisses* bei den befragten Personen als prekär (d.h. dass eine relative Unsicherheit vorliegt, die nicht erwünscht ist und nicht finanziell entschädigt wird: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2003) zu bewerten ist, kann hier nicht beurteilt werden, da eine Bewertung auch von der individuellen Lebenssituation abhängt (Bundesamt für Statistik BFS, 2015b) und diese nicht als solche erfragt wurde.

Im Hinblick auf die weiteren Fragestellungen ist an dieser Stelle festzuhalten, dass eine detaillierte und fallspezifische Diskussion des Bewältigungsprozesses der *stressreichen Belastungen* unter Rückgriff auf die *Ressourcen*, aus Platzgründen nicht möglich ist. Es zeigten sich zahlreiche interessante, aber auch vielfältige Phänomene, die sich im Rahmen diverser theoretischer Konzepte und empirischer Befunde einordnen liessen (s. Anhang A0). Aufgrund der Heterogenität der Ergebnisse wird eine Diskussion jedoch als wenig zielführend erachtet, weshalb die gehäuften Daten wie auch das *allgemeine Prozessmodell der Bewältigung* (s. Kap. 4.1.3) diskutiert und theoretisch eingeordnet werden sollen. Da in Phase 2 eine geringe Fallzahl (n=9) vorliegt, werden diese Ergebnisse nur in Form von Häufigkeiten und nicht in Prozentwerten angegeben. Aufgrund dessen wird nur punktuell beurteilt, inwiefern die Ausprägungen (z.B. Häufigkeiten bzw. Prozentwerte) die Befunde aus

der Literatur bestätigen oder widerlegen. Der Vergleich mit der Literatur wird deshalb schwerpunktmässig inhaltlich sein (z.B. Ähnlichkeiten von Kategorien).

2. Fragestellung: Stressreiche Belastungen

Im Hinblick auf die 2. Fragestellung («*Welche stressreichen Belastungen treten bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen während des Berufsverlaufs auf?*»: s. Kap. 2.7) kann mittels der erhobenen Daten (Kap. 4.1.2) ebenfalls eine Antwort gefunden werden.

Es lässt sich zusammenfassend sagen, dass die häufigsten *externen Belastungen* bei der Stichprobe in Phase 2 (n=9) die *Aufgaben und Verantwortung* (u.a. *steigende Arbeitsmenge, Inkongruenz zwischen Aufgabe und gelebter Kultur, neue Verantwortung*) sowie das *Vorgesetztenverhalten* (*Intransparenz, Unkalkulierbarkeit*) betreffen. *Interne Belastungen* traten nur bei der Minderheit (u.a. *eigene Ansprüche*) auf. Wenn man diese Befunde mit den beiden repräsentativen Studien aus der Schweiz (s. Kap. 2.2.2.1) vergleicht, zeigen sich Unterschiede. So waren hierbei die am häufigsten und bei den meisten Personen auftretenden *Belastungen Termindruck und Arbeitsunterbrechungen* (vgl. Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012), die so nicht in den untersuchten *stressreichen Phasen* in der vorliegenden Arbeit ersichtlich werden. Umgekehrt traten *steigende Arbeitsmenge* wie auch *Unkalkulierbarkeit* im Rahmen von *Vorgesetztenverhalten* in der vorliegenden Untersuchung gehäuft auf, die jedoch in einer der beiden schweizerischen Studien (vgl. Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012) nicht erhoben wurden und somit nicht verglichen werden können.

Im Gegensatz dazu finden sich aber auch Ähnlichkeiten. Bspw. beinhaltete die Kategorie *Intransparenz* (n=4) mitunter *unklare Anweisungen* (n=1), die bei einer der beiden repräsentativen Studien erhoben wurde (13%: Grebner et al., 2011). Ebenso scheint die gebildete Kategorie *Inkongruenz zwischen Aufgabe und gelebter Kultur* (n=3) Ähnlichkeiten mit der Variable *Konflikt zwischen Aufgaben und Wertvorstellungen* (12%: Grebner et al., 2011) aufzuweisen. Weiter wurden gewisse Kategorien deduktiv aus der Literatur abgeleitet (z.B. *Aufgabe (quantitativ)*: Rimann & Udris, 1997), weshalb hier ebenfalls Überschneidungen auftreten. Bei den *internen Belastungen* dürfte wohl der eigene Anspruch an die *Arbeitsleistung oder -qualität* (n=2) Parallelen mit dem Stressverstärker «Sei perfekt!» (vgl. Kaluza, 2012) aufweisen, da in beiden Fällen vermutlich nach Höchstleistungen gestrebt wird. Ebenfalls könnten bei der Kategorie *Belastbarkeit* (n=1) Überschneidungen mit dem Stressverstärker «Sei stark!» vorliegen, da es in beiden Fällen darum geht, keine Gefühle zu zeigen. Offen bleibt an dieser Stelle, ob nicht auch bei anderen Interviewten *interne Belastungen* vorlie-

gen. Dies wäre insofern anzunehmen, da «Gedankliche Stellungnahmen zu belastenden Ereignissen [...] häufig fast automatisch ab[laufen] und [...] uns so in Fleisch und Blut übergegangen [sind], dass sie uns als einzig mögliche selbstverständliche »Wahrheit« erscheinen» (Kaluza, 2012, S. 89). Diese Vermutung deckt sich mit einer Aussage in einem Interview, bei der eine Person erwähnte, dass sie sich ihrer *internen Belastungen* erst in der Reflexion im Rahmen der Psychotherapie bewusst geworden sei. Die Annahme deckt sich ebenfalls mit einer Beobachtung aus einem anderen Interview, bei dem der *Perfektionismus* hauptsächlich aus einer positiven Sichtweise beleuchtet und als *Ressource* betrachtet, jedoch nicht als potenzielle *Belastung* in Betracht gezogen wurde.

3. Fragestellung: Bewältigung

Ebenfalls kann die 3. Fragestellung («*Wie werden die stressreichen Belastungen von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen bewältigt?*»: s. Kap. 2.7) aufgrund der dargestellten Ergebnisse (Kap. 4.1.3) beantwortet werden.

Die *Bewältigung stressreicher Belastungen* erfolgt entlang der neun Prozesse des *allgemeinen Prozessmodells der Bewältigung stressreicher Belastungen*, wobei – mit Ausnahme der Prozesse 7 (*(neue) Fragestellungen*) und 8 (*(neue) Annahmen*) – bei der Mehrheit aller Personen Nennungen zu den Prozessen zugeordnet werden konnten (*Wahrnehmung*: n=9; *Fragestellungen*: n=9; *Annahmen*: n=6; *Bereich der Wahrnehmung*: n=7; *Vergleich und Unterscheidung*: n=7; *Verwendung der Annahmen*: n=5; *Informationen und Verhalten*: n=9). Sowohl die einzelnen Prozesse und damit verbundene Beispiele wie auch stärker prozessübergreifende Beispiele (z.B. *Planen*: n=8; *Reflektieren*: n=5) können als Bewältigungsstrategien im Umgang mit den *stressreichen Belastungen* gesehen werden. Eine strikte Trennung scheint nach Ansicht des Autors hierbei weder möglich noch sinnvoll, da die Strategien unterschiedlich komplex sind und ein unterschiedliches Abstraktionsniveau aufweisen (s. Anhang B9).

Dies deckt sich mit Befunden aus der Literatur. So ist es teilweise schwierig, manchmal gar unmöglich, bei der Untersuchung von *Bewältigung* aus spezifischen Ereignissen im Leben verschiedener Personen übergreifende Themen zu identifizieren (Dewe et al., 2010). Des Weiteren stellt *Bewältigung* eine Konstellation vieler Handlungen und Gedanken dar, die aus einem komplexen Gefüge von Anforderungen über verschiedene Zeiträume hinweg erfolgt (Lazarus, 1995). Diese Sichtweise, dass *Bewältigung* sich über eine Zeit hin weg ausdehnt, deckt sich hierbei mit den Befunden zum Durchlaufen der Prozesse im Rahmen der vorliegenden Untersuchung. Vergleicht man nun die Strategien mit Daten aus der Literatur, so zeigen sich Ähnlichkeiten. Die Strategie *länger arbeiten* (n=3) dürfte Überschneidungen mit *lange Arbeitstage* (20.2-21.8%: Bundesamt für Statistik BFS &

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012) und *in der Freizeit arbeiten* (17%: Grebner et al., 2011) aufweisen. Zu den weiteren Strategien konnten keine repräsentativen Vergleichsdaten zur Schweiz gefunden werden. Die gebildeten Kategorien können dennoch mit dem Vorschlag für eine übergeordnete Kategorisierung von *Bewältigung* verglichen werden (vgl. Skinner et al., 2003), der im Theorieteil thematisiert wurde (s. Kap. 2.3.2). Mögliche Überschneidungen finden sich bei *Planung* und *Priority-setting* (Skinner et al., 2003) und *Planen* (n=8), *Information seeking* und *Support seeking* (Skinner et al., 2003) und *Informationen austauschen* (n=9), *Denial* (Skinner et al., 2003) und *keine Wahrnehmung* (n=2) bzw. *Annahmen nicht verwerfen* (n=2). Ebenfalls Ähnlichkeiten zeigen sich bei *Wishful thinking* (Skinner et al., 2003) und *Annahmen bilden* (n=5), *Distraction* (Skinner et al., 2003) und *Bereich der Wahrnehmung verschieben* (n=3), *Acceptance* und *cognitive restructuring* (Skinner et al., 2003) und *Annahmen verwerfen* (n=2) bzw. *(Neue) Annahmen bilden* (n=3). Weiter dürften mögliche Gemeinsamkeiten zwischen *Behavioral avoidance* (Skinner et al., 2003) und *stressreiche Situation verlassen* (n=6), *Negotiation* (Skinner et al., 2003) und *Verhandeln* (n=4) bestehen. Es könnten ebenfalls Parallelen zwischen *Observation* (Skinner et al., 2003) und *Bereich der Wahrnehmung auf eng stellen* (n=6) bzw. *Bereich der Wahrnehmung auf weit stellen* (n=2) bestehen, wobei sich letztere Unterscheidung auf einem konkreteren Abstraktionsniveau befindet.

Alles in allem finden sich zahlreiche Parallelen, die im *allgemeinen Prozessmodell der Bewältigung* abgebildet werden. Dies wäre ein mögliches Indiz dafür, dass tatsächlich übergeordnete Strategien bzw. Prozesse von *Bewältigung* existieren, wie sie in der Literatur vorgeschlagen werden (vgl. Skinner et al., 2003). Dem widerspricht jedoch, dass sich gewisse Strategien wie *Reflektieren* (n=5), *Zugeständnisse machen* (n=5), *etwas durchsetzen* (n=4) sowie *Ausdauer- und Entspannungsverfahren praktizieren* (n=2) nach Ansicht des Autors nicht in dieses von der Literatur vorgeschlagene Kategoriensystem einordnen lassen. Ebenfalls scheint eine Zuteilung der Strategie *Fragestellung bilden* (n=9), *keine Fragestellung bilden* (n=2), *Informationen vergleichen oder unterscheiden* (n=6), *Informationen nicht vergleichen oder unterscheiden* (n=3) sowie *(Neue) Fragestellung bilden* (n=1) nicht direkt möglich. Dies wäre insofern naheliegend, als sich in der vorliegenden Arbeit zeigte, dass bspw. die Strategie *Planen* diese genannten sowie weitere Prozesse beinhalten kann, was aber wohl in einem hierarchischen Kategoriensystem (z.B. wie bei Skinner et al., 2003) nicht abgebildet werden kann, in einem dynamischen Modell (z.B. *allgemeines Prozessmodell*) hingegen schon.

Vergleicht man das *allgemeine Prozessmodell* mit dem *transaktionalen Stressmodell* von Lazarus, so könnte es sein, dass bei der *primären und sekundären Einschätzung Fragen gestellt und Annahmen gebildet* werden. So wird gemäss dem *transaktionalen Stressmodell* eingeschätzt, auf welche *persönlichen und sozialen Ressourcen* eine Person zurückgreifen kann (Lazarus, 1995). Dies entspricht einzelnen Aussagen von Personen, die sich im Rahmen der Kategorie *Planen* etwa die Fragen gestellt haben, wer ihnen helfen kann (z.B. «[...] wer kann mir helfen?» H 00:23:48). Weiter dürfte die Einschätzung der Transaktion zwischen Person und Umwelt im Hinblick auf das eigene Wohlbefinden (*positiv, irrelevant, stressreich*: Lazarus, 1995) mit dem Prozess *Annahmen bilden* in den Grundzügen identisch sein, da es bei beiden um eine Einschätzung bzw. Bewertung geht. Der zentrale Unterschied liegt nach Ansicht des Autors dieser Arbeit vielmehr im Abstraktionsniveau, das beim *transaktionalen Stressmodell* geringer ist. Des Weiteren dürfte der Prozess (*Neue Annahmen bilden*) ebenfalls mit dem Prinzip der *Neueinschätzung* (vgl. Lazarus, 1995) übereinstimmen. Dies alles wäre insofern von zentraler Bedeutung, als dadurch mit dem *allgemeinen Prozessmodell* die kognitive Einschätzung der *Belastungen* (i.S.v. *positiv, irrelevant, stressreich* sowie Verfügbarkeit von *Ressourcen*) und die kognitive *Bewältigung* nicht mehr konzeptionell getrennt untersucht und dargestellt, sondern in einem Modell zusammengefasst würden. Das dürfte auch aus methodischer Sicht sinnvoll sein, da die beiden Aspekte konfundiert sein können (vgl. Schwarzer & Schwarzer, 1996). Folglich würde eine Konfundierung nicht mehr zwingend ein methodisches Problem darstellen, sondern durch die Integration und das Abbilden von gemeinsamen Prozessen die Möglichkeit bieten, Phänomene umfassender erklären zu können. Weitere Parallelen bestehen bspw. mit Modellen der *mentalen Simulation* (vgl. Klein, 2003) zur Entwicklung einer Zukunftsvorstellung (ähnlich dem *Planen*) oder einer Erklärung (ähnlich dem *Reflektieren*) sowie dem Modell zur *Situation awareness* (beinhaltet u.a. *Wahrnehmung, Verständnis, Vorhersage, Entscheidung, Handlungsausführung*: Endsley, 1995). Letzteres thematisiert u.a. eine Wahrnehmung, ein Verständnis (ähnlich dem *Reflektieren*), eine Vorhersage (ähnlich dem *Planen*), eine Entscheidung und eine Handlungsausführung (ähnlich dem Prozess *Informationen und Verhalten*) (vgl. Endsley, 1995).

Im Hinblick auf die Effektivität (hilfreich vs. nicht hilfreich) von *Bewältigung* kann in dieser Arbeit leider keine Aussage getroffen werden, da eine zusätzliche Exploration diesbezüglich aus Zeitgründen nicht mehr möglich war. In der Literatur wird jedoch erwähnt, dass vermutlich keine Strategie über alle Situationen hinweg effektiv ist (Thoits, 1995). Es wird davon ausgegangen, dass sich effektive *Bewältigung* durch ein breites Repertoire an verschiedenen Strategien und durch Flexibilität bei der *Bewältigung* auszeichnet (Kaluza, 2011). Als Teil der Flexibilität wird die Orientierung

der *Bewältigung* an objektiven Merkmalen der Situation und ihrer möglichst realistischen Wahrnehmung gesehen (Kaluza, 2011). Dies sollte unter Berücksichtigung der vorhandenen Kontrollmöglichkeiten und der eigenen Bedürfnisse und Interessen geschehen (Kaluza, 2011). Dies deckt sich mit dem Prozess der *Wahrnehmung* im Hinblick auf die *physische und psychische Verfassung der eigenen Person* (n=6; 66%) und dem Prozess des *Vergleichens und Unterscheidens* von den Informationen mit anderen Informationen (u.a. *Nicht-/Beeinflussbarkeit der Situation*: n=2; *Eigene Wünsche/Bedürfnisse*: n=1; s. Anhang B10). Überdies dürfte eine realistische Einschätzung auch deshalb wichtig sein, da *Ressourcen* (z.B. *soziale Unterstützung*) nur so effektiv sein können, wie sie wahrgenommen werden (House, 1981).

4. Fragestellung: Vorhandene Ressourcen

Die 4. Fragestellung («*Welche Ressourcen sind bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen für die Bewältigung der stressreichen Belastungen vorhanden?*»: s. Kap. 2.7) kann mittels der vorgängig aufgeführten Ergebnisse (Kap. 4.1.4) ebenfalls beantwortet werden.

Zusammenfassend sind unter den *vorhandenen Ressourcen* als *externe Ressourcen* das *Qualifikationspotenzial*, der *Tätigkeitsspielraum*, die *positiven Beziehungen* sowie die *soziale Unterstützung* am häufigsten zu finden. Vergleicht man nun diese Ergebnisse mit einer der beiden repräsentativen Studien aus der Schweiz, so lassen sich gewisse inhaltliche Parallelen aufzeigen. So dürfte der *Tätigkeitsspielraum* (i.S.v. der Möglichkeit, das Vorgehen bei der Arbeit selbst zu bestimmen: n=6) Überschneidungen mit *Reihenfolge bei Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern* (83.1-86.1%: Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012) und *Vorgehen bei der Aufgabenerledigung aussuchen oder ändern* (90.0-91.8%: Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 2012) aufweisen. Ebenfalls dürfte die *soziale Unterstützung* (n=9) in Phase 2 ähnlich mit der in den beiden Vergleichsstudien sein (*soziale Unterstützung durch Arbeitskolleg/innen*: 82.3-82.4%; *soziale Unterstützung durch Vorgesetzte/n*; 73.6-76.3%: Bundesamt für Statistik BFS und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW). Im Gegensatz dazu können weder das *Qualifikationspotenzial* (i.S.v. der Möglichkeit, Neues zu Lernen und dadurch Wissen anzueignen oder Kompetenzen zu fördern: n=7) noch die gehäuft aufgetretenen, *internen Ressourcen Optimismus* (n=3) und *Neugier/Lernfreude* (n=3) mit Referenzdaten aus der Schweiz verglichen werden, da keine entsprechenden Daten hierzu gefunden werden konnten. Des Weiteren weisen die gebildeten Kategorien wiederum Überschneidungen mit Kategorien aus der Literatur auf, da diese deduktiv in Anlehnung an verschiedene Quellen entstanden sind (*Qualifikationspotenzial* und *Tätigkeitsspielraum*: Rimann & Udris, 1997; *soziale Unterstützung*: Schwarzer, 2004).

5. Fragestellung: Zusätzliche Ressourcen

Die Beantwortung der 5. Fragestellung («*Welche Ressourcen wünschen sich A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen bei der Bewältigung von stressreichen Belastungen während ihres Berufsverlaufs zusätzlich?*»: s. Kap. 2.7) kann wiederum unter Bezug auf die aufgeführten Ergebnisse (Kap. 4.1.5; Kap. 4.2.1) vorgenommen werden.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die *soziale Unterstützung* (n=9) den Kern der *zusätzlich gewünschten Ressourcen* in Phase 2 bildet. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als danach gefragt wurde, was sich die Personen zusätzlich vonseiten der Berufsverbände wünschen. Gemäss den in Phase 2 abgeleiteten und in Phase 3 erhobenen Aspekten von *sozialer Unterstützung* zeigt sich, dass diese alles in allem ebenfalls von der Mehrheit der Befragten gewünscht («hoch bis sehr hoch») wird.

Im Folgenden soll genauer darauf eingegangen werden, wobei sich die Aussagen «präferiert», «wünschenswert» oder «gewünscht» auf die Ausprägung «hoch bis sehr hoch» im Hinblick auf die Wünschbarkeit beziehen. So wird ein *Austausch* (85%, n=82) oder eine *Reflexion* (86%, n=84) von *Informationen und Erfahrungen über Herausforderungen und Situationen zum Berufsalltag* von der Mehrheit der Befragten gewünscht. Der Anteil an gewünschten Informationen ist jedoch je nach Tätigkeitsbereich stark unterschiedlich ausgeprägt. So werden von den 13 Tätigkeitsbereichen im Durchschnitt Unterstützungsangebote zu 5.5 Bereichen gewünscht, wobei die Daten mit einer Standardabweichung von 2.8 ziemlich stark streuen. Relativ klar präferiert werden *Organisationsentwicklung/Change Management* (81%, n=78), *Training und Coaching* (69%, n=66) wie auch *Personalentwicklung und Entwicklungsdiagnostik* (67%, n=64). Ebenfalls werden von der Mehrheit der Befragten Angebote zu *Unternehmensberatung* (60%, n=58) und *Innovationspsychologie* (56%, n=53) als wünschenswert erachtet. Keine Mehrheit finden *betriebswirtschaftliche* Themen wie *Firmengründung und -finanzierung* (29%, n=28). Dem Gegenüber werden von der Mehrheit (67%, n=31) insb. Angebote zur *persönlichen Weiterentwicklung* (*Weiterbildungen* und *Laufbahn*) gewünscht. Bei der *methodischen Gestaltung* werden von den 12 verschiedenen Formen von Unterstützung im Mittel 5.7 präferiert, wobei die Daten mit einer Standardabweichung von 3.1 wiederum stark variieren.

Beim Unterstützungsangebot selbst sind deutliche Präferenzen nur schwer auszumachen; am häufigsten wird jedoch eine Umsetzung mittels *Workshop/Open-Spaces* in Verbindung mit *Theorieinput* gewünscht (63%, n=58). Keine deutlichen Ergebnisse finden sich beim Zur-Verfügung-Stellen

einer *Meta-Beratung* (44%, n=42) wie auch beim Thema *Informationen über andere Verbandsmitglieder* (49%, n=47). Ebenfalls wünscht nur eine Minderheit, dass die *Mitgliederveranstaltungen gezielt ausserhalb der regulären Arbeitszeit* durchgeführt werden (34%, n=32). Auffällig ist ausserdem, dass signifikante und negative Zusammenhänge ($r=-.44$ bis $-.25$; $p\leq 0.05$) zwischen *Anzahl Jahre Berufserfahrung* im Bereich A, O & P -Psychologie und neun Fragen zur Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten bestehen. So bestehen einerseits Zusammenhänge mit *tätigkeitsspezifischen Angeboten* (z.B. *Arbeitssicherheit*), aber insb. mit allen Angeboten die *tätigkeitsunspezifisch* sind und folglich nicht direkt den eigenen Arbeitsinhalt betreffen, sondern andere Aspekte (*eigene Arbeitsorganisation*: z.B. *Vereinbarkeit Beruf und Familie*; *persönliche Nebenerscheinungen der Arbeit*: z.B. *Umgang mit Stress*; *persönliche Weiterentwicklung*: z.B. *Weiterbildungen, Laufbahn*; *eigener Beruf*: z.B. *Berufsprofil, Berufsrolle, Vermarktung des Berufs*). Andererseits bestehen Zusammenhänge mit *Einzel supervision* und *Mentoring*. Es wäre naheliegend, dass ein Teil dieser Personen noch nicht über das Netzwerk und den Zugang zu den für sie relevanten Unterstützungsangeboten verfügt. Diese Vermutung deckt sich mit Rückmeldungen von Verbandsmitgliedern zur Befragung in Phase 3, die zusätzliche Angebote als unnützlich erachteten, da sie bereits über ein grösseres Netzwerk verfügen und schon länger im «Business» tätig sind (s. Anhang C6). Aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Daten sind jedoch die signifikanten Zusammenhänge nur als mögliche Annahmen über Tendenzen zu sehen.

Nach der Interpretation und Diskussion der Ergebnisse werden die praktischen und theoretischen Implikationen beschrieben.

6 Praktische und theoretische Implikationen

Zuerst werden praktische und anschliessend theoretische Implikationen abgeleitet.

6.1 Praktische Implikationen für Berufsverbände und (angehende) Psychologinnen und Psychologen

Im Folgenden werden die praktischen Implikationen für die Berufsverbände und anschliessend für (angehende) Psychologinnen und Psychologen dargestellt.

6.1.1 Berufsverbände

Da im Hinblick auf mögliche Unterstützungsangebote (folglich *zusätzliche Ressourcen*) nach Ansicht des Autors der grösste Handlungsspielraum aufseiten der Verbände besteht, werden die Empfehlungen schwerpunktmässig darauf bezogen.

Aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Daten sind an dieser Stelle leider keine übergreifenden und verallgemeinerbaren Gestaltungsvorschläge möglich (z.B. *Zeitpunkt der Mitgliederveranstaltungen*). Ebenfalls kann aufgrund der Aussenperspektive nur begrenzt abgeschätzt werden, ob und inwieweit sich diese Empfehlungen mit bestehenden und anderweitig geplanten Angeboten ergänzen bzw. kombinieren lassen. Trotz dieser Einschränkung lassen die vorliegenden Ergebnisse gewisse Rückschlüsse und Empfehlungen für die Gestaltung von Unterstützungsangeboten zu.

Die relativ kurze Verweildauer bei einer beruflichen Tätigkeit (*Med*=1.5 Jahren, *n*=59) und der häufig damit einhergehende Wechsel des *Verantwortungsbereichs* lassen vermuten, dass bei diesen beruflichen Übergängen eine fortlaufende Anpassung an sich verändernde berufliche Situationen seitens Psychologinnen und Psychologen notwendig ist. Diese beruflichen Übergänge (z.B. *Arbeitsplatzwechsel, Verlust des Arbeitsplatzes, neuer Verantwortungsbereich im Beruf*) können mit *Stress* verbunden sein (Holmes & Rahe, 1967). Um beruflichen *Herausforderungen* und dem sich stets verändernden Arbeitsalltag begegnen zu können, werden ein lebenslanges Lernen und damit verbunden die Aneignung von Qualifikationen (i.S.v. Wissen und Können) immer wichtiger (vgl. Oldenbourg & Ilmarinen, 2010). Dies kann bspw. durch den von der Mehrheit der Befragten als hoch bis sehr hoch wünschenswerten *Austausch* (85%, *n*=82) oder *Reflexion* (86%, *n*=84) von *Situationen und Herausforderungen des Berufsalltags* erfolgen. Hierbei könnten entweder entsprechende Unterstützungsangebote zum *Austausch* und zur *Reflexion* (*Kurse/Schulungen, Intervision, Supervision* usw.) entwickelt oder aber Informationen über bereits bestehende Angebote verstärkt mitgeteilt werden. Wer die Entwicklung von Angeboten und/oder das Teilen von Informationen sinnvollerweise übernimmt (Vorstand/Geschäftsstelle/Mitglieder), dürfte vermutlich stark von der je-

weiligen Kultur des Verbands abhängen. Eine vollständige Organisation und Koordination (inkl. Inhalt) durch den Vorstand und die Geschäftsstelle wird nach Ansicht des Autors jedoch als wenig sinnvoll eingeschätzt, da hierbei die Gefahr besteht, zusätzliche Angebote zu lancieren oder zu organisieren, die nicht den Bedürfnissen der Mitglieder entsprechen. So lässt sich bspw. aufgrund der teilweise grossen Streuung der Daten (u.a. bei den Tätigkeitsbereichen der *Wirtschaftspsychologie* und bei der *methodischen Gestaltung*) vermuten, dass die Bedürfnisse der Mitglieder sehr heterogen sind. Dieser Umstand zeigt sich auch in den Interviews in Phase 2, wobei hier insb. die genannten Tätigkeitsbereiche nochmals wesentlich konkreter sind (z.B. *Assessment*) als die in Phase 3 erhobenen (z.B. *Eignungs- bzw., Entwicklungsdiagnostik*).

Es ist zu vermuten, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse auf Unterschiede in der beruflichen Situation und der Person zurückzuführen sind (Berchtold-Ledergerber, 2010). Aufgrund dieser unterschiedlichen Befunde ist es nach Ansicht des Autors wenig zielführend, pauschal Angebote einzuführen, da das Gelingen einer Umsetzung wiederum von zahlreichen weiteren Aspekten abhängt. So wurde bspw. bei den Interviews und der Befragung (s. Anhang C6) rückgemeldet, dass Unterstützungsangebote teilweise nur unter gewissen Umständen nützlich sind (z.B. wenn involvierte Personen den gleichen oder einen ähnlichen fachlichen Hintergrund haben bzw. nicht haben; wenn die Angebote einfach und schnell oder zu bestimmten Zeiten zugänglich sind; wenn es ausreichend Teilnehmende sind, um so von Vergünstigungen profitieren zu können; wenn absolute Vertraulichkeit gewährleistet ist; wenn konkrete Organisationen/Projekte vorgestellt werden usw.). Um dieser Heterogenität und den spezifischen Bedürfnissen möglichst gerecht zu werden, könnte sich eine weitere Konkretisierung der Angebote als nützlich erweisen. Eine Möglichkeit bestünde darin, dass sich die Mitglieder massgebend an der Ausgestaltung und Organisation von neuen Unterstützungsangeboten und/oder der gegenseitigen Information über die Existenz solcher Angebote beteiligen. Dies wäre bspw. durch das Bilden und Fördern von Interessensgemeinschaften (Personen mit hoher bis sehr hoher Wünschbarkeit bei Thema X, z.B. *Organisationsentwicklung/Change Management*) möglich (i.S.v. Communities of Practice: Dolgner & Jurczyk, 2004). Der Vorstand/die Geschäftsstelle würden dabei eher als Netzwerk fungieren. So könnten bspw. Informationen über bereits existierende oder zu entwickelnde Angebote und/oder über Bedürfnisse zu Angeboten (z.B. die Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten im Tätigkeitsbereich X) weitergeleitet bzw. anderweitig zur Verfügung gestellt werden. Letzteres könnte, wie bisher teilweise bereits gehandhabt, per *E-Mail*, *Newsletter* oder mittels einer *Plattform* erfolgen. Eine *Plattform* würde die Möglichkeit bieten, bspw. Angebote oder Angebotsbedürfnisse auf einem Marktplatz (z.B. *Forum*, bspw. anonym) respektive in Mitgliederprofilen festzuhalten bzw. zu suchen (bei

den Angeboten ist dies bei SBAP in standardisierter Form bereits heute der Fall, z.B. *Coaching, Supervision* usw.). Dadurch könnte die Transparenz und Sichtbarkeit von bestehenden Angeboten und Bedürfnissen gesteigert, gemeinsame Interessen besser erkannt und somit ein Wissens- und Erfahrungsaustausch und der Aufbau des Netzwerks gefördert werden (vgl. Kraus, Mendius & Werther, 2014).

Aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Daten und der fehlenden Mehrheit bei der Wünschbarkeit von *Informationen über Verbandsmitglieder* (n=47, 49%; n=50, 51%), ist zu vermuten, dass sich nur ein Teil der Personen aktiv beteiligen würde, was berücksichtigt werden sollte.

Eine andere Möglichkeit wäre, dass der Vorstand/die Geschäftsstelle Angebote organisieren und die Mitglieder bei der konkreten Ausgestaltung involvieren würde, vor allem bei den als hoch bis sehr hoch wünschbar eingestuften Bereichen (z.B. *Organisationsentwicklung/Change Management*; s. Kap. 4.2.1). Es könnte etwa eine *Open-Space-Veranstaltung* initiiert und konkreten *Herausforderungen, Situationen* oder sonstigen *Problemen* oder *Fragen* aus dem *Berufsalltag* nachgegangen, mögliche Antworten oder Lösungen gemeinsam ausgearbeitet oder vorhandene Strategien im Rahmen einer Diskussion ausgetauscht oder reflektiert werden. Dabei könnten die Mitglieder bspw. vorgängig nach konkreten Inhalten (z.B. aktuelle *Herausforderungen, Situationen* etc. in diesem Bereich) gefragt werden. Wie häufig oder regelmässig solche Unterstützungsangebote angeboten werden sollten, hängt stark von den Bedürfnissen der dort beteiligten Mitglieder ab. Der *Austausch* über gemeinsame Interessen (bzw. Angebote und Bedürfnisse) und der Aufbau des Netzwerks dürfte allenfalls zusätzlich für die Mitglieder mit wenig Berufserfahrung zentral sein, da bei der Stichprobe zahlreiche signifikante negative Zusammenhänge zwischen der Wünschbarkeit der Angebote und *Anzahl Jahre Berufserfahrung* vorliegen. Dies deckt sich mit den Rückmeldungen von zwei bzw. drei Befragten, für die weitere Angebote unnütz sind, weil bereits sehr viele Angebote existieren, ihr eigenes Netzwerk gross ist (z.B. Mitgliedschaft in mehreren Berufsverbänden), sie bereits lange im Business sind und viele Informationen und Angebote nutzen (z.B. *Newsletter, Intervision, Supervision*) bzw. die für sie nötigen Informationen selbst zusammensuchen. Dieser Annahme widerspricht jedoch, dass mit den vorliegenden Korrelationen (r) gerade einmal zwischen 6.5 ($r=-.253$) und 19.7% ($r=-.441$) Varianz aufgeklärt (r^2) werden können und insbesondere die Stichprobe nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit ist. Somit sind die Aussagen bestenfalls als mögliche Annahmen über Tendenzen zu verstehen.

Insgesamt haben sieben Personen rückgemeldet, dass sie keinen Bedarf an weiteren Unterstützungsangeboten haben (u.a. auch wegen Zeitknappheit, Pensionierung oder ihrem spezifischen

Tätigkeitsgebiet). Es ist zu vermuten, dass weitaus mehr Personen entweder keine weiteren Angebote wünschen oder aus anderen Gründen nicht an der Umfrage teilgenommen haben. So haben bspw. von den 502 Mitgliedern gerade einmal 147 (29.3%) die Startseite der Befragung aufgerufen, und 36 Personen haben die Befragung nach der Frage zum *Austausch* und zur *Reflexion* über *Herausforderungen* und *Situationen* im *Berufsalltag* abgebrochen (s. Anhang C0). Falls der Bedarf nach weiteren Unterstützungsangeboten sehr hoch wäre, hätten vermutlich wesentlich mehr Personen teilgenommen. Umgekehrt könnte es aber auch sein, dass gewisse Mitglieder an der Umsetzung bzw. am Nutzen zusätzlicher Angebote zweifeln (z.B. weil sie in einem sehr spezifischen Tätigkeitsbereich arbeiten: n=1).

Zusammenfassend wird empfohlen, den *Austausch* und die *Reflexion von Informationen und Erfahrungen* des *Berufsalltags* (z.B. good-/bad-practices bzw. Strategien) weiter zu fördern, unter Umständen insbesondere bei Personen mit wenig Berufserfahrung, um den Aufbau des Netzwerks zu begünstigen, berufliche Übergänge stärker zu begleiten und schlussendlich *Stress* von A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen besser begegnen zu können.

Nachfolgenden werden praktische Implikationen für (angehende) A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen dargestellt.

6.1.2 (Angehende) A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen

Allgemein lässt sich sagen, dass in der Psychologie eine grosse Vielfalt an Tätigkeiten vorhanden ist und deshalb kein Patentrezept für eine erfolgreiche Karriereplanung existiert (Mendius et al., 2014). Um (angehenden) Psychologinnen und Psychologen trotzdem eine konkrete Unterstützung für den weiteren *Berufsverlauf* geben zu können, wurden die interviewten Personen zusätzlich gefragt, was sie anderen Psychologinnen und Psychologen in dieser Hinsicht empfehlen würden. Die Antworten der Interviewten wurden hierbei durch induktive Kategorienbildung zusammengefasst, wobei sich grob sieben Strategien unterteilen lassen:

1. *Orientieren und qualifizieren* (n=5)
2. *Explorieren* (n=4)
3. *Positionieren* (n=6)
4. *Partizipieren* (n=3)
5. *Kombinieren* (n=1)
6. *Flexibilisieren* (n=6)
7. *Reflektieren* (n=4)

Die einzelnen Strategien werden nachfolgend übersichtsartig dargestellt und sollen einen möglichen Anstoss geben, um Neues zu wagen und sich von anderen Sichtweisen inspirieren zu lassen.

6.1.2.1 Orientieren und qualifizieren

Orientieren und qualifizieren ¹ (n=5)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> • Neugierig, zurückhaltend und bescheiden sein, wahrnehmen und beobachten, was es alles gibt¹ (n=3) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Codes / sozialen Normen bei der Arbeit¹ • Regeln / Logik des Systems¹ • Eigene Stärken und Interessen¹
<ul style="list-style-type: none"> • Neues Wissen aneignen¹ (n=3) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Zentrale Fachbegriffe aus der Wirtschaft¹ • Wirtschaftliche Entwicklungen in der Branche des Klientel¹ • Wünsche von Organisationen¹ Wie: <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungen besuchen¹ • Zeitung lesen¹ • Nachfragen¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 64: Orientieren und qualifizieren

Sich orientieren (s. Abb. 64) i.S.v. sich zurückhalten, neugierig sein, beobachten bzw. neues Wissen aneignen und sich dadurch zu qualifizieren, dürfte von Bedeutung sein, da Verweildauer in Tätigkeiten bei Psychologinnen und Psychologen teilweise kurz ist (*Med*=1.5 Jahre; n=9) und häufig mit Veränderung des *Verantwortungsbereich* und teilweise mit *stressreichen Belastungen* einhergehen (s. Kap. 5). Die Arbeit als Psychologin oder Psychologe ist mit neuen Trends und zusätzlichen Herausforderungen verbunden, selbst in etablierten Betätigungsfeldern (Mendius & Werther, 2014a), weshalb lebenslanges Lernen und die persönliche Weiterentwicklung einen zentralen Stellenwert einnehmen (vgl. Mendius & Werther, 2014a).

6.1.2.2 Explorieren

Explorieren ¹ (n=4)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> • Mutig sein und ausprobieren¹ (n=4) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Praktika und Arbeitsstellen¹ • Schwerpunkte (z.B. Studium)¹ Wie: Entsprechend den eigenen... <ul style="list-style-type: none"> • Interessen, Wünschen und Idealen¹ Und es soll... <ul style="list-style-type: none"> • Freude und Spass machen¹ • Sinnhaft sein¹
<ul style="list-style-type: none"> • Sich auf nicht psychologische Stellen bewerben¹ (n=1) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Stellen von Wirtschaftler/innen¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 65: Explorieren

Auch in der Literatur wird dazu ermutigt (vgl. Mendius & Werther, 2014b), zu explorieren, neues auszuprobieren und eigene Interessen und zu berücksichtigen und dem nachzugehen, was einem Spass macht (s. Abb. 65). Des Weiteren teilen Psychologinnen und Psychologen ihre Berufsfelder oft mit Personen aus anderen beruflichen Hintergründen (z.B. Betriebswirtschaft, Soziologie usw.: Mendius et al., 2014). Hierbei stellt sich die Frage nach möglichen Alleinstellungsmerkmalen, die bspw. im Bereich Forschungsmethoden (u.a. Fragestellungen und Hypothesen ableiten, Entwicklung neuer Instrumente, Statistik) oder dem verbesserte Einschätzen von Verhalten und Erleben von Menschen liegen (Mendius et al., 2014).

6.1.2.3 Positionieren

Positionieren ¹ (n=6)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> Ehrlich sein und Stellung beziehen¹ (n=1) 	Wo: <ul style="list-style-type: none"> In (Vorstellungs-)Gesprächen
<ul style="list-style-type: none"> Hartnäckig sein und sich nicht gleich abschrecken lassen¹ (n=2) 	Wo: <ul style="list-style-type: none"> In der Berufswelt¹
<ul style="list-style-type: none"> Selbstbewusst und selbstsicher sein¹ (n=4) 	Wo: <ul style="list-style-type: none"> In der Berufswelt¹ Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> Eigene Stärken und Interessen¹ Eigene Kompetenzen und Fähigkeiten¹
<ul style="list-style-type: none"> Sich mit Spezialisierungen abgrenzen und einzigartig machen¹ (n=1) 	Wie: <ul style="list-style-type: none"> Durch Weiterbildungen¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 66: Positionieren

Position zu beziehen (s. Abb. 66), hartnäckig oder auch selbstbewusst und selbstsicher zu sein wird ebenfalls in der Literatur Psychologinnen und Psychologen empfohlen (z.B. Fischer, 2014), wobei auch das Alter eine Rolle spielt. So wird erwähnt, dass man sich bspw. als Berater/in mit 50 Jahren sicherer fühlen wird, als noch mit 30 Jahren (Ammerschläger et al., 2014).

6.1.2.4 Partizipieren

Partizipieren ¹ (n=3)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> Sich einklinken und mitmachen¹ (n=1) 	Wo: <ul style="list-style-type: none"> In Organisationen¹
<ul style="list-style-type: none"> Netzwerk aufbauen und pflegen und nutzen¹ (n=2) 	Wo: <ul style="list-style-type: none"> In Berufsverbänden¹ Auf Xing und LinkedIn¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 67: Partizipieren

Das Partizipieren (s. Abb. 67) bzw. die aktive Teilnahme und der Aufbau des Netzwerks werden für Psychologinnen und Psychologen gemäss der Literatur ebenfalls empfohlen, insb. für Berufseinsteiger/innen (z.B. durch «Bachelor-, Masterarbeit oder Promotion in Unternehmen schreiben, Mitgliedschaft in Berufsverbänden [...], Kontakte über soziale Netzwerke, z. B. XING» Mendius & Werther, 2014d, S. 69). Eine Möglichkeit stellt hierbei der Austausch mit anderen Personen mit ähnlichen Interessen dar (Kraus et al., 2014). Zentral ist hierbei, dass das Interesse authentisch ist (Kraus et al., 2014).

6.1.2.5 Kombinieren

Kombinieren ¹ (n=1)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Orientierungen berücksichtigen¹ (n=1) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Personen-/ Lern- und Entwicklungsorientierung vs. Bedingungsorientierung / Rahmen- und Kontextgestaltung¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 68: Kombinieren

Eine Kombination und Berücksichtigung von *Personen-* und *Bedingungsorientierung* (s. Abb. 68) dürfte vermutlich weniger im *Berufsverlauf* spezifisch, sondern allgemein im beruflichen Handeln hilfreich sein. Viele Präventions- und Interventionsmassnahmen (z.B. im Bereich Stressoren und *Ressourcen*) beinhalten beide Orientierungen (Ducki, 1998), was nach Ansicht des Autors dieser Arbeit vermutlich zu einem ganzheitlicheren Verständnis der jeweils untersuchten Phänomene im Rahmen der beruflichen Tätigkeiten beitragen dürfte.

6.1.2.6 Flexibilisieren

Flexibilisieren ¹ (n=6)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> • Offen sein und offen bleiben¹ (n=5) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Neues¹
<ul style="list-style-type: none"> • Offenheit signalisieren¹ (n=1) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Themen oder Projekte¹
<ul style="list-style-type: none"> • Sich umorientieren¹ (n=1) 	Wann: <ul style="list-style-type: none"> • Wenn man nicht zum Ziel kommt¹ • Wenn man keine Freude mehr hat¹
<ul style="list-style-type: none"> • Gesuchtes bieten (n=1) 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Die Wünsche von Organisationen¹
<ul style="list-style-type: none"> • Ansprüche reduzieren (n=1) 	Wann: <ul style="list-style-type: none"> • Wenn sie zu hoch sind¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 69: Flexibilisieren

Die Karrierewege in der Psychologie sind vielfältig und das eigentliche Ziel ist manchmal erst über einen Umweg möglich oder auf dem Weg zeigen sich Alternativen (Mendius & Werther, 2014b).

Hierbei kann es hilfreich sein, flexibel (s. Abb. 69) und bspw. offen gegenüber Neuem zu sein (vgl. Mendius & Werther, 2014b). Eine Offenheit wird auch im Hinblick auf neue Methoden, Techniken und Herangehensweisen als wichtig erachtet (vgl. Mendius et al., 2014).

6.1.2.7 Reflektieren

Reflektieren ¹ (n=4)	Beschreibung der Empfehlung
<ul style="list-style-type: none"> • Stärken, Interessen und Neugier hinterfragen (n=2)¹ 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunkte¹ • Denkwerkzeuge¹ • Tools¹ • Personen-/ Lern- und Entwicklungsorientierung vs. Bedingungsorientierung / Rahmen- und Kontextgestaltung¹
<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Ansprüche hinterfragen (n=1)¹ 	Im Hinblick auf was: <ul style="list-style-type: none"> • Ausprägung¹ • Realismus¹ • Folgen von zu hohen Ansprüchen¹

¹ Eigene Herleitung aufgrund der Interviews

Abbildung 70: Reflektieren

Ein Reflektieren (s. Abb. 70) ermöglicht, bspw. zu überprüfen, ob man noch auf dem richtigen Weg ist (Glatzel & Lieckweg, 2014). Dies dürfte von Bedeutung sein, um zu realisieren, ob denn die vorgängig erwähnten Methoden, Techniken (bzw. Tools und Denkwerkzeugen) und Herangehensweisen noch zeitgemäss sind bzw. ob man mit ihnen noch auf dem richtigen Weg ist.

Neben diesen Empfehlungen zum *Berufsverlauf* finden sich weitere Hinweise und Ansätze für den Umgang mit *stressreichen Belastungen* im *Berufsalltag* im Anhang A0 in Form der Fallvignetten. Die Vignetten sind sozusagen eine verschriftete Form des Austauschs über *stressreiche Belastungen* und deren *Bewältigung* und bieten die Möglichkeit, die eine oder andere neue Strategie kennenzulernen. Ebenfalls zeigt die Häufigkeit der Wünschbarkeit von Unterstützungsangeboten auf (s. Kap. 4.2.1), ob und wie viele andere Mitglieder in denselben (Tätigkeits-)Bereichen einen *Austausch* oder eine *Reflexion* über Themen (z.B. *Herausforderungen* oder *Situationen*) aus dem *Berufsalltag* wünschen.

Alles in allem bieten die Ergebnisse dieser Arbeit einerseits eine Grundlage, andererseits einen Anlass, vermehrt einen Dialog über ähnliche bzw. gemeinsame Interessen – sowohl zwischen den Berufsverbänden als auch deren Mitgliedern – zu führen.

Im Folgenden werden Implikationen und Empfehlungen für die weitere Forschung dargestellt.

6.2 Theoretische Implikationen

Im Hinblick auf die *Berufsverläufe* könnte zukünftig untersucht werden, ob A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen die Tätigkeitsfelder über die Zeit hinweg wechseln. Dafür könnte die ausgearbeitete Tätigkeitsmatrix (s. Anhang B8) eine mögliche Grundlage bieten. Weiter wird empfohlen, *Belastungen* und *Berufsverlauf* aus datenschutztechnischen Gründen entweder mit einem grösseren Sampling oder ansonsten getrennt zu untersuchen. Gerade das Aufzeigen von Beziehungen zwischen *Berufsverlauf* und *Belastungen* ist heikel, da dadurch teilweise die Wahrung der Anonymität gefährdet wird. Ein grösseres Sampling ist bei zukünftigen Aussagen grundsätzlich zu empfehlen (z.B. mit Alumni-Organisationen), um auch die Generalisierbarkeit der Aussagen zu steigern. In weiteren Studien könnte ausserdem untersucht werden, inwiefern das Arbeitsverhältnis von Psychologinnen und Psychologen als «prekär» (s. Kap. 5) eingeschätzt wird. Dies würde zusätzlich Aussagen darüber ermöglichen, inwiefern Handlungsbedarf im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen im Bereich der A, O & P-Psychologie bestünde.

Im Hinblick auf die *stressreiche Belastung*, ihre *Bewältigung* und *Ressourcen* werden ebenfalls weitere Untersuchungen mit einem grösseren Sample empfohlen. Die in dieser Arbeit dargestellten Fallvignetten stellen einen ersten Ansatzpunkt dar, um die verschiedenen Phänomene in ihrer Komplexität bei A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen zu verstehen. Diese könnten in weiterführenden Untersuchungen mit weiteren Fällen verglichen und so weitere Erkenntnisse herausgearbeitet werden (z.B. in Bezug auf die Effektivität von *Bewältigung*).

Ferner zeigte sich in den Interviews im Hinblick auf die *Ressourcen* ein interessantes Phänomen, das unter Umständen einen grossen Mehrwert für andere Psychologinnen und Psychologen darstellen könnte. So wurden mindestens von einer Person (s. Anhang B15), vermutlich aber von mehreren, psychologische Konzepte zur Erklärung oder Einschätzung von Situationen und des Verhaltens anderer Personen beigezogen (z.B. Anonovsky). Auf Basis dieser Konzepte gelang es teilweise, Ereignisse zu abstrahieren und umzudeuten (i.S.v. *(Neue) Annahmen bilden*) oder Handlungen vorzubereiten (z.B. zu erkennen, wann eine *stressreiche* Situation besser verlassen werden sollte und wann nicht). Es könnte spannend sein, sich in weiteren Studien verstärkt mit solchen Konzepten und im Allgemeinen mit impliziten Theorien (bzw. *Annahmen*) zu beschäftigen. Eine Vermutung wäre hier: Je eher die verwendeten Konzepte eine realitätsnahe Erklärung oder Prognose von Ereignissen und Situationen ermöglichen, desto eher kann *Bewältigung* effektiv sein. Auch hier dürfte es Ausnahmen geben, bei denen eine realitätsfremde Einschätzung durchaus hilfreich sein kann; dies zeigte sich teilweise auch in den Interviews (z.B. teilweise bei *Optimismus*).

Ebenfalls könnte untersucht werden, inwiefern sich die im *allgemeinen Prozessmodell* gefundenen Prozesse bestätigen bzw. widerlegen oder gar weiter ausdifferenzieren lassen. Dies ist insb. wegen des Fehlens eines vollständigen Materialdurchgangs und der kleinen Stichprobe sehr naheliegend. Aufgrund der Parallelen mit Modellen zur *mentalen Simulation* (vgl. Klein, 2003) ist zu vermuten, dass bspw. der Prozess *Annahmen bilden* noch wesentlich detaillierter ist. So werden in diesen Modellen bspw. «Dimensionen» wie *Kohärenz, Anwendbarkeit, Vollständigkeit* berücksichtigt (Klein, 2003), wobei sich im Ansatz ähnliche oder gleiche «Dimensionen» in der vorliegenden Arbeit finden, denen jedoch nicht vertieft nachgegangen werden konnte (z.B. *Vollständigkeit, In-/Kompatibilität*, s. Anhang B10).

Alles in allem dürfte sich auch ein Loslösen von bestehenden Klassifizierungen (z.B. «problem- vs. emotion-focused», «approach vs. avoidance», «cognitive vs. behavioral»: Skinner et al., 2003, S. 216) als fruchtbar erweisen, um die nach Ansicht des Autors eher wild und unsystematisch gewachsene Forschung systematisieren, Theorien miteinander verbinden und das Abstraktionsniveau und somit die Generalisierbarkeit von Theorien und Bewältigungsstrategien erhöhen zu können. Nicht zuletzt bedarf es hierfür verstärkt Bemühungen, allgemeinere Modelle zu entwickeln, die übergeordnete Prozesse abbilden, um bereits erforschte Phänomene bzw. Strategien oder Prozesse oder teilweise ganze Konzepte einordnen zu können. Dies dürfte wichtig sein, um die Phänomene *Belastungen, Bewältigung* und *Ressourcen* besser in ihrer Vielfalt, Komplexität und ihrer wechselseitigen Abhängigkeit als integriertes Ganzes zu verstehen und nicht getrennt in zahlreichen, unterschiedlichen Konzepten. Das in dieser Arbeit entwickelte *allgemeine Prozessmodell der Bewältigung stressreicher Belastungen* soll einen Anstoss in diese Richtung liefern, wobei noch viel Forschung nötig sein dürfte, um zu einem stärker integrierten und umfassenderen Verständnis von *Belastungen, Bewältigung* und *Ressourcen* zu gelangen.

Abschliessend wird methodische Vorgehen kritisch reflektiert und ein Ausblick gegeben.

7 Kritische Reflexion und Ausblick

Zur Untersuchung der Fragestellungen wurde das *transaktionale Stressmodell* von Lazarus (1995) als theoretischer Rahmen verwendet. Dies ermöglichte es, die untersuchten Phänomene (*Belastungen, Bewältigung, Ressourcen*) in ihren Zusammenhängen besser bzw. überhaupt erst zu verstehen. Unklar ist hierbei jedoch, inwiefern durch die Fokussierung auf *Herausforderungen* und *Bedrohungen* systematisch Phänomene wie bspw. Unterforderung ausgeschlossen wurden. So zeigte sich im Rahmen der telefonischen Vorabklärungen für die Auswahl der Untersuchungsteilnehmenden in Phase 2 (s. Kap. 3.4.1.1), dass eine Person keine *herausfordernde* oder *bedrohende* Phase im *Berufsverlauf* hatte, sich gleichzeitig teilweise aber unterfordert fühlte. Dem gegenüber finden sich in der Literatur signifikante Zusammenhänge zwischen *Bedrohung* und qualitativer Unterforderung ($r=.33$; keine konkrete Angabe des Signifikanzniveaus: Born, 1984, zitiert nach Puls, 2003, S. 154). Da eine Korrelation (r) von .33 rund 11% Varianz aufklärt (folglich r^2), bleiben rund 89% nicht aufgeklärt, was vermuten lässt, dass beim Vorliegen einer Unterforderung nicht zwingend auch immer eine *Bedrohung* vorhanden ist. Es könnte also sein, dass eine Erfassung des Phänomens Unterforderung in dieser Arbeit aufgrund der Verwendung des *transaktionalen Stressmodells* (Lazarus, 1995) teilweise oder mehrheitlich ausgeschlossen wurde.

Für die eigentliche Untersuchung wurde ein vierphasiges Mixed-Method-Design kreiert (s. Kap. 3.2). Des Weiteren wurde der *Berufsverlaufs* und die *stressreichen Belastungen* in zwei Phasen erfasst (s. Kap. 3.4.2). Ebenfalls wurde bei den ausgewerteten *stressreichen Belastungen*, der *Bewältigung* und der *Ressourcen* eine inhaltliche Kontrolle durch die interviewten Personen vorgenommen (s. Kap. 3.4.3.2). Dieses schrittweise erfolgende Vorgehen hat sich nach Ansicht des Autors bewährt, da dadurch einerseits die Generalisierbarkeit (*zusätzliche Ressourcen*), andererseits die Validität der Daten durch eine Kontrolle erhöht werden konnte (*Berufsverlauf, stressreiche Belastungen, Bewältigung, vorhandene Ressourcen*). Ebenfalls bewährt haben sich die Verwendung der vorgängig erstellen *Moderationskarten* und des *Zeitrasters*, da sie eine gewisse Strukturierung ermöglichten und die Erinnerung von Informationen unterstützten (u.a. zeitliche Datierung von Ereignissen: s. Kap. 3.4.2.2).

Limitationen erwachsen bei der vorliegenden Arbeit zum einen aufgrund der fehlenden Repräsentativität der Daten (s. Kap. 3.4.1.3, Kap. 3.5.1.3). Dies dürfte mitunter durch die Selbstselektion begünstigt worden sein (s. Kap. 3.4.1.1). Stattdessen hätte eine randomisierte Stichprobe eine Annäherung an die Repräsentativität der Stichprobe ermöglichen können (Sahner, 2005); diese wäre dadurch jedoch keineswegs zwingend garantiert gewesen (vgl. Bortz & Schuster, 2010; Sahner,

2005). Zum anderen schränkt die partielle Erfüllung der empfohlenen Gütekriterien im qualitativen Bereich die Aussagekraft der Ergebnisse ein. So konnten nach Ansicht des Autors drei der sechs geforderten Gütekriterien gemäss Mayring (2002) nur teilweise erfüllt werden (s. Kap. 3.4.3.3). Alternativ hätte die Triangulation durch die Verwendung unterschiedlicher Theorien stärker berücksichtigt werden können, um Phänomene wie Unterforderung ebenfalls erfassen zu können. Um dies im zeitlichen Rahmen umsetzen und die Daten einander entsprechend gegenüberstellen zu können, wäre im Gegenzug vermutlich eine Spezifizierung und Eingrenzung der Fragestellung notwendig gewesen. Eine offene Fragestellung wurde seitens des Autors dieser Arbeit jedoch bevorzugt, um die Vielfalt besser verstehen und explorieren zu können.

Weitere Einschränkungen stellen die Probleme beim Festlegen eines Abstraktionsniveaus sowie der damit verbundene vollständige Materialdurchgang (übergeordnet die Regelgeleitetheit) und die darauf aufbauende argumentative Interpretationsabsicherung durch das Erklären von Brüchen in den Ergebnissen dar. Die Probleme traten hierbei schwerpunktmässig bei der Kodierung der *Bewältigung* auf, weniger bei den *stressreichen Belastungen* und den *Ressourcen*. So erwiesen sich die einzelnen Phänomene bereits als sehr heterogen (vgl. Filipp & Braukmann, 1995; Skinner et al., 2003), und eine Kombination der verschiedenen Phänomene scheint eine hohe Komplexität zur Folge zu haben. Daher sind einerseits je nach Kontext andere Bewältigungsstrategien erforderlich (vgl. Dewe et al., 2010), und andererseits sind die Strategien selbst wiederum eine Konstellation vieler Handlungen und Gedanken (vgl. Lazarus, 1995). Dies hatte vermutlich mitunter zur Folge, dass Überschneidungen zwischen den gebildeten Kategorien entstanden bzw. Gemeinsamkeiten oder Unterschiede für das Bilden von Kategorien fehlten. Dieses Problem wird in der Literatur zur Untersuchung von *Belastungen* und deren *Bewältigung* ebenfalls thematisiert (vgl. Dewe et al., 2010). Hierbei stellt sich grundsätzlich die Frage, ob die gewählte Methodik mit den entsprechenden Gütekriterien (z.B. Festlegen eines Abstraktionsniveaus) überhaupt für eine Auswertung von komplexen und prozessorientierten Phänomenen wie *Bewältigung* geeignet ist. So bewegten sich die Strategien in der vorliegenden Untersuchung bei der *Bewältigung* nicht auf einem einheitlichen Abstraktionsniveau, sondern auf mehreren verschiedenen, und beinhalteten wiederum Kategorien, die sich überschneiden bzw. miteinander in Verbindung standen (z.B. konkrete Prozesse wie *Wahrnehmung* oder *Fragestellungen*, aber auch übergeordnete Strategien wie *Planen*). Ein striktes Einhalten der Gütekriterien (z.B. ein Festlegen des Abstraktionsniveaus) hätte wohl dazu geführt, dass die Prozesse des *allgemeinen Prozessmodells* nicht als solche identifiziert worden wären. Ebenso dürfte das Zerlegen des Materials in Einheiten (vgl. Mayring, 2002) durch die Verwendung der qualitativen Inhaltsanalyse für eine prozessorientierte Analyse der Daten hinderlich gewesen

sein. Welche Auswertungsmethodik stattdessen angebracht gewesen wäre, ist an dieser Stelle schwierig zu beurteilen. In der Literatur wurde jedoch vor rund 20 Jahren angemerkt, dass im Bereich der Bewältigungsforschung prozessorientierte Strategien zur Auswertung von Daten fehlen (vgl. Lazarus, 1995). Entsprechend etablierte und bewährte Auswertungsverfahren konnten aufseiten des Autors dieser Arbeit jedoch nicht eruiert werden und wären somit ebenfalls ein Thema zukünftiger Forschung.

Als sinnvoll und förderlich wird zusätzlich die Verwendung eines Postskriptums und die damit verbundene Reflexion der Geschehnisse bei der Datenerhebung eingeschätzt. Dies ermöglichte es, Einflüsse durch den Autor als Versuchsleiter stärker bewusst zu machen und Gegenmassnahmen zu treffen (s. Kap. 3.4.2.2). Ebenfalls bewährt hat sich das iterative Vorgehen, sowohl in Bezug auf die Entwicklung der Erhebungsinstrumente oder die Literaturrecherche als auch auf die Datenauswertung. Dies war deshalb hilfreich, da dadurch ein laufender Abgleich mit den Phänomenen möglich war (sowohl bezogen auf die empirischen als auch auf die theoretischen Befunde).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mittels des gewählten methodischen Vorgehens und der damit verbundenen Entscheidungen trotz der zahlreichen Herausforderungen eine Beantwortung aller Fragestellungen möglich war. Aufgrund der oben erwähnten Befundlage und der daraus folgenden Einschränkungen wird das methodische Vorgehen nach Ansicht des Autors dieser Arbeit als angemessen eingeschätzt. In zukünftigen Studien sollten jedoch insb. die in der Arbeit erwachsenen Herausforderungen (s. Kap. 3.3) und offengebliebene Fragen berücksichtigt werden (s. Kap. 6).

Alles in allem bleibt trotz dieser Arbeit noch weitgehend ungeklärt, wie sich *Berufsverläufe* bei der Mehrheit der A, O & P-Psychologinnen und -Psychologen in der Schweiz gestalten, mit welchen *stressreichen Belastungen* sie konfrontiert werden, wie sie diese bewältigen und welche *Ressourcen* zur Verfügung stehen bzw. zusätzlich gewünscht werden. Hier besteht auf jeden Fall noch ein grosses Potenzial für zukünftige Forschung.

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtervergleichs. *Psychologische Rundschau*, *53*, 109–118.
- Ammerschläger, M., Fischer, M.-C., Mendius, K., Mendius, M., Stiemert-Strecker, S., Wolf, J. et al. (2014). Berufsfelder für Klinische Psychologen. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 12–56). Berlin: Springer.
- Antonovsky, A. (1988). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bacher, J., Pöge, A. & Wenzig, K. (2010). *Clusteranalyse: Anwendungsorientierte. Einführung in Klassifikationsverfahren* (3. Aufl.). München: Oldenbourg.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2011). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (13. Auflage). Berlin: Springer.
- Badura, B. (1992). Gesundheitsförderung und Prävention aus soziologischer Sicht. In P. Paulus (Hrsg.), *Prävention und Gesundheitsförderung, Perspektiven für die psychosoziale Praxis* (S. 43–52). Köln: GwG.
- Bamberg, E., Busch, C. & Ducki, A. (2003). *Stress- und Ressourcenmanagement. Strategien und Methoden für die neue Arbeitswelt* (Psychologie-Praxis). Bern: Huber.
- Bamberg, E. & Ostendorf, P. (2008). Dienstunfähigkeit von Lehrerinnen und Lehrern im Spiegel personalärztlicher Gutachten. In A. Krause, H. Schüpbach, E. Ulich & M. Wülser (Hrsg.), *Arbeitsort Schule. Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven* (S. 337–364). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*, 191–215.
- Berchtold-Ledergerber, V. (2010). Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In B. Werkmann-Karcher & J. Rietiker (Hrsg.), *Angewandte Psychologie für das Human Resource Management. Konzepte und Instrumente für ein wirkungsvolles Personalmanagement* (S. 165–178). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Bergius, R. (2014). Selbstwertgefühl. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (17. Aufl., S. 1505). Bern: Huber.
- Bergmann, C. (2004). Berufswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Grundlagen und Personalpsychologie* (Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Praxisgebiete, Serie 3, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Bd. 3, S. 343–387). Göttingen: Verlag für Psychologie Hogrefe.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1995). Beruf und Berufsberatung. In L. von Rosenstiel, C. M. Hockel & W. Molt (Hrsg.), *Handbuch der Angewandten Psychologie* (Bd. 4, S. 1–15). München: Ecomed.
- Born, J. (1984). *Risikante Problemlösungen. Die Bewältigung alltäglicher Belastungen und der Konsum von Alkohol/Tabak/Medikamenten*. Unveröffentlichtes Dokument, Frankfurt am Main.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler* (Springer-Lehrbuch Bachelor, Master, 4. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (Springer-Lehrbuch, 7. Aufl.). Berlin: Springer.
- Brauchli, R. & Wehner, T. (2015). Verbessert Freiwilligenarbeit die »Work-Life-Balance«? In T. Wehner & S. T. Güntert (Hrsg.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation* (S. 170–180). Berlin: Springer.
- Bühl, A. (2012). *SPSS 20. Einführung in die moderne Datenanalyse* (13. Aufl.). München: Pearson.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (PS Psychologie, 3. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (Always learning). München: Pearson Studium.

- Bundesamt für Statistik BFS. (n.d.). *ISCO 88 (COM), deutsche Fassung*. Zugriff am 16.06.2016 unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/nomenklaturen/blank/blank/isco/02.Document.142306.xls>.
- Bundesamt für Statistik BFS (Hrsg.). (2015a). *Arbeit und Erwerb* (Panorama). Zugriff am 16.06.2016 unter www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/pan.Document.118134.pdf.
- Bundesamt für Statistik BFS (Hrsg.). (2015b). *Statistischer Sozialbericht* (Statistik der Schweiz. Fachbereich 13, Soziale Sicherheit). Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Bundesamt für Statistik BFS & Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Hrsg.). (Juni 2012). *Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010. Ausgewählte Ergebnisse aus Schweizer Perspektive*. Zugriff am 16.06.2015 unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/5.%20Europ%C3%A4ische%20Erhebung%20%C3%BCber%20die%20Arbeitsbedingungen%202010%20-%20Ausgew%C3%A4hlte%20Ergebnisse%20aus%20Schweizer%20Perspektive.pdf.download.pdf/5.%20Europ%C3%A4ische%20Erhebung%20%C3%BCber%20die%20Arbeitsbedingungen%202010%20-%20Ausgew%C3%A4hlte%20Ergebnisse%20aus%20Schweizer%20Perspektive.pdf.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen - Gestalten* (5. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Burisch, M. (2014). *Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung - Zahlreiche Fallbeispiele - Hilfen zur Selbsthilfe* (5. Aufl.). Berlin: Springer.
- Burns, C. M., Morley, J., Bradshaw, R. & Domene, J. (2008). The emotional impact on and coping strategies employed by police teams investigating internet child exploitation. *Traumatology*, 14(3), 20–31.
- Busshoff, L. (2009). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (3. Aufl., S. 9–77). Bern: SDBB.
- Carigiet, E., Mäder, U. & Bonvin, J.-M. (2003). *Wörterbuch der Sozialpolitik*. Zürich: Rotpunktverlag.
- Cleff, T. (2015). *Deskriptive Statistik und Explorative Datenanalyse. Eine computergestützte Einführung mit Excel, SPSS und STATA* (3. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Creswell, J. W. & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.). (2010). *Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt*. Berlin: DGUV.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. & Cooper, C. L. (2012). Theories of Psychological Stress at Work. In R. J. Gatchel & I. Z. Schultz (Hrsg.), *Handbook of Occupational Health and Wellness* (S. 23–38). Boston: Springer.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. & Cooper, C. L. (2010). *Coping with work stress. A review and critique*. Chichester, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Dolgner, H. & Jurczyk, G. (2004). Corporate Knowledge Networks. Erfahrungen und Überlegungen aus der Praxis eines Beratungsunternehmens. In E. Kornmayer (Hrsg.), *Corporate Knowledge - erfolgreich managen. Corporate Knowledge Management: Kritischer Erfolgsfaktor zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit; eine praxisnahe Einführung in die neuen Herausforderungen des Managements von unternehmensübergreifender Information und Kommunikation* (Business-Know-how, S. 195–205). Dreieich: Insel selbst-Verlag.
- Ducki, A. (1998). Allgemeine Prozessmerkmale betrieblicher Gesundheitsförderung. In E. Bamberg, A. Ducki & A. M. Metz (Hrsg.), *Handbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Arbeits- und organisationspsychologische Methoden und Konzepte* (S. 267–281). Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.

- Egger, M., Moser, R. & Thom, N. (2008) Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz - Studie I. In Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.), *Studie im Rahmen der Ressortforschung des Seco im Kontext des Wachstumspaket vom 18. Februar 2004*. Zugriff am 16.06.2016 unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Wirtschaftslage/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik%20no%2024.pdf.download.pdf/Arbeitsmarktpolitik%20no%2024.pdf.
- Endress, M. (2012). Vertrauen und Misstrauen. Soziologische Überlegungen. In C. Schilcher, M. Will-Zocholl & M. Ziegler (Hrsg.), *Vertrauen und Kooperation in der Arbeitswelt* (S. 81–102). Wiesbaden: Springer VS.
- Endsley, M. R. (1995). Toward a theory of situation awareness in dynamic systems. *Human Factors*, 32–64.
- Erdmann, G. & Janke, W. (n.d.). *Hogrefe Testsystem 4. Stressverarbeitungsfragebogen - Stress, Stressverarbeitung und ihre Erfassung durch ein mehrdimensionales Testsystem*. Zugriff am 16.06.2016 unter <http://www.unifr.ch/ztd/HTS/inftest/WEB-Informationssystem/de/4de001/f20f0b89a5e84708b07c60a97f124488/si.htm>.
- Faltermaier, T. (1987). Das Subjekt in einer Lebensereignis-Perspektive. Ein qualitativer Forschungsansatz. In J. B. Bergold & U. Flick (Hrsg.), *Ein-Sichten. Zugänge zur Sicht des Subjekts mittels qualitativer Forschung Sicht des Subjekts* (Bd. 14, S. 137–150). Tübingen: DGVT.
- Fatzer, G. & Schoefer, S. (2011). Coaching als Begleitung von Transformationsprozessen. Person und System entwickeln. In B. Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen* (2. Auflage, S. 387–404). Wiesbaden: Springer VS.
- Filipp, S.-H. & Braukmann, W. (1995). Verfahren zur Erfassung kritischer Lebensereignisse. Eine Übersicht. In S.-H. Philipp (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse* (3. Aufl., S. 92–103). Weinheim: Beltz.
- Fischer, J. (2014). Anforderungen an Tätigkeiten in der Pädagogischen Psychologie. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 146–150). Berlin: Springer.
- Flick, U. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (Rororo Rowohlt's Enzyklopädie, Bd. 55694, 3. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Folkman, S. & Moskowitz, J. T. (2004). Coping. Pitfalls and promise. *Annual review of psychology*, 55, 745–774.
- Franke, G. H. & Seuthe, G. (2010, 12. Januar). *Der Stressverarbeitungsfragebogen von Janke und Erdmann angepasst für Kinder und Jugendliche (SVF-KJ)*. Zugriff am 16.06.2016 unter <http://franke-stendal.de/WS0910/M.Sc.I.4-2009-2010/SVF-KJ>.
- Glasner, T. & van der Vaart, W. (2009). Applications of calendar instruments in social surveys. A review. *Quality and Quantity*, 43, 333–349.
- Glatzel, K. & Lieckweg, T. (2014). Beratung im Dritten Modus. Ein Leitfaden für die Praxis. In R. Wimmer, K. Glatzel & T. Lieckweg (Hrsg.), *Beratung im Dritten Modus. Die Kunst, Komplexität zu nutzen* (S. 15–23). Heidelberg: Auer.
- Gräf, L. (2010). *Online-Befragung. Eine praktische Einführung für Anfänger* (Sozialwissenschaftliche Methoden, Bd. 3). Berlin: Lit-Verlag.
- Grau, I., Müller, U. & Ziegler, A. (2000). Die Verzerrung von Erinnerungen durch das Vorwissen der Befragten. Die Rolle impliziter Theorien. *ZUMA Nachrichten* 24, 47, 20–35.
- Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, I. & Cassina, M. (September 2011). *Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit*. Stressstudie 2010 (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Hrsg.). Zugriff am 16.06.2016 unter <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/24101.pdf>.
- Greif, S. (1991). Stress in der Arbeit. Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (S. 1–28). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. (2014). Arbeitstätigkeit. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (17. Aufl., S. 190). Bern: Huber.

- Grote, S., Dettmer, S., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). *Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“. Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hildebrand-Nilshon, M., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U., Hrsg.) (Nr. 14). Zugriff am 16.06.2016 unter <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2003/76/pdf/FB14.pdf>.
- Grote, S., Hoff, E.-H., Wahl, A. & Hohner, H.-U. (2001). *Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hildebrand-Nilshon, M., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U., Hrsg.) (Nr. 16). Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/media/publikationen/forschungsberichte/fb_16.pdf.
- Gunkel, L., Böhm, S. & Tannheimer, N. (2014). Resiliente Beschäftigte. Eine Aufgabe für Unternehmen, Führungskräfte und Beschäftigte. In B. Badura (Hrsg.), *Erfolgreiche Unternehmen von morgen - gesunde Zukunft heute gestalten. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Bereichen der Wirtschaft* (Fehlzeiten-Report, Bd. 2014, S. 257–268). Berlin: Springer.
- Halsing, N. (1988). Erfassungsmöglichkeiten von Bewältigungsversuchen. Interview/Exploration und Fragebogenverfahren. In L. Brüderl (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung* (S. 162–191). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Hättich, A., Häfeli, K., Schellenberg, C. & Schmaeh, N. (Februar 2014). *Bildung der Ausbildungs- und Tätigkeitsvariablen. Bericht Nr. 3: Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung*. Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Dokumente_FE/B.21_Haettich_et_al_2014_Bericht_3.pdf.
- Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hemming, K. (2015). *Freizeitaktivitäten, chronischer Stress und protektive Ressourcen*. Wiesbaden: Springer.
- Herzog, S. (2007). *Beanspruchung und Bewältigung im Lehrerberuf. Eine salutogenetische und biografische Untersuchung im Kontext unterschiedlicher Karriereverläufe* (Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie, Bd. 58). Münster: Waxmann.
- Herzog, S., Brunner, A., Herzog, W. & Müller, H. P. (2005). *Berufliche Laufbahn von Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Bern.. Dokumentationsband zur mündlichen Befragung (Forschungsbericht Nr. 30)*. Bern: Institut für Pädagogik und Schulpädagogik der Universität. Abteilung Pädagogische Psychologie.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture and community. The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process. Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50, 337–421.
- Hoff, E.-H., Hohner, H.-U., Dettmer, S. & Grote, S. (1999). *Bericht über die Arbeiten im Projekt PROFIL. Professionalisierung und Integration der Lebenssphären*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hildebrand-Nilshon, M., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U., Hrsg.) (Nr. 14). Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/media/publikationen/forschungsberichte/fb_15.pdf.
- Hoff, E.-H., Hohner, H.-U. & Härtwig, C. (2014). Das Programm Kompass: Leitfragen, Hauptbegriffe und Konzeption zur beruflichen Entwicklung. In L. Olos, E.-H. Hoff & C. Härtwig (Hrsg.), *Berufliche Zielklärung und Selbststeuerung. Ein Programm für Studierende: Konzepte, Durchführung, Evaluation* (S. 57–94). Wiesbaden: Springer.

- Hohner, H.-U. & Hoff, E.-H. (2014). Berufliche Entwicklungsberatung angesichts des Wandels der Arbeitswelt. Angebote für Studierende. In L. Olos, E.-H. Hoff & C. Härtwig (Hrsg.), *Berufliche Zielklärung und Selbststeuerung. Ein Programm für Studierende: Konzepte, Durchführung, Evaluation* (S. 39–56). Wiesbaden: Springer.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. New York: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology. What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.
- Hollstein, B. (2001). *Grenzen sozialer Integration. Zur Konzeption informeller Beziehungen und Netzwerke* (Forschung Soziologie, Bd. 140). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Holmes, T. H. & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of psychosomatic research*, 11, 213–218.
- Hopson, B. & Scally, M. (1980). Change and development in adult life. Some implications for helpers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 8, 175–187.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support* (Addison-Wesley series on occupational stress, Bd. 4). Reading: Addison-Wesley.
- House, J. S. & Kahn, R. L. (1985). Measures and Concepts of Social Support. In S. Cohen & S. L. Syme (Hrsg.), *Social Support and Health* (S. 83–108). Orlando: Academic Press.
- Jäger, S. & Frey, K. (2009, 16. Dezember). *SVF Stressverarbeitungsfragebogen*. Zugriff am 16.06.2016 unter http://franke-stendal.de/WS0910/M.Sc.I.4-2009-2010/Frey_SVF.pdf.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184–191.
- Janke, W., Erdmann, G. & Kallus, W. (2002). *Stressverarbeitungsfragebogen (SVF). Stress, Stressverarbeitung und ihre Erfassung durch ein mehrdimensionales Testsystem* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Johnson, R. B. & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed Methods Research. A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14–26.
- Jonkisz, E., Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2012). Planung und Entwicklung von Tests und Fragebogen. In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 28–74). Berlin: Springer.
- Kaluza, G. (2011). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Kaluza, G. (2012). *Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch* (4. Aufl.). Berlin: Springer (Stress erkennen, verstehen, bewältigen).
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 385–408.
- Klein, G. (2003). *Natürliche Entscheidungsprozesse. Über die "Quellen der Macht", die unsere Entscheidungen lenken*. Paderborn: Junfermann.
- Koller, P. & Rüber, S. (2014). Erste Ergebnisse der Hochschulabsolventenbefragung 2013. In Bundesamt für Statistik BFS (Hrsg.), *Von der Hochschule ins Berufsleben* (Statistik der Schweiz. Fachbereich 15, Bildung und Wissenschaft). Neuchâtel: Office Fédéral de la Statistique (OFS).
- König, J. (1993). *Brüche erleben lernen. Ansätze einer entwicklungspsychologischen Erwerbsbiographieforschung* (Psychologie sozialer Ungleichheit, Bd. 5). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Kraus, V., Mendius, M. & Werther, S. (2014). Weitere Themen rund um den Berufseinstieg. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 244–264). Berlin: Springer.

- Küsell, F. (2006). *Praxishandbuch Unternehmensgründung. Unternehmen erfolgreich gründen und managen* (1. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Lamnek, S. (2010). *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch* (Grundlagen Psychologie, 5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lanz, C. (2010). *Burnout aus ressourcenorientierter Sicht im Geschlechtervergleich. Eine Untersuchung im Spitzenmanagement in Wirtschaft und Verwaltung*. Wiesbaden: Springer.
- Lazarus, R. S. (1995). Stress und Stressbewältigung. Ein Paradigma. In S.-H. Filipp (Hrsg.), *Kritische Lebensereignisse* (3. Aufl., S. 198–232). Weinheim: Beltz.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Marcus, B. (2011). *Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie* (Basiswissen Psychologie). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (Studium Pädagogik, 5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (Studium Paedagogik, 11. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Mendus, K., Mendus, M., Olos, L., Stephan, B., Stephany, U. & Werther, S. (2014). Berufsfelder für Wirtschaftspsychologen. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 58–124). Berlin: Springer.
- Mendus, M. & Werther, S. (2014a). Ausblick. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 266). Berlin: Springer.
- Mendus, M. & Werther, S. (2014b). Einleitung und Zielsetzung. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 2–4). Berlin: Springer.
- Mendus, M. & Werther, S. (2014c). Studienabschlüsse. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 5–10). Berlin: Springer.
- Mendus, M. & Werther, S. (2014d). Tätigkeit als Personalpsychologe. In S. Werther (Hrsg.), *Faszination Psychologie - Berufsfelder und Karrierewege* (S. 69–78). Berlin: Springer.
- Menold, N. & Bogner, K. (2015). *Gestaltung von Ratingskalen in Fragebögen* (GESIS - Leibniz Institute for the Social Sciences, Hrsg.). Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDM-wiki/Archiv/Ratingskalen_MenoldBogner_012015_1.0.pdf.
- Moser, K. & Schmook, R. (2006). Berufliche und organisationale Sozialisation. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 231–254). Göttingen: Hogrefe.
- Myers, D. G. (2008). *Psychologie* (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Nübling, M., Stössel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstruments (COPSOQ)* (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschung, Bd. 1058). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- O'Driscoll, M. P. & Cooper, C. L. (1996). A critical incident analysis of stress-coping behaviours at work. *Stress Medicine*, 12, 123–128.
- Oldenbourg, R. & Ilmarinen, J. (2010). Für eine lebenslaufbezogene Arbeitsfähigkeitspolitik. In G. Naeyege (Hrsg.), *Soziale Lebenslaufpolitik* (Sozialpolitik und Sozialstaat, S. 429–448). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Olos, L. (2011). *Doppel- und mehrgleisige Berufsverläufe als Erwerbsbiografien der Zukunft? Theoretische und empirische Analysen am Beispiel der Profession Psychologie*. Berlin: Dpv.
- Olos, L. & Hoff, E.-H. (2007). Vielfalt und Integration. Zur Bedeutung der beruflichen Doppel- und Mehrgleisigkeit von Psychologinnen und Psychologen. *Report Psychologie*, 32, 217–228.

- Peplau, L. A. (1985). Loneliness research. Basic concepts and findings. In I. G. Sarason & Barbara G. (Hrsg.), *Social support. Theory, research and applications* (S. 269–286). Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.
- Petzold, H. G. (1968). *Überforderungserlebnis und nostalgische Reaktion bei ausländischen Arbeitern in der Autoindustrie in der BRD und in Frankreich. Genese, Diagnose, Therapie*. Paris: Institut St. Denis.
- Porst, R. (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Hrsg.). (2000). *Question Wording. Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen*. ZUMA How-to-Reihe: 2. Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20133/ssoar-2000-porst-question_wording_-_zur_formulierung.pdf?sequence=1.
- Puls, W. (2003). *Arbeitsbedingungen, Stress und der Konsum von Alkohol. Theoretische Konzeptionen und empirische Befunde* (Forschung Soziologie, Bd. 160). Wiesbaden: Springer.
- Richter, H. J. (1970). *Die Strategie schriftlicher Massenerhebungen*. Bad Harzburg: Verlag für Wissenschaft, Technik und Wirtschaft.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Kröning: Asanger.
- Rimann, M. & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (Mensch, Technik, Organisation, Bd. 10, S. 281–294). Zürich: vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich.
- Robins, L. N., Schoenberg, S. P., Holmes, S. J., Ratcliff, K. S., Benham, A. & Works, J. (1985). Early home-environment and retrospective recall. A test for concordance between siblings with and without psychiatric-disorders. *American Journal of Orthopsychiatry*, 55, 27–41.
- Rohrmann, B. (1978). Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 9, 222–245.
- Ruch, T., Meister, N., Adamoli, M., Caballero, W., Capezzali, L. E., Csonka, Y. et al. (2015). Schweiz 2015. In Bundesamt für Statistik BFS (Hrsg.), *Statistischer Sozialbericht* (Statistik der Schweiz. Fachbereich 13, Soziale Sicherheit). Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Rump, J. & Völker, R. (2007). *Employability in der Unternehmenspraxis. Eine empirische Analyse zur Situation in Deutschland und ihre Implikationen*. Heidelberg: Physica-Verlag.
- Sahner, H. (2005). *Schliessende Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler* (Studienskripten zur Soziologie, 6. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schuler, H. (2006). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. Aufl., S. 46–68). Göttingen: Hogrefe.
- Schüpbach, H. (2013). *Arbeits- und Organisationspsychologie* (utb-studi-e-book, Bd. 4009). München: Reinhardt.
- Schwarzer, R. (2004). *Psychologie des Gesundheitsverhaltens. Einführung in die Gesundheitspsychologie* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Schwarzer, R. & Schwarzer, C. (1996). A critical survey of coping instruments. In M. Zeidner & N. S. Endler (Hrsg.), *Handbook of coping. Theory, research and applications* (S. 107–132). New York: Wiley.
- Schweizerische Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie SGAOP. (2008). *Rundbrief Nr. 1 / 2008*. Unveröffentlichtes Dokument.
- Schweizerische Gesellschaft für Psychologie (Hrsg.). (2003). *Ethische Richtlinien für Psychologinnen und Psychologen der Schweizerischen Gesellschaft für Psychologie*. Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.ssp-sgp.ch/06_pdf/ersgp2003.pdf.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping. A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216–269.

- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2003). *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Studie im Auftrag der Aufsichtscommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung*. Arbeitsmarktpolitik: 9. Zugriff am 16.06.2016 unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Wirtschaftslage/Arbeitsmarkt/Prek%C3%A4re%20Arbeitsverh%C3%A4ltnisse%20in%20der%20Schweiz.pdf.download.pdf/Prek%C3%A4re%20Arbeitsverh%C3%A4ltnisse%20in%20der%20Schweiz.pdf.
- Stächele, T. (2013). Stressbedingte gesundheitliche Probleme. Ein Massnahmenkatalog für die Praxis. In T. Stächele & H.-P. Volz (Hrsg.), *Taschenatlas Stress* (S. 104–153). Linkenheim-Hochstetten: Aesopus.
- Stächele, T. & Engemann, B. (2013). Stressmodelle. In T. Stächele & H.-P. Volz (Hrsg.), *Taschenatlas Stress* (S. 20–47). Linkenheim-Hochstetten: Aesopus.
- Stelzig-Willutzki, S. (2012). *Soziale Beziehungen im Migrationsverlauf. Brasilianische Frauen in Deutschland* (Research). Heidelberg: Springer VS.
- Strehmel, P. (1988). Prozessanalyse in der Bewältigungsforschung. In L. Brüderl (Hrsg.), *Theorien und Methoden der Bewältigungsforschung* (S. 208–230). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Strube, G. & Weinert, F. E. (1987). Autobiographisches Gedächtnis. Mentale Repräsentation der individuellen Biographie. In G. Jüttemann & H. Thomae (Hrsg.), *Biographie und Psychologie* (S. 151–167). Berlin: Springer.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Thielsch, M. T. & Weltzin, S. (2012). Online-Umfragen und Online-Mitarbeiterbefragungen. In M. T. Thielsch & T. Brandenburg (Hrsg.), *Praxis der Wirtschaftspsychologie II. Themen und Fallbeispiele für Studium und Anwendung* (MV Wissenschaft, S. 109–128). Münster: MV-Verlag.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping, and Social Support Processes. Where Are We? What Next? *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 53–79.
- Torkelson, E., Muhonen, T. & Peiró, J. M. (2007). Constructions of work stress and coping in a female- and a male-dominated department. *Scandinavian journal of psychology*, 48, 261–270.
- Troitzsch, H. & Höchner, M. (2016). *Psychologiestudium und dann?* Zugriff am 16.06.2016 unter <http://www.fhnw.ch/aps/medien-und-oeffentlichkeit/news/psychologiestudium-und-dann/zusammenfassung-psychologiestudium-und-dann>.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2009). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven* (3. Aufl.). Wiesbaden: Gabler.
- Warner, L. (2014). Resilienz. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (17. Aufl., S. 1419). Bern: Huber.
- Wiedenbeck, M. & Züll, C. (2010). Clusteranalyse. In C. Wolf & H. Best (Hrsg.), *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse* (S. 525–552). Wiesbaden: Springer VS.
- Wills, T. (1985). Supportive function of interpersonal relationship. In S. Cohen (Hrsg.), *Social support and health* (S. 61–82). Orlando: Academic Press.
- Wirtz, M. (2004). Über das Problem fehlender Werte. Wie der Einfluss fehlender Informationen auf Analyseergebnisse entdeckt und reduziert werden kann. *Die Rehabilitation*, 43, 109–115.
- Wirtz, M. A. (Hrsg.). (2014). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (17. Aufl.). Bern: Huber.
- Witzel, A. (1985). Das problemzentrierte Interview. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 227–255). Weinheim: Beltz.
- Wolf, I. A. (1998). *Effekte von Stress, sozialer Unterstützung und Persönlichkeitsvariablen auf psychisches Befinden*. Norderstedt: Grin Verlag.
- Zihlmann, R. (Hrsg.). (2009). *Berufswahl in Theorie und Praxis. Konzepte zur Berufswahlvorbereitung und Beratung unter veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen* (3. Aufl.). Bern: SDBB.

Weiterführende Literatur

Art der Quelle	Inhalt	Quelle
Studie	Zusammenhang zwischen Belastungen und Stress	Grebner, S., Berlowitz, I., Alvarado, I. & Cassina, M. (September 2011). <i>Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit</i> . Stressstudie 2010 (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Hrsg.). Zugriff am 16.06.2016 unter http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/24101.pdf .
Studie	Zusammenhang zwischen Perfektionismus und Stress	Craiovan, P. M. (2014). Correlations between Perfectionism, Stress, Psychopathological Symptoms and Burnout in the Medical Field. <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> , 127, 529–533. Tashman, L. S., Tenenbaum, G. & Eklund, R. (2010). The effect of perceived stress on the relationship between perfectionism and burnout in coaches. <i>Anxiety, Stress & Coping</i> , 23, 195–212.
Meta-Analyse	Zusammenhang zwischen Bewältigung und Stress	Kato, T. (2015). Frequently Used Coping Scales. A Meta-Analysis. <i>Stress and Health</i> , 31, 315–323.
Studie	Zusammenhang zwischen Selbstwertgefühl, Stress und Depression	Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping, and Social Support Processes. Where Are We? What Next? <i>Journal of Health and Social Behavior</i> , 35, 53–79.
Studie	Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit, Stress und Burnout	Prati, G., Pietrantonio, L. & Cicognani, E. (2010). Self-efficacy moderates the relationship between stress appraisal and quality of life among rescue workers. <i>Anxiety, Stress & Coping</i> , 23, 463–470.
Meta-Analyse	Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Burnout	Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C. & Luszczynska, A. (2015). Associations between job burnout and self-efficacy. A meta-analysis. <i>Anxiety, Stress, & Coping</i> , 1–20.
Meta-Analyse	Zusammenhang zwischen Belastungen, soziale Unterstützung und Stress	Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress. A Meta-Analysis. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 54, 314–334.
Meta-Analyse	Zusammenhang zwischen soziale Unterstützung und Sterblichkeit	Shor, E., Roelfs, D. J. & Yogevev, T. (2013). The strength of family ties. A meta-analysis and meta-regression of self-reported social support and mortality. <i>Social Networks</i> , 35, 626–638.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gesamtkonzeption zum selbstgesteuerten Handeln und zur beruflichen Entwicklung (Hoff et al., 2014, S. 87).....	6
Abbildung 2:	Position bei Studienabsolvierenden 1 Jahr nach Abschluss	9
Abbildung 3:	Vertragsart bei Studienabsolvierenden 1 Jahr nach Abschluss.....	9
Abbildung 4:	Beschäftigungsgrad bei Studienabsolvierenden 1 Jahr nach Abschluss.....	9
Abbildung 5:	Berufsverlaufsmuster (in Anlehnung an Grote et al., 2001, S. 13)	10
Abbildung 6:	Berufsverlaufsmuster mit prozentualer Häufigkeit (in Anlehnung an Grote et al., 2001, S. 20).....	10
Abbildung 7:	Arbeitsbelastungen aus der Perspektive der Bedingungen.....	12
Abbildung 8:	Externe Belastungen (Teil 1)	14
Abbildung 9:	Externe Belastungen (Teil 2)	14
Abbildung 10:	Interne Belastungen (in Anlehnung an Burisch, 2014, S. 224; Kaluza, 2012, S. 74–76)	15
Abbildung 11:	Kategoriensystem für die Bewältigung inklusive (inkl.) Funktion (Skinner et al., 2003, S. 245)	17
Abbildung 12:	Bewältigungsstrategien.....	18
Abbildung 13:	Organisational/situative Ressourcen (in Anlehnung an Rimann & Udris, 1997, S. 289–290)	20
Abbildung 14:	Soziale Ressourcen (in Anlehnung an Rimann & Udris, 1997, S. 289–290).....	20
Abbildung 15:	Soziale Unterstützung	21
Abbildung 16:	Organisationale und situative Ressourcen.....	21
Abbildung 17:	Soziale Ressourcen	22
Abbildung 18:	Internale Ressourcen.....	23
Abbildung 19:	Untersuchungsablauf	30
Abbildung 20:	Zentrale Herausforderungen bei der Untersuchung des Berufsverlaufs.....	31
Abbildung 21:	Zentrale Herausforderungen bei der Untersuchung von stressreichen Belastungen, Bewältigung und Ressourcen.....	32
Abbildung 22:	Ablauf der Stichprobenauswahl in Phase 2.....	34
Abbildung 23:	Merkmale der Stichprobe	35
Abbildung 24:	Verteilung des Geschlechts (SGAOP)	36
Abbildung 25:	Verteilung des Alters (SGAOP)	36

Abbildung 26: Ablauf der Datenerhebung in Phase 2	37
Abbildung 27: Kriterien zur Erfassung der Berufsverläufe	39
Abbildung 28: Beispiel Zeitraster.....	39
Abbildung 29: Frageblock Berufsverlauf.....	40
Abbildung 30: Kriterien, Skalenniveau und Ausprägungen der erfassten Phänomene	42
Abbildung 31: Kriterien zur Clusterbildung der Berufsverläufe	48
Abbildung 32: Erfüllung der Gütekriterien der qualitativen Untersuchung.....	53
Abbildung 33: Merkmale der Stichprobe	55
Abbildung 34: Verteilung der Geschlechter (SGAOP).....	56
Abbildung 35: Verteilung des Alters (SGAOP)	56
Abbildung 36: Exploratives Design (Creswell & Plano Clark, 2007, S. 76).....	57
Abbildung 37: Zeitpunkt der beruflichen Tätigkeiten	65
Abbildung 38: Kriterien beruflicher Tätigkeiten seit Studienbeginn.....	66
Abbildung 39: Diverse Kriterien des Berufsverlaufs der Fälle kontrastierend einander gegenüber gestellt	68
Abbildung 40: Vertragsart der beruflichen Tätigkeiten.....	69
Abbildung 41: Verantwortungsbereich der beruflichen Tätigkeiten	70
Abbildung 42: Externe stressreiche Ressourcen (häufigste Belastungen und häufigste Beschreibung)	71
Abbildung 43: Allgemeines Prozessmodell der Bewältigung stressreicher Belastungen.....	74
Abbildung 44: Externale Ressourcen	80
Abbildung 45: Internale Ressourcen.....	80
Abbildung 46: Tätigkeitsbereich spezifisch (Wirtschaftspsychologie)	82
Abbildung 47: Tätigkeitsbereich spezifisch (Betriebswirtschaft)	83
Abbildung 48: Eigene Arbeits-/ Privatorganisation	83
Abbildung 49: Nebenerscheinungen der Arbeit.....	84
Abbildung 50: Eigene Weiterentwicklung	84
Abbildung 51: Eigener Beruf	84
Abbildung 52: Informationen und Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Situationen.....	85
Abbildung 53: Verwendung von Informationen und Erfahrungen	85

Abbildung 54: Methodische Gestaltung	86
Abbildung 55: Weiteres	86
Abbildung 56: Verwendung von Informationen und Erfahrungen	88
Abbildung 57: Tätigkeitsspezifische Angebote (Wirtschaftspsychologie).....	89
Abbildung 58: Tätigkeitsspezifische Angebote (Betriebswirtschaft).....	90
Abbildung 59: Tätigkeitsunspezifische Angebote.....	91
Abbildung 60: Methodische Gestaltung der Angebote (Teil 1).....	91
Abbildung 61: Methodische Gestaltung der Angebote (Teil 2).....	92
Abbildung 62: Weitere Angebote	93
Abbildung 63: Signifikante Korrelationen zwischen der Anzahl Jahre Berufserfahrung und diversen Items.....	93
Abbildung 64: Orientieren und qualifizieren	109
Abbildung 65: Explorieren	109
Abbildung 66: Positionieren	110
Abbildung 67: Partizipieren	110
Abbildung 68: Kombinieren	111
Abbildung 69: Flexibilisieren.....	111
Abbildung 70: Reflektieren	112