

M. Felber, U. Margreiter und G. Schwentner

## Arbeitsplatzprobleme und Bewältigungsstrategien – Stellenwert der Psychotherapie

**Zusammenfassung** Die in diesem Beitrag vorgestellte Studie beschäftigt sich mit arbeitsbedingten Problemen (subjektiver Stellenwert von Arbeit und Arbeitsplatzproblematik, Einflussfaktoren für Arbeitszufriedenheit, Attribution von körperlichen und/oder seelischen Beschwerden auf Arbeitsbedingungen etc.) und damit verbundenen Bewältigungsstrategien, insbesondere dem Stellenwert von Psychotherapie. Es zeigte sich, dass der Psychotherapie bei Arbeitsplatzproblemen bzw. -verlust derzeit nur eine sehr periphere Lösungskompetenz eingeräumt wird, gleichzeitig aber gerade Menschen mit Arbeitsplatzproblemen unter diversen Störungen/Symptomen leiden, deren Behandlung eindeutig in die Kompetenz von Psychotherapeuten fällt. Die Schwierigkeit besteht darin, dass viele der Betroffenen fast jeder Form von professioneller Hilfe – und damit auch der Psychotherapie – misstrauisch gegenüberstehen. Eine Betreuung akuter Fälle direkt am Arbeitsplatz scheint unrealistisch. Es ist vielmehr ein Job-enrichment des psychotherapeutischen Aufgabengebietes in Richtung eines betrieblichen Coachings im Sinne erfolgreicher Prävention und Beratung für gezielte Behandlungsstrategien anzustreben. Psychotherapeuten sollten ihre Kernkompetenz verstärkt für die sich wandelnde Arbeitswelt und daraus entstehende Probleme zur Verfügung stellen. Neue Herausforderungen wie share-holder-values vs. human resource development könnten psychotherapeutisch reflektiert und begleitet werden.

**Schlüsselwörter:** Arbeitsplatzprobleme, Bewältigung, Psychotherapie.

### **Work-related problems and coping strategies – Importance of psychotherapy**

**Abstract** The study presented in this paper deals with work-related problems (subjective significance of work and problems occurring at the workplace, factors influencing satisfaction with work, attribution of physical and/or mental conditions to working conditions, etc.) as well as with strategies for coping with them, particularly the role to be played by psychotherapy in this process. It becomes clear that the capacity of psychotherapy to solve work-related problems or to help people cope with a loss of job is perceived as being very limited. Having said this, there is no denying the fact that especially people experiencing problems at work suffer from a variety of disturbances/symptoms the treatment of which obviously falls within the purview of psychotherapists. What makes matters difficult is that many of those concerned are quite suspicious of almost any type of professional help, including psychotherapy. Dealing with acute cases directly at the workplace seems unrealistic. Rather, emphasis should be placed on job enrichment, i. e. complementing psychotherapeutic work by in-house coaching in an effort to achieve prevention and to offer successful counselling for targeted treatment strategies. Psychotherapists should increasingly focus on their core competencies in a changing professional world and on the problems emanating from these changes. New challenges such as shareholder value vs. human resources development could be tackled by means of psychotherapy.

**Keywords:** Work-related problems, coping, psychotherapy.

### **Problèmes liés au monde du travail et stratégies de gestion – la place de la psychothérapie**

**Résumé** L'étude présentée ci-dessous s'intéresse aux problèmes associés au travail (valeur subjective de ce dernier, problèmes liés au monde du travail, facteurs influant sur le degré de satisfaction professionnelle, établissement de liens entre troubles somatiques et/ou psychiques et conditions de travail, etc.) et aux

stratégies de gestion de ces derniers, y compris entre autres les traitements psychothérapeutiques.

On ne considère actuellement pas que la psychothérapie peut contribuer de manière plus que marginale à la recherche de solutions aux problèmes liés au monde du travail ou au chômage. Parallèlement, les

*résultats de différents travaux montrent que les personnes qui ne se sentent pas à l'aise dans leur environnement professionnel souffrent de divers troubles et symptômes (isolement, frustration, agression, dépression). Ces derniers peuvent être soit la cause, soit la conséquence des problèmes; il reste qu'il s'agit de troubles qui relèvent clairement du ressort des psychothérapeutes.*

*Une difficulté résulte du fait que ces personnes manifestent une attitude méfiante à l'égard de toute forme de soutien thérapeutique – donc également de la psychothérapie –, et qu'en général elles ont un niveau de formation relativement bas et sont vraisemblablement sous-privilegiées sur le plan financier. Le degré d'acceptation de la psychothérapie va dépendre de l'attitude de ses praticiens: sont-ils disposés à plus s'occuper des problèmes auxquels font face les travailleurs et les chômeurs, compte tenu des difficultés mentionnées ci-dessus?*

*Les résultats de l'étude permettent de conclure que les problèmes rencontrés au lieu de travail amplifient les difficultés psychiques ou psychosomatiques, ou même qu'ils en sont la cause directe. A leur tour ces difficultés influent considérablement sur la perception qu'a l'individu de sa valeur dans le monde du travail et sur son intégration sociale, au point que*

*même un changement d'emploi ne permet plus d'éliminer les blocages psychosociaux et les déficits enregistrés sur le plan de la motivation.*

*Il semble peu réaliste d'envisager apporter un soutien aux personnes souffrant de troubles aigus sur le lieu même de leur travail. Par contre, une solution plus adéquate pourrait consister en une intensification de la collaboration entre les thérapeutes et les personnes dont le mandat inclut une responsabilité pour la gestion des problèmes (exemples: délégués du personnel, médecins d'entreprise, responsables des ressources humaines, etc.). Il faudrait viser à élargir – dans un sens enrichissant – le champ d'activité des thérapeutes en leur confiant des mandats au sein des entreprises, dans le cadre desquels ils pratiqueraient la prévention mais aussi le conseil par rapport à l'élaboration de stratégies pointues de traitement.*

*Les éléments centraux de la compétence thérapeutique des praticiens devraient être plus fréquemment mis à disposition d'un monde du travail en constante mutation et servir à résoudre les problèmes résultant de cette évolution. Il faudrait que les psychothérapeutes mènent une réflexion et accompagnent ceux qui sont confrontés à de nouveaux défis, telle l'opposition entre bénéfiques pour les actionnaires et développement des ressources humaines.*

## 1. Durchführung

Im Rahmen eines Projektes zum Ausbildungsschwerpunkt „Grundlagen der Forschungs- und Wissenschaftsmethodik“ wurden die Daten durch die 6. Wiener Ausbildungsgruppe des Psychotherapeutischen Propädeutikums des ÖAGG erhoben. Die Feldarbeit erfolgte in Form von Einzelexplorationen anhand eines strukturierten Fragebogens im März und April 1998 vorwiegend im Wiener Raum. Die Stichprobe umfasste 178 Personen, 87 Männer und 91 Frauen im Alter von 18 bis 59 Jahren in folgender beruflicher Situation: 83 Angestellte, 28 Arbeiter/Facharbeiter, 26 Selbständige/Freiberufliche, 20 Beamte, 9 Arbeitslose, 12 Sonstige.

## 2. Untersuchungsgegenstand

Die vorliegende Studie schließt an die qualitative Untersuchung „Lebensprobleme und Bewältigungsstrategien – Stellenwert der Psychotherapie“ (Felber et al., 2000) an. Bereits in dieser Studie hatte sich gezeigt, dass Probleme am Arbeitsplatz bzw. die Angst vor einem möglichen Arbeitsplatzverlust zu den häufigsten Sorgen der Österreicher zählen. Die im folgenden vorgestellte Untersuchung hatte daher das Ziel, auf arbeitsbedingte Probleme (subjektiver Stellenwert von Arbeit und Arbeitsplatzproblematik, Einflussfaktoren für Arbeitszufriedenheit, Attribution von körperlichen und/oder seelischen Beschwerden auf Arbeitsbedingungen etc.) und damit verbundene Bewältigungsstrategien vertieft einzugehen. Von besonderem Interesse war dabei der Stellenwert der Psychotherapie innerhalb dieser Bewältigungsstrategien.

## 3. Ergebnisse

### *Stellenwert der Arbeitsplatzproblematik*

Bei der ungestützten Einstiegsfrage „Welche Probleme gibt es Ihrer Meinung nach derzeit in Österreich?“ wurde das Problem der Arbeitslosigkeit mit Abstand am häufigsten genannt. Fokussiert man die Fragestellung auf das persönliche Umfeld, so steht – in Übereinstimmung mit der vorhergehenden Untersuchung – das Belastungssyndrom Angst vor Arbeitslosigkeit, berufliche Probleme und Existenzängste an erster Stelle (41% der Respondenten nennen Probleme in diesen Bereichen). Andere Schwierigkeiten wie Partnerschafts-, familiäre oder gesundheitliche Probleme treten dagegen vergleichsweise in den Hintergrund.

Die Bedeutung der Arbeitsplatzproblematik wird unterstrichen durch die Tatsache, dass der Großteil der Befragten (63%, insbesondere Männer) dem Beruf einen hohen Stellenwert im eigenen Leben einräumt.

Auffallend ist, dass Respondenten mit Problemen am Arbeitsplatz (bzw. mit Angst vor Arbeitsplatzverlust) auch häufiger andere (arbeitsplatzunspezifische) Probleme nennen und sich überproportional häufig unter Arbeitern/Facharbeitern sowie anderen Respondenten mit eher niedriger Schul- bzw. Ausbildung finden.

### *Arbeitsplatzzufriedenheit und ihre Kriterien*

55% der Befragten bekunden, dass sie sich am Arbeitsplatz wohl fühlen, 45% beurteilen ihre Arbeitszufriedenheit als ambivalent bis negativ. Im folgenden wird auf diese beiden Gruppen vereinfachend als „Wohl-

fühler“ bzw. „Nicht-Wohlfühler“ Bezug genommen. Die Gruppe der „Nicht-Wohlfühler“ ist wiederum überproportional bei Arbeitern/Facharbeitern und anderen Respondenten mit eher niedriger Schul- bzw. Ausbildung vertreten, sowie auch bei Personen, die dem Beruf einen geringeren Stellenwert in ihrem Leben einräumen.

Für Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind zwei Aspekte relevant: Zum einen die Art der Tätigkeit, die den Interessen/Neigungen des Einzelnen entsprechen und ein gewisses Maß an Autonomie ermöglichen sollte. Zum anderen ein positives soziales Umfeld am Arbeitsplatz, in dem man sich integriert und geschätzt fühlt. „Nicht-Wohlfühler“ beklagen häufig starke Arbeitsbelastung im Sinne von Disstress.

Lässt man die Respondenten ihre Arbeitsplatzzufriedenheit anhand diverser Kriterien beurteilen, so zeigt sich, dass der Kontakt zu den Kollegen/innen als positiv, Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten, Entlohnung und Gehalt sowie das Gesichertsein des Arbeitsplatzes dagegen als ambivalent bis negativ eingestuft wird.

Hervorzuheben ist, dass 51% der Befragten angeben, im Laufe ihres Berufslebens bereits mindestens einmal arbeitslos gewesen zu sein, ein Viertel davon dreimal oder öfter. Arbeitslosigkeit kann somit nicht mehr als seltenes oder außergewöhnliches Ereignis angesehen werden: Für viele Menschen, vor allem für solche mit geringer beruflicher Qualifikation, ist Arbeitslosigkeit zu einem habituell auftretenden Tatbestand geworden.

Respondenten, die bereits einmal arbeitslos gewesen waren, berichten in höherem Ausmaß von Problemen am (aktuellen) Arbeitsplatz, von Existenz- und Zukunftsängsten sowie von Partnerschafts- und Beziehungsproblemen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes wird verstärkt in Frage gestellt, die jeweilige Tätigkeit als eher belastend und stressreich erlebt. Dies lässt die Hypothese einer sich möglicherweise erfolgsmindernd auswirkenden Traumatisierung zu.

#### *Körperliche und seelische Beschwerden aufgrund der Tätigkeit / des Arbeitsplatzes*

59% der Befragten geben an, aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit körperliche Beschwerden zu haben. Am häufigsten genannt wurden Störungen des Bewegungsapparats (bei Frauen bes. häufig Verspannungen), der Verdauung, Kopfschmerzen/Migräne, Schlafstörungen sowie Herz-/Kreislaufbeschwerden. Innerhalb der Gruppe der „Nicht-Wohlfühler“ liegt der Prozentsatz sogar bei 67%, wobei der Überhang an Beschwerden bei Magen-/Galle-/Verdauungsbeschwerden („hinunterschlucken“) sowie bei Kopfschmerzen und Schlafstörungen am stärksten ausgeprägt ist.

Berufsbedingte seelisch/psychische Probleme (v. a. Müdigkeit/Erschöpfung, Unzufriedenheit/Ärger, Frust/Aggression, Gereiztheit/Nervosität, Stress, Depressivität, Burn-out und Ängste) werden von 29% der Befragten angegeben. Auch hier zeigt die Gruppe der „Nicht-Wohlfühler“ wiederum deutlich mehr Nennungen (41%). Besonders stark zeigt sich dieser Unterschied im

Hinblick auf die Symptome Aggression/Frust sowie Niedergeschlagenheit/Depressivität, womit sich die sozialpsychologischen Theorien zu Reaktanz (Brehm, 1972; Wortman und Brehm, 1975) und gelernter Hilflosigkeit (Seligman, 1999) bestätigen (vgl. auch Margreiter, 1999). Auffällig ist, dass Personen, die bereits einmal arbeitslos waren, in überproportional hohem Ausmaß von Schlafproblemen, übermäßigem Schlafbedürfnis und Suizidgedanken berichten.

#### *Bewältigungsstrategien*

Angesprochen auf Veränderungsmöglichkeiten in Bezug auf die berufliche Problemsituation werden primär Maßnahmen der Selbsthilfe genannt, wobei diese häufig auf eine Änderung der (fremdbestimmten) Rahmenbedingungen abzielen. Hilfe durch Kollegen bzw. durch den Betriebsrat ist wenig präsent. Statt dessen zeigt sich, dass das private soziale Beziehungsnetz auch bei Arbeitsplatzproblemen als wichtigste Ressource erlebt wird. Professionelle Hilfe im weitesten Sinne des Wortes („Arbeiterkammer“, „Anwalt“) wird v. a. bei formalrechtlichen Problemen herangezogen. Hilfe durch das Arbeitsamt bzw. das AMS wird nur ein einziges Mal spontan genannt!

Unter Respondenten mit Arbeitsplatzproblemen bzw. „Nicht-Wohlfühlern“ deutet sich eine gefährliche Kommunikations- und Motivationsbarriere an: Aussagen wie „Helfen kann ich mir nur alleine“ bzw. „Mir kann gar nichts helfen“ sind in dieser Gruppe besonders häufig.

Bei Vorgabe einer Liste mit privaten bzw. professionellen/institutionellen Hilfsmöglichkeiten ergab sich Folgendes: Unterstützung seitens Partner/Familie, Freunden, Kollegen oder Vorgesetzten wird bei Arbeitsplatzproblemen als noch am ehesten hilfreich beurteilt. Hier scheint die Funktion der emotionalen Entlastung im Vordergrund zu stehen.

Arbeitsamt, Telefonischer Beratungsdienst, Alternativberater (z. B. Astrologe), Pfarrer sowie Politiker werden als am wenigsten hilfreich angesehen. Die ebenfalls relativ schlechten Werte für Arbeiterkammer, Betriebsrat sowie öffentliche Beratungsstellen deuten auf ein geringes Vertrauen gegenüber Institutionen hin.

Bemerkenswerterweise unterscheiden sich die „Nicht-Wohlfühler“ im Hinblick auf die negative Einstellung zu professionellen bzw. institutionellen Hilfsangeboten kaum von der Gegengruppe der „Wohlfühler“.

Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings in Bezug auf die Einschätzung der Hilfestellungen von Partner/Familie, Kollegen und Vorgesetzten. Hier weisen die Ergebnisse wiederum auf eine geringere soziale Kompetenz und Beziehungsfähigkeit dieser Gruppe hin.

Das Hilfsangebot „Psychotherapeut“ befindet sich im Mittelfeld; etwas vor Hausarzt und Psychologen, dennoch weit hinter Bezugspersonen wie Partner/Familie/Freunde/Kollegen. Konkret sehen 24% der Respondenten in der Psychotherapie eine mögliche Hilfe, 21% urteilen ambivalent bzw. unentschieden, für 54% ist Psychotherapie kein geeignetes Hilfsangebot.

*Stellenwert der Psychotherapie (Psychotherapie) bei der Lösung von Arbeitsplatzproblemen*

Der Bekanntheitsgrad des Psychotherapiebegriffs ist in der vorliegenden Untersuchung hoch (vorwiegend urbaner Raum). Ungefähr die Hälfte der Befragten gab an, direkt oder indirekt über Psychotherapie Bescheid zu wissen. Gefragt nach Assoziationen zum Begriff „Psychotherapie“ – losgelöst von der Arbeitsplatzproblematik – überwiegen positive Einfälle (Hilfestellung, Problemlösung, Bewusstseinsweiterung, Selbsterkenntnis, Beratung in schwierigen Situationen, Aussprache usw.) gegenüber negativen (unnötig, wirkungslos, für Kranke/Schwache/Verrückte, Seelenklemmer, Sofa, peinliche Befragung, teuer usw.)<sup>1</sup>

Die Hälfte der Befragten gibt an, sehr viel bzw. viel von Psychotherapie zu halten, 29% äußern sich ambivalent/unentschieden und 20% halten wenig bzw. sehr wenig von Psychotherapie. Die Einstellung zur Psychotherapie bzw. zu professionellen/institutionellen Helfern im allgemeinen ist bei Frauen deutlich positiver als bei Männern. Personen mit Problemen am Arbeitsplatz bzw. „Nicht-Wohl-Fühler“ zeigen hingegen überproportional eine eher negative Einstellung zur Psychotherapie bzw. zu professionellen/institutionellen Helfern.

Bei der Einschätzung des konkreten Nutzens der Psychotherapie im Zusammenhang mit Arbeitsplatzproblemen sind Respondenten, die bereits selbst Erfahrungen mit Psychotherapie gemacht haben, zur Hälfte der Meinung, Psychotherapie könne hilfreich sein. Bei der Gegengruppe (= kein persönlicher Kontakt mit Psychotherapie) beträgt dieser Anteil dagegen nur knapp 15%.

Erhebt man genauer, in welcher Form sich die Respondenten hier Hilfestellungen vorstellen, lässt sich insgesamt folgendes ableiten:

An eine mögliche Hilfestellung der Psychotherapie wird eher im ganzheitlichen Sinn gedacht, d.h. Steigerung der Selbsterkenntnis, Problembewusstsein schaffen, positives Denken und Selbstbewusstsein stärken. Die Psychotherapie hat also den ganzen Menschen zu umfassen und nicht so sehr einzelne Arbeits- bzw. Problemsituationen und wird im Bereich der Prophylaxe angesiedelt. Neben Familie/Partner/Freunden/Kollegen sollte die Psychotherapie eine professionelle Ansprechstelle darstellen, in der sich neue Perspektiven eröffnen und die Kommunikationsfähigkeit geübt werden kann.

Die Betonung des prophylaktischen Aspekts der Psychotherapie zeigt sich auch darin, dass zwei Drittel der Befragten dem vorgegebenen Item „Psychotherapie kann hilfreich sein, um möglichen Arbeitsplatzproblemen vorzubeugen“ zustimmen. 40% sind der Meinung, „Psychotherapie kann vielleicht bei seelischen Problemen helfen, nicht aber bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.“ Lediglich 22% glauben, dass „Psychotherapie nur hilfreich ist, wenn am Arbeitsplatz bereits Probleme vorhanden sind“.

Abschließend wurde eruiert, von welchen Personen bzw. Institutionen man sich vorzugsweise Informatio-

nen über psychotherapeutische Beratung bezogen auf den Arbeitsplatz besorgen würde: 84% Freunde/Bekannte, mit Psychotherapie-Erfahrung, 62% Hausarzt/andere Ärzte, 42% Bundesverband für Psychotherapie, 37% Familienberatungsstellen, 31% Telefonbuch, 8% Arbeitsamt/AMS. Somit erweist sich die Psychotherapie als ein „high touch“ Angebot, bei dem persönliche Vermittlung die Annäherung erleichtert. Bemerkenswert ist, dass Arbeitsamt und AMS diesbezüglich am wenigsten als Anlaufstelle gesehen werden.

**Resümee**

Bei Arbeitsplatzproblemen bzw. -verlust wird der Psychotherapie derzeit nur eine sehr periphere Lösungskompetenz eingeräumt. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass gerade Menschen, die sich am Arbeitsplatz nicht wohl fühlen, unter diversen Störungen/Symptomen (Isolierung, Frustration, Aggression, Depression) leiden. Unabhängig davon, ob diese Ursache oder Folge von Schwierigkeiten am Arbeitsplatz sind, handelt es sich dabei um Störungsbilder, deren Behandlung eindeutig in der Kompetenz von Psychotherapeuten liegt. Die Schwierigkeit besteht darin, dass gerade diese Zielgruppe fast jeder Form von professioneller Hilfe – und damit auch der Psychotherapie – misstrauisch gegenübersteht, zudem meist eine niedrigere Ausbildung aufweist und vermutlich finanziell unterprivilegiert ist. Die Akzeptanz der Psychotherapie wird davon abhängen, ob sie trotz dieser Hemmnisse bereit ist, sich verstärkt dem Problem des arbeitenden bzw. arbeitslosen Menschen zu stellen.

Die vorliegende Studie legt den Schluss nahe, dass Probleme am Arbeitsplatz psychische bzw. psychosomatische Beeinträchtigungen verstärken, wenn nicht sogar auslösen. Diese können den beruflichen Selbstwert und die soziale Einbindung nachhaltig beeinflussen, sodass selbst ein Arbeitsplatzwechsel die entstandenen psychosozialen Blockaden und Motivationsdefizite nicht mehr beseitigen kann. Eine Betreuung derart akuter Fälle direkt am Arbeitsplatz scheint unrealistisch. Erfolgsversprechend wäre demgegenüber eine stärkere Zusammenarbeit mit jenen Verantwortlichen, die von ihrer Funktion her mit Problemen am Arbeitsplatz befasst sind wie z.B. Betriebsräte, Betriebsärzte, Personalleiter, AMS usw. Ein Job-enrichment des psychotherapeutischen Aufgabengebiets in Richtung eines betrieblichen Coachings im Sinne erfolgreicher Prävention und Beratung für gezielte Behandlungsstrategien ist anzustreben. Psychotherapeuten sollten ihre Kernkompetenz verstärkt für die sich wandelnde Arbeitswelt (vgl. Giarini & Liedtke, 1998) und daraus entstehende Probleme zur Verfügung stellen. Neue Herausforderungen wie share-holder-values vs. human resource development könnten psychotherapeutisch reflektiert und begleitet werden.

**Literatur**

Brehm JW (1972) Responses to loss of freedom. A theory of psychological reactance. General Learning Press, Morristown, NJ

<sup>1</sup> Vgl. hierzu auch die eingangs genannte Studie „Lebensprobleme und Bewältigungsstrategien – Stellenwert der Psychotherapie“ (Felber et al., 2000).

- Felber M, Margreiter U, Schwentner G (2000) Lebensprobleme und Bewältigungsstrategien – Stellenwert der Psychotherapie. *Psychother Forum* 8: 177–181
- Giarini O, Liedtke PM (1998) Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome. Hoffmann und Campe, Hamburg
- Margreiter U (1999) Sozialpsychologische Theorien und ihre Bezüge zur Feldtheorie. In: Majce-Egger M (Hrsg) *Gruppentherapie und Gruppendynamik – Dynamische Gruppen-Psychotherapie*. Facultas, Wien, S 77–86

- Seligman MEP (1999) *Erlernte Hilflosigkeit*. Beltz, Weinheim
- Wortman CB, Brehm JW (1975) Responses to uncontrollable outcomes: an integration of reactance theory and the learned helplessness model. In: Berkowitz L (ed) *Advance in experimental social psychology*, vol 8. Academic Press, New York

**Korrespondenz:** Dr. Ursula Margreiter, Lenaugasse 3, A-1080 Wien, Österreich, Fax 01/405 39 95 DW 20,  
E-mail: propaedeutikum@oeagg.at

---

*Mag. Michaela Felber, Psychologin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, ÖAGG Propädeutikum, Vorgartenstraße 180/32, A-1020 Wien.*

*Dr. Gernot Schwentner, Wirtschaftspsychologe und Empirischer Sozialforscher, Schellhamnergasse 7, A-1160 Wien.*

*Dr. Ursula Margreiter, Wissenschaftliche Leiterin – ÖAGG Propädeutikum, Wirtschafts- und Klinische Psychologin, Managementtrainerin und Psychotherapeutin, Matrasgasse 6, A-1130 Wien.*