

3.3 Definition: Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie*

Die Literaturrecherche⁶⁰ hat keine gängige Definition des Begriffes „Wirtschafts- oder Arbeitspsychotherapie“ ergeben. Gesucht wurde unter den Fachbegriffen „Wirtschaftspsychotherapie“, „Arbeitspsychotherapie“ sowie unter den jeweiligen Kombinationen bzw. mit einzelnen Stichwortabfragen wie „Psychotherapie und Management, ... und Führungsperson, ... und Krisenmanagement, ... und Leadership, ... und Mobbing, ... und Wirtschaftsethik, ... und Human Resource Management, ... und Arbeit, ... und Commerce, ... und Economy, ... und Coaching, ... und Supervision“. Die bekanntesten Fachwörterbücher für Psychotherapie, Psychologie und Arbeitspsychologie⁶¹ haben bei der Definitionsfrage ebenfalls keine entscheidende Horzonterweiterung erbracht. Die Koordinationsstelle für österr. Psychotherapieforschung, Wien, konnte im Großen und Ganzen nur auf bereits oben kontaktierte Quellen verweisen. „Graue“ Literatur war nicht bekannt. Von 16 Ausbildungsvereinen der in Österreich staatlich anerkannten Psychotherapie-Richtungen, die schriftlich gebeten wurden, Spezialliteratur oder Personen zu nennen, die sich mit dem Themenkreis auseinandersetzen, haben sechs (37.5%) Vereine geantwortet, jedoch keine weiterführende Information geben können.

Fundierte Literatur, die sich zwar nicht mit der Definition, aber doch mit der spezifischen Fragestellung der Menschen im Arbeitskontext auseinandergesetzt hat, ist im Vergleich zu den anderen Tätigkeitsfeldern der Psychotherapie eher spärlich gesät. Verweisen darf ich auf HUTTERER-KRISCH et. al. (1996), die betriebsspezifische und persönlichkeitspezifische Beiträge der Psychotherapie zur Prophylaxe herausgegeben⁶² und damit in diese Arbeit größtenteils auch Eingang gefunden haben. Natürlich gibt es eine Unzahl von Literatur, die sich mit Themen wie Stress, Burnout oder Mobbing auseinandersetzt. Doch der kontextuelle Rahmen, den die Definition mit einschließt und der ein wesentliches Element der Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie darstellen wird, ist weniger häufig beschrieben. So auch bei HOCHGERNER⁶³, der die „primäre Prävention“ der Psychotherapie als psychosoziale Interventionsform zu den Themenkomplexen „Arbeit und Leistung“ und „Arbeitsplatzsicherung“ zählt, doch dies dort stehen lässt, ohne es zu vertiefen. Auch die weiteren Beiträge bei SONNECK (1996, Hrsg.) betrachten nicht den besprochenen Themenbereich, obwohl der Sammelband die „Anwendungen der Psychotherapie“ als Generalthema zum Inhalt hat.

⁶⁰ Online-Datenbanken: Academic Search Elite, Elsevier Science Direct, AURIS, Britannica, Brockhaus, BVB, DBI-Link, EZB Regensburg, KVK, ÖDD, OPAC, ÖVK-ZSS, SUBITO, PsyNDX, VLB. Weiters wurde in den gängigsten deutsch- und englischsprachigen (USA) Fachzeitschriften recherchiert.

⁶¹ BERGIN (1994), BIRBAUMER, CLARKSON, PETRUSKA (1994), CZOGALIK (1993), DORSCH (1987), NIELS (Hrsg.) (2000), TOMANN (1985), DIETMAR (1993), FRIELING, EKKEHART (1999), FRIELDING, SONNTAG (1999), GREIF, HOLLING (1995), HEIGL-EVERS (1997), PELZMANN (2000), PETERS (1999), ROTH (1989), SCHULER (1995, 2001), STUMM, PRITZ (Hrsg.) (2000), WEINERT (1998).

⁶² Siehe DOLLESCHKA (1996), DÖRING (1996), KARAZMANN (1996), LENERT (1996), AHRER (1996), PURZNER (1996). SONNECK (1996).

⁶³ HOCHGERNER (1996), Seite 15 – 84 in SONNECK (1996).

**Auszug GRAF, H. (2003), Psychotherapie in der Arbeitswelt, Seite 47 - 52, Wien: Springer.

Die Hereinnahme des Begriffes „Wirtschaft“ in die Definition soll der Komplexität gerecht werden, die mit diesem besonderen Arbeitsfeld in der Wirtschaft zusammenhängt. Wirtschaft stellt eine spezifische Art menschlichen Handelns und Gestaltens dar, die auf die Befriedigung von Bedürfnissen ausgerichtet ist. Dem gehen der Akt des Suchens und der Akt der Auswahl (Entscheidung) voraus. Damit ist im Wesentlichen der Gegenstand einer ökonomischen Theorie umrissen, denn aus einer Menge von Handlungsmöglichkeiten (Motiven) ist über jedes Element zu befinden, ob es angenommen oder abgelehnt (Angebot/Nachfrage) wird. Entscheidungen treffen besagt demnach, sich für oder gegen Handlungsalternativen (Kauf/Nichtkauf) auszusprechen (Zielpräferenzen)^{64, 65}.

Wie komplex Wirtschaft zu verstehen ist, lässt die OECD-Einschätzung bezüglich der wirtschaftlichen Veränderung durch die Globalisierung der Wirtschaft erkennen. Durch raschen Technologiewandel, durch Innovationen und Beschleunigung des Technologietransfers, durch allmählichen Abbau von Handelsschranken und stark wachsendes Handelsvolumen, Verlagerung von Produktionsstandorten in junge Schwellenländer aufgrund erheblicher Kostenunterschiede, durch fortschreitende Kostensenkung bei der Raumüberwindung durch Einsatz neuer Kommunikationstechnologien, durch das Zusammenwachsen ganzer Regionen zu Märkten und durch das Entstehen neuer Wachstumsregionen u.a. durch demographische Verschiebungen verlieren Regierungen einen Großteil ihres traditionellen Einflusses auf Politikbereiche. Nationale Alleingänge entfallen, da der einzelne Staat wenig Einfluss auf die Weltwirtschaft hat. Die OECD schließt daraus, dass Bildung deshalb als hochrangig angesehen werden muss, um globale Handlungskompetenz zu gewinnen. Dazu gehören Weltkenntnis, Weltverständnis, aber auch das Sich-leiten-Lassen durch verantwortungsbewusste Prinzipien (Eine-Welt-Ansatz und nachhaltiges Wirtschaften). Nachhaltiges Wirtschaftswachstum hat die Umweltressourcen, auf denen alle menschlichen Tätigkeiten beruhen, zu erhalten. Zugleich muss es aber auch den Bestand von Human- und Sozialkapital nachhaltig sichern⁶⁶. Ein ähnliches Anforderungsprofil kommt bei den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck, die einen Beitrag für internationale Investitionen und wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele leisten sollen. Dass in den allgemeinen Grundsätzen auch Themenbereiche wie Bekämpfung der Korruption, Verbraucherinteressen, Wissenschaft, Technologie, Wettbewerb, Besteuerung, Nachhaltigkeit und Wahrung von Frieden und Sicherheit diskutiert werden, zeugt von der enormen Verflechtung und Komplexität des Begriffes „Wirtschaft“⁶⁷.

⁶⁴ Vgl. dazu DICHTL (Hrsg.), (1997), DOHNAL (Hrsg.), (1997).

⁶⁵ Vgl. dazu GRAF (1998), Seite 105 –150.

⁶⁶ Vgl. dazu OECD: C/MIN(97) Council at Ministerial Level, 26-27 May 1997, ECONOMIC GLOBALIZATION AND THE ENVIRONMENT, 1997 und TEIL B, Kap. 1.

⁶⁷ Vgl. dazu OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (2000). Die wesentlichen Neuerungen gegenüber der Fassung von 1976 sind:

1. Verankerung von Menschenrechten einschließlich einer ausdrücklichen Verurteilung von Kinder- und Zwangsarbeit.
2. Verankerung des Nachhaltigkeitsprinzips sowie eine Stärkung des Umweltkapitels unter ausdrücklicher Anerkennung des Vorsorgeprinzips.
3. Einführung eines eigenen Konsumentenschutzkapitels.
4. Stärkung des Kampfes gegen Bestechung und Korruption.
5. Anerkennung der besonderen Rolle und Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).
6. Verbesserte Umsetzung durch Aufwertung der in allen Teilnehmerländern eingerichteten „Nationalen Kontaktpunkte“.

Die Bezeichnung „Organisationspsychotherapie“ würde meines Erachtens oben genannter Komplexität nicht gerecht werden, obwohl Organisationspsychologie und Personalpsychologie ausführlich und hinreichend einen Teilbereich der Arbeitswelt beschreiben, jedoch nur aus ihrer berechtigten psychologisch-wissenschaftlichen Blickrichtung, die allerdings ein wichtiger Bestandteil des interdisziplinären Denkens ist.

Ähnlich verhält es sich mit dem Begriff Arbeit. Welche Vielfalt, Komplexität, welche Chancen, aber auch Gefahren hier die Fragestellungen begleiten, wurde ausführlich zumindest im Kap. 1 bzw. 2 erörtert. Dort haben wir sinngemäß festgehalten, dass Arbeit einen „grundlegenden Faktor menschlichen Zusammenlebens darstellt“, der uns in der „Gesamtheit als menschliche Zivilisation und Kultur entgegentritt⁶⁸.“

„Wirtschaft“ ist somit Platzhalter für die Komplexität der Rahmenbedingungen⁶⁹ der Arbeit und die wiederum ist Platzhalter für Zivilisation und Kultur, denen der Mensch auf seiner physischen, psychischen und geistigen (noetischen) Ebene begegnet. Vor diesem Hintergrund lautet die dieser Arbeit zugrunde liegende Definition von Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie im ersten Ansatz wie folgt:

Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie ist eine umfassende, bewusste und geplante Tätigkeit, die sich auf den individuellen Kontext von Wirtschaft, Organisation und Arbeit eines Individuums mit seinen physischen, psychischen und noetischen (geistigen) Dimensionen bezieht. Diese Tätigkeit umfasst präventive, kurative, emanzipatorische, entwicklungs- und gesundheitsfördernde Interventionen und Behandlungen mit wissenschaftlich-psychotherapeutischen Methoden.

Die dabei identitätsstiftenden Elemente der Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie (WAP) und die Basis der Ausübung sind:

- WAP ist ein Teilgebiet wissenschaftlich-psychotherapeutischer Leistungen.
- WAP ist eine Zusatzqualifikation des Gesundheitsberufes Psychotherapie, die durch jene Weiterbildung erworben werden sollte, die Teilbereiche der Betriebswirtschaft, Organisations- und Personalentwicklung sowie Organisations- und Arbeitspsychologie umfasst.
- WAP ist durch die eigenverantwortliche Erfüllung der zu erfüllenden Aufgaben charakterisiert, unabhängig davon, ob diese Tätigkeit freiberuflich oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt wird.
- WAP erfolgt nach methodenspezifischer Ausbildung einer gesetzlich anerkannten psychotherapeutischen Behandlungsmethode.
- WAP findet im Rahmen einer professionellen Interaktion und Beziehung zwischen einem oder mehreren zu Behandelnden (KundInnen, KlientInnen, Organisationen) und PsychotherapeutInnen statt, die sich an den gesetzlichen Grundlagen des Psychotherapiegesetzes orientieren.
- WAP hat zum Ziel, psychosoziale oder psychosomatische, inter- und intrapsychische sowie inter- und intrasozial-kommunikativ bedingte Fragestellungen, Leidenszustände in und aus dem Wirtschafts- und Arbeitskontext zu besprechen,

⁶⁸ Siehe DEUTSCHER et. al. (1978), Seite 33 f.

⁶⁹ Vgl. dazu GRAF (1998), Seite 1 – 20.

zu reflektieren und zu beraten. Dabei sollen bereits bestehende Symptome, belastende, nicht hilfreiche Verhaltensweisen und Einstellungen gemildert oder beseitigt werden, um Entwicklung, Reifung, Gesundheit, Sozial- und Selbstkompetenz des Individuums wiederherzustellen, zu erhalten oder zu fördern, um den Anforderungen der sich stets ändernden Rahmenbedingungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt gerecht zu werden.

Eine kontexterweiternde, für mich auch die präzisere Definition von Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie möchte ich so formulieren:

Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie ist ein Teilgebiet der wissenschaftlich-psychotherapeutischen Leistungen. Diese Zusatzqualifikation wird in einer curricularen Weiterbildung erworben, welche die Teilbereiche der Betriebswirtschaft, Organisations- und Personalentwicklung und Organisations- und Arbeitspsychologie umfasst.

Die Leistungserbringung erfolgt eigenverantwortlich nach spezifischer Ausbildung gemäß einer gesetzlich anerkannten psychotherapeutischen Behandlungsmethode. Diese Ausbildung findet im Rahmen einer professionellen Interaktion und Beziehung zwischen einem oder mehreren zu Behandelnden (KundInnen, KlientInnen, Organisationen) und PsychotherapeutInnen stattfindet. Die Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie hat zum Ziel, psychosoziale oder psychosomatische, inter- und intrapsychische sowie inter- und intrasozial-kommunikativ bedingte Fragestellungen in und aus dem Wirtschafts- und Arbeitskontext zu besprechen, zu reflektieren und darüber zu beraten.

Dabei sollen bereits bestehende Symptome, belastende Leidenszustände, nicht hilfreiche Verhaltensweisen und Einstellungen gemildert oder beseitigt werden, um Entwicklung, Reifung, Gesundheit sowie Sozial- und Selbstkompetenz des Individuums wiederherzustellen, zu erhalten oder zu fördern, damit den Anforderungen der sich stets ändernden Rahmenbedingungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt Rechnung getragen wird.

In meiner Arbeit⁷⁰ habe ich in Anlehnung an das PthG eine psychotherapeutisch orientierte Definition von Persönlichkeitscoaching (siehe auch Seite 44 und 87f.) formuliert und anschließend eine Abgrenzung gegenüber der Psychotherapie vorgenommen. Diese Abgrenzung kann jetzt vice versa gegenüber großen Teilen der Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie gelten: Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie ist keine Tätigkeit, die ein Tutor, Mentor, Lehrer, Pate, Berater, Starthelfer, eine Schlüsselfigur, ein Sponsor, Führer, Gefährte, Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologe durchführt. Bei all den Bezeichnungen gibt es Gemeinsamkeiten, besonders beim Persönlichkeitscoaching zur Wirtschafts- und Arbeitspsychotherapie, aber auch Unterschiede, wobei die Abgrenzung zur Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Supervision und zum Persönlichkeitscoaching (siehe Kap. 6.6) für die gegenwärtige Diskussion wohl die wichtigste ist, denn die anderen oben angeführten

⁷⁰ GRAF (1998), Seite 43 f: „*Persönlichkeitscoaching* ist ein Hinterfragen von Rolle und Rollenverständnis im Fragenkontext der Variablen von seelischer Gesundheit. ...Ein(e) psychologisch (psychotherapeutisch, soziologisch, pädagogisch) ausgebildete(r) BeraterIn wird im Kontext des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfeldes einer Organisation oder auch Einzelperson, die den Status eines/einer Kunden/Kundin oder Klienten/Klientin einnimmt, beauftragt, im Rahmen eines Arbeitsbündnisses, dem ein Vertrag zugrunde liegt, inter- und intrapsychische sowie inter- und intrakommunikative Fragestellungen zu besprechen, zu reflektieren, zu beraten und zu begleiten.

Bezeichnungen finden in der Literatur, genauer gesagt in der gegenwärtigen Personalentwicklung, wenig Niederschlag.

Folgende Leistungen, Angebote, Interventionen und Anforderungsprofile kann die WAP im Sinne einer Definitionseinschränkung daher nicht erbringen:

- WAP ist kein Fachcoaching im Sinne der Definition nach GRAF (1998)⁷¹ - obwohl dort auch Elemente von inter- und intrapsychischen Themen beachtet werden, besonders jene der Gruppendynamik - doch sind sie nicht unmittelbarer Gegenstand der Beratung, d. h. nicht das Umfeld und dessen Organisation, sondern die Mitglieder der Organisation sind Gegenstand der Intervention.
- WAP ist kein Ersatz für fehlende Organisationsstrukturen, Unternehmensleitbilder und Führungsgrundsätze.
- WAP ist kein Ersatz für fehlendes Total Quality Management (TQM), Corporate Design (CD), fehlende Corporate Identity (CI), Qualitätssicherung oder einen fehlenden kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP).
- WAP ist kein Ersatz für mangelnde Führungsqualitäten im Bereich der Fach- und Sozialkompetenz.

⁷¹ Vgl. dazu ebenda, Seite 45: *Fachcoaching* beschäftigt sich hauptsächlich mit funktions- und zielorientierter Beratung wie Unternehmenskonzeptionen, Informationssystemen, Kooperationsberatung, Beratung bei Management-Buyout, Unternehmensverwaltung, Controlling, Management auf Zeit, Projektmanagement, Personaladministration, Marketing, Marketingkonzepten, Marketinglogistik, Distribution, Marktanalysen, Marktbeobachtung, Marktprognosen, Organisation, Verwaltung, Büroorganisation und -planung, Analyse und Wirtschaftlichkeitsbeurteilung technischer Investitionen, Produktentwicklung / Produktdesign, Produktions- und Fertigungstechnik, technischer Organisation und C-Techniken, Technologieberatung, Arbeitsvorbereitung und Arbeitstechnik, Betriebsstättenorganisation, Logistikberatung, Finanz- und Rechnungswesen, Aufbau und Organisation des betrieblichen Rechnungswesens, Bilanzanalysen, Kostenrechnung und Kalkulation, Liquidationsmanagement und Rentabilitätsanalysen. Diese Auflistung erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit, doch deckt sie den größten Teil jener Tätigkeiten ab, die in den Bereich Fachcoaching fallen.