

Eine gute psychische Gesundheit: Systematiken psychischer Ressourcen im Vergleich

Zusammenstellung aus Anlass der
Conference **Public Mental Health**

Olten, 21. August 2014

Felix Wettstein

Tabelle 2: Synthese zur Systematik psychischer Ressourcen (eigene Darstellung)

Ressourcengruppe	Bezeichnung der psychischen Ressource
A Emotionen und persönliche Eigenschaften	A1 Selbstwertgefühl
	A2 Optimismus und Zuversicht
	A3 emotionale Stabilität
	A4 Gefühl der Lebendigkeit und Ausgeglichenheit
	A5 Coping, aktives Bewältigungsverhalten
	A6 Genussfähigkeit, Flow-Erleben
B kognitive Erwartungen und Überzeugungen	B1 Selbstaufmerksamkeit und realistische Selbsteinschätzung
	B2 Fähigkeit zur Selbstregulation
	B3 Kontrollüberzeugung
	B4 Selbstwirksamkeitserwartung
	B5 Kohärenzgefühl
	B6 Herausforderungen als Anreiz, nicht als Bedrohung interpretieren; Mut, Risikobereitschaft
	B7 Positive Erwartungshaltung, Begeisterungsfähigkeit
	B8 Engagement für Ziele, Zielbindung
	B9 Ausrichtung auf Sinn
	B10 mit Verlusten und Einschränkungen umgehen können
C interaktionelle psychische Ressourcen	C1 Empathie und Beziehungsfähigkeit
	C2 Respekt und Verträglichkeit gegenüber Interaktionspartnern
	C3 Wertschätzung zeigen und annehmen können
	C4 Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit
	C5 Fähigkeit, soziale Unterstützung zu erschliessen
	C6 Integrationsfähigkeit in soziale Gruppen
	C7 auf Gegenseitigkeit und Ausgleich ausgerichtetes Verhalten

19.08.2014

Eine gute psychische Gesundheit: Systematiken psychischer Ressourcen im Vergleich

Es gibt in der Literatur verschiedene Vorschläge, psychische Ressourcen zu klassifizieren und zu systematisieren. Tabelle 1 stellt mehrere solcher Ansätze einander gegenüber. Die innere Reihenfolge in der jeweiligen Spalte stimmt nicht mit dem Originalquelle überein: Die Tabelle ist so geordnet, dass gleiche oder ähnliche Bezeichnungen in derselben Zeile erscheinen und dass thematisch ähnliche Ressourcenbezeichnungen unmittelbar aufeinander folgen.

Listenartige Aufzählungen haben Trojan & Legewie (2001, unter Bezugnahme auf Beutel 1989) und Dick (2003) vorgeschlagen. In Anhang A ist ein Auszug aus dem Buch von Trojan und Legewie (2001) kopiert. Wüsten & Schmid gehen von einer Modellabbildung aus, in deren Zentrum vier Grundbedürfnisse der Konsistenztheorie stehen; darum sind zwölf „Ressourcenhotspots“ gruppiert, diese wiederum werden tabellarisch aufgelistet und mit Beispielen illustriert.

Anders bei Willutzki (2013) und Schubert (2012): Hier handelt es sich um Texte, welche über mehrere Abschnitte hinweg Umschreibungen zu den bekannten bzw. diskutierten Ressourcen enthalten. Sie verweisen jeweils auf die Autorinnen und Autoren, die das entsprechende Konzept ursprünglich in die wissenschaftliche Debatte einbrachten (z.B. Selbstwirksamkeitserwartung durch Bandura, Hardiness durch Kobasa). Auf diese Nennung der Primärquellen wird hier verzichtet.

Verwendung des Ressourcenbegriffs

Unter sämtlichen gesundheitsrelevanten Ressourcen sind die psychischen Ressourcen eine Teilmenge. Schubert & Knecht (2012) schlagen vor, auf einer ersten Ebene zwischen „Umweltressourcen“ und „Persönlichen Ressourcen“ zu unterscheiden. Die Umweltressourcen teilen sie ein in „sozial-emotionale Beziehungsressourcen“, „soziale Ressourcen“ (analog dem Konzept soziales Kapital), „ökologische Ressourcen“ und „sozialstaatliche und soziokulturelle Ressourcen“. Die persönlichen Ressourcen unterteilen sie in „physische Ressourcen“, „psychische Ressourcen“, „interaktionelle Ressourcen“ und „ökonomische Ressourcen“.

Auch wenn möglicherweise kognitive Ressourcen (z.B. Kreativität, geistige Flexibilität, Problemlösefähigkeiten) eine eigene Kategorie bilden müssten, lässt sich doch feststellen, dass Schubert und Knecht (ebd.) mit diesen Unterteilungsvorschlägen weit präziser sind als andere Autorinnen und Autoren. Diese verwenden oft Begriffe wie interne, personale oder persönliche Ressourcen, meinen damit aber nur die psychischen, manchmal zusätzlich die interaktionellen (psychosozialen).

Was im nachfolgenden Zitat zu den personalen Ressourcen ausgesagt ist, kann sicher spezifisch für die psychischen Ressourcen als gültig betrachtet werden. Udris et al. (1992: 17) verstehen unter personalen Ressourcen „habitualisierte, d.h. situationskonstante, aber zugleich flexible gesundheitserhaltende und -wiederherstellende Handlungsmuster sowie kognitive Überzeugungssysteme („belief systems“) der Person.“

Vergleich mit Kompetenz-Taxonomien

Wenn es um Ressourcen geht, ist der Kompetenzbegriff nie weit. Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat einen Katalog mit 10 „Lebenskompetenzen“ formuliert, welche Basis für eine optimale Gesundheit sind. Sie sind mit psychischen, interaktionellen und kognitiven Ressourcen eng verwandt. Dazu Anhang B.

Die OECD (2005) wiederum schlägt einen Katalog von „Schlüsselkompetenzen“ vor, auf einer ersten Ebene unterteilt in die drei Kategorien: a) Interaktive Anwendung von Medien und Mitteln, b) Interagieren in heterogenen Gruppen, c) Autonome Handlungsfähigkeit. Kategorie II ist ihrerseits in drei Kompetenzgruppen eingeteilt, die teilweise nahe an psychosozialen Ressourcen liegen. Dazu Anhang C.

Tabelle 1: Synopse verschiedener Systematiken und Aufzählungen

Urheberschaft, Autoren	Trojan & Legewie 2001 (Bezug auf Beutel 1989)	Willutzki 2013 (S. 75)	Wüsten & Schmid (2012) (1)	Dick (2003)	Schubert 2012
Benennung der Liste	personale Ressourcen	interne oder personale Ressourcen	individuelle Ressourcen	persönlichkeitsbezogene Ressourcen	psychische Ressourcen
	Selbstwertgefühl	Selbstwertgefühl		Selbstwertgefühl, Selbstakzeptanz	Selbstwertgefühl
	Zuversicht und Optimismus	Optimismus		Gelassenheit, Zuversicht, Heiterkeit	Optimismus
	stabiles Selbstsystem und emotionale Stabilität	positive Gestimmtheit	Ausdrucks- und Regulationsmöglichkeiten von Emotionen		emotionale Stabilität und positive Emotionalität
	unbekümmerte ruhige Selbsteinschätzung	geringe negative Affektivität		Gefühl der Lebendigkeit, Ausgeglichenheit	
	internale Kontrollüberzeugung	Gefühl, Kontrolle über Umwelt ausüben zu können	Funktionale Gedanken und Überzeugungen	Kontrollgefühl	Interne Kontrollüberzeugung (<i>Wirksamkeitsüberzeugung</i>)
		Selbsteffizienzerwartung	Motivationale Bereitschaften und Stärken (Bsp. Selbstwirksamkeit)	Selbstsicherheit	Selbstwirksamkeitserwartung (<i>Wirksamkeitsüberzeugung</i>)
	Selbstvertrauen (self-efficacy)				
	Selbstaufmerksamkeit, Emotionswahrnehmung	Fähigkeit, persönliche und Umweltressourcen adäquat einschätzen und nutzen zu können	Selbstreflexion, Bewusstsein der Schwierigkeiten (Bsp. realistische Selbsteinschätzung)		Selbstaufmerksamkeit und realistische Selbsteinschätzung
		Selbst-Kontrolle	Schwach ausgeprägte Vermeidung (Bsp. Bewältigungskompetenz)		Selbstregulation; z.B. Fähigkeit zum Bedürfnisaufschub
		Kohärenzsinn			Kohärenzgefühl (<i>Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit</i>)
		Hardiness	Herausragende Stärken (Bsp. Widerstandsfähigkeit)		Hardiness (<i>commitment, control, challenge</i>)
	aktives Bewältigungsverhalten				Coping
	Herausforderungen als Anreiz empfinden	Vieldeutige Situationen eher als Herausford. denn als Bedrohung interpretieren			aktives und konstruktives Bewältigungshandeln in Krisensituationen

Forts. Folgeseite

	Commitment (Zielbindung, Engagement)	Engagement für Ziele	Gesunde Lebensziele		Einsatzbereitschaft
		Ausrichtung auf Sinn	Bereiche mit Wohlbefinden (Bsp. positive Erinnerungen)		sinnvoll erlebte Tätigkeiten
					Hoffnung und Zielbindung
	abschwächende Bewertung von Problemen	mit Verlusten und Einschränkungen umgehen können	Nicht vorhandene oder abgeschwächte Symptome		
	Bevorzugung „reifer“ gegenüber „unreifen“ Abwehrformen	Positive Konstruktion von Erfahrungen und Erwartungen			Begeisterungsfähigkeit, Aufgeschlossenheit, Risikobereitschaft.
		Orientierung an Genuss und Vergnügen			
				Religiöser Glaube, Spiritualität	Spiritualität und Religiosität
		Resilienz			(Resilienz, kritisch)
Benennung der Liste					interaktionelle psychische Ressourcen
			Günstiges Beziehungsverhalten	Liebes- und Beziehungsfähigkeit	Empathie, Beziehungsfähigkeit, Toleranz
				soz. Kompetenz, Extraversion	Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit
					Soz. Unterstützung einholen können
					Respekt und Verträglichkeit gegenüber Interaktionspartnern; Integrationsfähigkeit in soz. Gruppen
		Interpersonales Vertrauen			Auf Gegenseitigkeit, Ausgleich und Wiedergutmachung ausgerichtetes Verhalten
			Stamina (Ausdauer; Widerstandsfähigkeit; Vitalität)		
				Kreativität, Schaffenskraft	
				Mut, Willenskraft	

(1) = nicht auf der Liste: Fremd-Ressourcen (günstige Umweltbedingungen / wertvolle Beziehungen)

Tabelle 2: Synthese zur Systematik psychischer Ressourcen (eigene Darstellung)

Ressourcengruppe	Bezeichnung der psychischen Ressource	Kommentare
A Emotionen und persönliche Eigenschaften	A1 Selbstwertgefühl	
	A2 Optimismus und Zuversicht	<i>dispositionaler Optimismus gilt als Ressource („naiver“ nicht)</i>
	A3 emotionale Stabilität	<i>„geringe negative Affektivität“ dürfte verwandt sein</i>
	A4 Gefühl der Lebendigkeit und Ausgeglichenheit	
	A5 Coping, aktives Bewältigungsverhalten	<i>Fähigkeit, Stress adäquat zu begegnen</i>
	A6 Genussfähigkeit, Flow-Erleben	<i>wird selten in den Ressourcen-Systematiken vorgeschlagen</i>
B kognitive Erwartungen und Überzeugungen	B1 Selbstaufmerksamkeit und realistische Selbsteinschätzung	<i>enthält auch die Fähigkeit, Gefühle adäquat wahrzunehmen, und die Fähigkeit, personale und Umweltressourcen adäquat zu nutzen</i>
	B2 Fähigkeit zur Selbstregulation	<i>bisher selten in den Ressourcen-Systematiken vorgeschlagen</i>
	B3 Kontrollüberzeugung	<i>Zusammen mit der Selbstwirksamkeitserwartung die „Wirksamkeitsüberzeugungen“. Hier trotz Überlappung separat ausgewiesen: Es gibt eine umfassende empirische Forschungstradition für beide.</i>
	B4 Selbstwirksamkeitserwartung	<i>Zweiteilig: Kompetenz-Erwartung (ich kann es) und Konsequenz-Erwartung (dank meinem Handeln klappt es)</i>
	B5 Kohärenzgefühl	<i>Drei Komponenten: Verstehbarkeit, Handhabbarkeit (nahe bei Kontrollüberzeugung), Sinnhaftigkeit (nahe bei „Ausrichtung auf Sinn“)</i>
	B6 Herausforderungen als Anreiz, nicht als Bedrohung interpretieren; Mut, Risikobereitschaft	
	B7 Positive Erwartungshaltung, Begeisterungsfähigkeit	<i>Teil der Persönlichkeitsdimension Extraversion/Offenheit</i>
	B8 Engagement für Ziele, Zielbindung	<i>Fähigkeit, langfristige Ziele verfolgen zu können; Commitment</i>
	B9 Ausrichtung auf Sinn	
	B10 mit Verlusten und Einschränkungen umgehen können	
C interaktionelle psychische Ressourcen	C1 Empathie und Beziehungsfähigkeit	<i>Als Sammelbegriff auch „Verträglichkeit“ (Schubert 2013: 217)</i>
	C2 Respekt und Verträglichkeit gegenüber Interaktionspartnern	
	C3 Wertschätzung zeigen und annehmen können	<i>in den referenzierten Systematiken nicht enthalten</i>
	C4 Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit	
	C5 Fähigkeit, soziale Unterstützung zu erschliessen	<i>Subjektperspektive: wahrgenommene soziale Unterstützung</i>
	C6 Integrationsfähigkeit in soziale Gruppen	
	C7 auf Gegenseitigkeit und Ausgleich ausgerichtetes Verhalten	<i>empirisch oft erhoben: interpersonales Vertrauen</i>

Erläuterungen zur Tabelle 2:

Die erste Spalte, eine Unterteilung in drei Ressourcengruppen, ist inspiriert von Schubert & Knecht (2012: 21f.), wenn auch nicht ganz mit deren Taxonomie übereinstimmend.

Resilienz ist nicht auf der Liste, weil der Begriff für das Insgesamt von psychischen Widerstandsressourcen steht, auf welche im Fall von kritischen Lebensereignissen oder Erschütterungen zurückgegriffen werden kann.

Selbst-Vertrauen ist nicht auf der Liste, weil es mit der Selbstwirksamkeitserwartung (zu welcher Erhebungsinstrumente existieren) eng verwandt ist.

Hardiness (Konzept von Suzanne Kobasa 1979) ist nicht auf der Liste, weil nur selten damit gearbeitet wird und weil die drei Komponenten in der Liste enthalten sind: „commitment“ = Engagement für Ziele, control = Kontrollüberzeugung, challenge = Herausforderungen als Anreiz verstehen)

Hoffnung ist nicht auf der Liste; mit positiver Erwartungshaltung und Zielbindung sinngemäss abgedeckt.

Spiritualität und **Religiosität** sind nicht auf der Liste, aber eng verwandt mit „Ausrichtung auf Sinn“ (und dritter Komponente des Kohärenzgefühls)

Empirische Erfassung und Messung/Skalierung von psychischen Ressourcen

Zu den meisten in Tabelle 2 aufgenommenen psychischen Ressourcen sind in den letzten Jahrzehnten Messinstrumente entwickelt und validiert worden. Sie hier darzustellen würde den Rahmen sprengen. Der Stand des empirischen Wissens ist in zwei jüngeren Bänden der Schriftenreihe der deutschen Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung umfassend dargelegt (BZgA 2009 und BZgA 2012). Weiter soll an dieser Stelle auf die verfügbaren schweizerischen Daten aus der Gesundheitsbefragung und aus dem Schweizer Haushaltpanel verwiesen werden.

Der Band „**Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter**“ aus der Schriftenreihe der BZgA bietet eine differenzierte Review über den Forschungsstand zu folgenden psychischen Ressourcen:

- Selbstwertgefühl
- Optimismus
- Positive Emotionen
- Kontrollüberzeugung
- Selbstwirksamkeitserwartung
- Kohärenzgefühl
- Hardiness
- Coping
- Hoffnung
- Religiosität und Spiritualität
- Soziale Unterstützung

Das „**Monitoring zur psychischen Gesundheit**“ von Gesundheitsförderung Schweiz und Obsan (2010 und 2013) wertet aus den Daten der Gesundheitsbefragung und des Schweizer Haushaltpanels die Resultate zu folgenden psychischen Ressourcen aus (differenziert nach Geschlecht, Altersgruppe, Sprachregion, Bildungsstatus und Haushalteinkommen):

- Optimismus und Wohlbefinden
- Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensbereichen
- Kontrollüberzeugung (Mastery)
- Vorhandensein einer Vertrauensperson
- Kohärenzgefühl (nur in Ausgabe 2010; Daten von 2007)

Zitierte Literatur

- Trojan, Alf & Legewie, Heiner (2001). Nachhaltige Gesundheit und Entwicklung. Frankfurt/M.: Verlag für akademische Schriften VAS, 87-88.
- Beutel, M. (1989). Was schützt Gesundheit? Zum Forschungsstand und der Bedeutung von personalen Ressourcen in der Bewältigung von Alltagsbelastungen und Lebensereignissen. Psychotherapie und medizinische Psychologie, Vol. 39, 452-462.
- Bühler, A., & Heppekausen, K. (2005). Gesundheitsförderung durch Lebenskompetenzprogramme in Deutschland. Grundlagen und kommentierte Übersicht. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung BZgA (Hrsg.) (2009). Schutzfaktoren bei Kindern und Jugendlichen. Band 35 der BZgA-Schriftenreihe, Köln.
- Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung BZgA (Hrsg.) (2012). Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter. Band 43 der BZgA-Schriftenreihe, Köln.
- Dick, Andreas (2003). Psychotherapie und Glück. Bern: Hans Huber.
- Gesundheitsförderung Schweiz und Schweiz. Gesundheitsobservatorium Obsan (Hrsg.) (2010). Monitoring zur psychischen Gesundheit – mit Fokus ‚Ältere Menschen‘ und ‚Stress am Arbeitsplatz‘. Aktualisierung 2010. Neuchâtel.
- Gesundheitsförderung Schweiz und Schweiz. Gesundheitsobservatorium Obsan (Hrsg.) (2013). Monitoring zur psychischen Gesundheit – mit Fokus ‚Ältere Menschen‘ und ‚Stress am Arbeitsplatz‘. Aktualisierung 2013. Bern und Lausanne.
- OECD (2005). Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung. <http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf> (Zugriff 15.08.2014)
- Schubert, Franz-Christian (2012). Psychische Ressourcen – Zentrale Konstrukte in der Ressourcendiskussion. In: Knecht, Alban & Schubert, Franz-Christian (Hrsg.) Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer, 205-223.
- Schubert, Franz-Christian & Knecht, Alban (2012). Ressourcen – eine Einführung in Merkmale, Theorien und Konzeptionen. In: Knecht, Alban & Schubert, Franz-Christian (Hrsg.) Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer, 15-42.
- Udris, Ivars et al. (1992). Ressourcen der Salutogenese. In: Schröder, Harry / Reschke, Konrad (Hrsg.): Psychosoziale Prävention und Gesundheitsförderung. Regensburg: Roderer, 85–103.
- Willutzki, Ulrike (2013). Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffsklärung. In: Schemmel, Heike; Schaller, Johannes (Hrsg.). Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit. Tübingen: Verlag DGVT, 2. vollst. überarb. und erw. Aufl., 61-82.
- Wüsten, Günther & Schmid, Holger (2012). Ressourcenaktivierung. In: Knecht, Alban & Schubert, Franz-Christian (Hrsg.) Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer, 306-312.

Anhang A: „Personale Ressourcen“ gemäss Trojan & Legewie 2001

Quelle: Trojan, Alf & Legewie, Heiner (2001). Nachhaltige Gesundheit und Entwicklung. Frankfurt/M.: Verlag für akademische Schriften VAS.
Daraus Kapitel 2.4.3. „Personale Ressourcen (S. 87f.) mit Bezug auf Beutel, M. (1989). Was schützt Gesundheit? In: Psychotherapie und medizinische Psychologie 39 (9/10): 452-462.

Unter personalen Gesundheitsressourcen fassen wir persönliche Einstellungen, Persönlichkeitseigenschaften und Kompetenzen zusammen, die den einzelnen widerstandsfähig gegen gesundheitliche Belastungen und Risikofaktoren machen und/oder ihn zu gesundheitsfördernden Verhaltensweisen befähigen. Die Überschneidungen mit körperlichen Ressourcen einerseits und Verhalten und Lebensweisen andererseits sind beträchtlich.

Im Gegensatz zu den spärlichen empirischen Untersuchungen körperlicher Gesundheitsressourcen zählen die Studien zu personalen Ressourcen in die Tausende, was mit der Beliebtheit korrelativer Fragebogenuntersuchungen in den Sozialwissenschaften zusammenhängen dürfte. Beutel (1989) ermittelte in einer umfangreichen Literaturrecherche zu protektiven Faktoren bei Gesundheitsbelastungen (Studien zur Bewältigung von Alltagsbelastungen und Gesundheit, Längsschnittstudien zu lebensgeschichtlichen protektiven Faktoren und retrospektive Studien an Gesunden) die folgende Liste personaler Bewältigungs- bzw. Gesundheitsressourcen:

- *Zuversicht und Optimismus* im Sinne einer auch angesichts von Mißerfolgen überdauernden hoffnungsvollen Lebenseinstellung
- *Internale Kontrollüberzeugung* als subjektive Überzeugung, wichtige Ereignisse im eigenen Leben selber kontrollieren zu können
- *Selbstvertrauen* (self-efficacy) als Überzeugung, selber die Kompetenzen zur Lösung der anstehenden Lebensprobleme zu besitzen
- *Selbstwertgefühl* als globale positive Bewertung der eigenen Person mit weitreichenden Auswirkungen auf das Selbsterleben und die sozialen Beziehungen
- *Stabiles Selbstsystem und emotionale Stabilität* als Charakteristikum eines bei Belastungen nicht von Dekompensation bedrohten Selbsterlebens
- *Unbekümmerte ruhige Selbsteinschätzung* als Tendenz, mit einschneidenden Veränderungen ohne tiefgreifende psychische Reaktionen umzugehen
- *Interpersonales Vertrauen* als Tendenz, auf die Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit anderer Menschen zu vertrauen
- *Commitment* (Zielbindung, Engagement) als Tendenz, sich mit Aufgaben, Dingen und Personen der Umwelt zu identifizieren und sich für sie einzusetzen
- *Herausforderung* als Tendenz, Veränderungen im Leben eher als interessante Wachstumsanreize statt Bedrohung anzusehen
- *Selbstaufmerksamkeit* als Fähigkeit, die eigenen inneren Emotionen und Motive wahrzunehmen und im eigenen Handeln zu berücksichtigen
- *aktives Bewältigungsverhalten* (versus vermeidendes Verhalten)
- *Tendenz zur abschwächenden Bewertung von Problemen* (gegenüber dem „Schwernehmen“)
- *Bevorzugung „reifer“ gegenüber „unreifen“ Abwehrformen* (Rationalisierung, Humor).

Diesen in empirischen Studien untersuchten „Bewältigungsressourcen ... kommt ein ... quantitativ nicht sehr ausgeprägter, statistisch jedoch signifikanter und konsistenter protektiver Einfluß zu“. (Beutel 1989, Seite 453).

Anhang B: Lebenskompetenzen gemäss WHO im Überblick

Auszug aus: Wettstein, Felix & Anliker, Susanne (2013). *Schulische Gesundheitsförderung im Rahmen von Bildung für Nachhaltige Entwicklung BNE. Beitrag zum Diskurs. Olten, FH Nordwestschweiz, Institut Soziale Arbeit und Gesundheit.*

Zum Begriff Lebenskompetenzen gibt es verschiedene Definitionen. Demnach sind Lebenskompetenzen «diejenigen Fähigkeiten, die einen angemessenen Umgang sowohl mit unseren Mitmenschen als auch mit Problemen und Stresssituationen im alltäglichen Leben ermöglichen» (WHO 1994b) bzw. «die persönlichen, sozialen, kognitiven und physischen Fertigkeiten, die es den Menschen ermöglichen, ihr Leben zu steuern und auszurichten und ihre Fähigkeit zu entwickeln, mit den Veränderungen in ihrer Umwelt zu leben und selbst Veränderungen zu bewirken» (WHO 1999). Das Konzept der Lebenskompetenzen lässt sich in viele gesundheitsbezogene Theorien einbetten und ist als Strategie der Gesundheitsförderung zu verstehen. Die Schule ist das Setting, in dem die meisten Lebenskompetenzprogramme durchgeführt werden und die Bereiche, in denen sie eingesetzt werden sind die Förderung von allgemeinen Lebensfertigkeiten und gesundheitsfördernden Lebensweisen wie Ernährung und Bewegung sowie Prävention von Substanzmissbrauch, Aggression und Gewalt sowie Angststörungen und Depression. Die Wirksamkeit der Programme ist bisher teilweise durch qualitativ hochwertige Studien belegt worden (Bühler & Heppekausen, 2005). Lebenskompetenzförderung kann als das klassische Beispiel von Gesundheitsförderung, die Lebensqualität, Wohlbefinden und Glück herstellt, bezeichnet werden. Folgende 10 Fähigkeiten hat die WHO als Lebenskompetenzen definiert:

1. **Empathie** ist die Fähigkeit, sich in eine andere Person hineinzusetzen. Darüber hinaus bezeichnet Empathie die eigene Reaktion auf die Gefühle anderer.
2. **Selbstwahrnehmung** bezeichnet die Fähigkeit, sich selbst als eigenständige Person wahrzunehmen, eigene Stärken und Schwächen zu kennen und durch innere und äussere Wahrnehmung ein differenziertes Bild von sich selber aufzubauen.
3. Fähigkeit zur **Stressbewältigung** bezeichnet das Erkennen von Ursachen und Auswirkungen von Stress und das Beherrschen von Strategien für einen förderlichen Umgang. Die Strategien können einerseits *problemlöseorientiert*, andererseits *emotionsregulierend* sein.
4. **Gefühlsbewältigung** bezeichnet das Erkennen der eigenen Gefühle, das Erkennen des Einflusses von Gefühlen auf das Verhalten (Impulskontrolle) sowie die Fähigkeit, auch mit negativen Gefühlen angemessen umzugehen.

5. **Kommunikationsfertigkeit** ermöglicht, sich situativ angemessen verbal und nonverbal verständlich zu machen, um Hilfe zu bitten, Fragen zu stellen, in Kontakt zu treten etc. Zur Kommunikation gehören Sprechen und Zuhören, Ausdrücken und Wahrnehmen.
6. **Beziehungsfähigkeit** bedeutet, Beziehungen zu verschiedenen Bezugspartnern und -partnerinnen zu beginnen, zu gestalten, aufrecht zu erhalten und zu beenden.
7. **Kritisches Denken** bezeichnet jene Art des Denkens, die nötig ist, um Informationen und Erfahrungen zu analysieren, zu hinterfragen und einzuordnen.
8. **Kreatives Denken** bezeichnet jene Art des Denkens, die nötig ist, um eigenständige Ideen und Flexibilität zu entwickeln, über unseren Erfahrungshorizont hinaus zu denken und Alternativen und Konsequenzen unseres Handelns zu entdecken.
9. Die Fertigkeit, **Entscheidungen** zu treffen, bedeutet, sich für eine Variante zu entscheiden und das Handeln danach auszurichten. Es kann auch heissen, die Folgen unterschiedlicher Entscheidungsvarianten mit zu bedenken.
10. **Problemlösefertigkeit** bedeutet, Probleme (Aufgaben, Streitfragen, Konflikte) konstruktiv anzugehen, indem man sie als solche erkennt, Strategien zu ihrer Lösung zur Verfügung hat und sie konstruktiv angeht.

Erwähnte Quellen:

- World Health Organization WHO. (1994b). "Life Skills". *Praktische Lebenskunde – Rundschreiben. Zusammenfassung der englischen «Skills for Life Newsletter»* WHO. No. 1–3. Genf: WHO.
- World Health Organization WHO. (1999). *Terminology for the European Health Policy Conference*. Kopenhagen: WHO.
- Bühler, A., & Heppekausen, K. (2005). *Gesundheitsförderung durch Lebenskompetenzprogramme in Deutschland. Grundlagen und kommentierte Übersicht*. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Anhang C: Auszug aus OECD (2005). Schlüsselkompetenzen

<http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>

Kompetenzkategorie 2: Interagieren in heterogenen Gruppen

Während ihres gesamten Lebens sind Menschen sowohl im Hinblick auf ihr materielles und psychologisches Überleben als auch auf ihre gesellschaftliche Identität von Bindungen zu anderen abhängig. Da die Diversität und Fragmentierung in verschiedenen Lebensbereichen zunimmt, gewinnt der Aufbau von zwischenmenschlichen Beziehungen zum Wohle des Einzelnen wie auch zum Aufbau neuer Formen der Zusammenarbeit an Bedeutung.

Die Bildung von sozialem Kapital ist wichtig, da bestehende soziale Bindungen schwächer werden und neue von denjenigen geschaffen werden, die in der Lage sind, starke Netzwerke zu bilden. Eine der möglichen künftigen Quellen für Ungleichheit könnten Unterschiede in der Kompetenz verschiedener Gruppen sein, soziales Kapital aufzubauen und zu nutzen.

Diese Schlüsselkompetenzen sind besonders wichtig, wenn es darum geht, gemeinsam mit anderen zu lernen, zu leben und zu arbeiten. Begriffe wie „Sozialkompetenz“, „soziale Fähigkeiten“, „inter- kulturelle Kompetenz“ oder „Soft Skills“ werden für diese Schlüsselkompetenzen verwendet.

Warum

- mit Verschiedenartigkeit in pluralistischen Gesellschaften umgehen
- Bedeutung der Empathie
- Bedeutung des sozialen Kapitals

Erforderliche Kompetenzen

- A. Gute und tragfähige Beziehungen unterhalten**
- B. Fähigkeit zur Zusammenarbeit**
- C. Bewältigen und Lösen von Konflikten**

KOMPETENZ 2-A

Die Fähigkeit, gute und tragfähige Beziehungen zu anderen Menschen zu unterhalten

Diese Schlüsselkompetenz ermöglicht es, persönliche Beziehungen beispielsweise zu Bekannten, Kollegen und Kunden aufzubauen, zu pflegen und zu unterhalten. Gute zwischenmenschliche Beziehungen sind nicht nur eine Voraussetzung für den sozialen Zusammenhalt, sondern sind zunehmend auch für den wirtschaftlichen Erfolg wichtig. In Unternehmen wird vermehrt auch Wert auf emotionale Intelligenz gelegt.

Die Fähigkeit, mit andern gut auszukommen, geht davon aus, dass die Menschen fähig sind, die Werte und den religiösen, kulturellen und geschichtlichen Hintergrund anderer Menschen zu respektieren und zu achten, um ein Umfeld zu schaffen, in dem sich andere willkommen fühlen und einbezogen sind.

Voraussetzungen für diese Schlüsselkompetenz sind insbesondere:

- Empathie – sich in die Rolle des anderen zu versetzen und sich die Situation aus seiner/ihrer Sicht vorzustellen. Dies führt zur Selbstreflexion, bei der angesichts verschiedener Meinungen und Überzeugungen die Menschen erkennen, dass dasjenige, was für sie selbstverständlich ist, für andere nicht unbedingt selbstverständlich ist.
- Wirksamer Umgang mit Emotionen– sich seiner selbst bewusst und in der Lage zu sein, seine eigene grundlegende emotionale und motivationale Verfassung und diejenige der anderen zu deuten.

KOMPETENZ 2-B

Kooperationsfähigkeit

Viele Anforderungen und Ziele können nicht von einzelnen erreicht werden, sondern machen es erforderlich, dass sich diejenigen, die gemeinsame Interessen verfolgen, zu Gruppen wie Arbeitsteams, sozialen Bewegungen, Managementgruppen, politischen Parteien oder Gewerkschaften zusammenschließen.

Die Zusammenarbeit erfordert von jedem Einzelnen gewisse Fähigkeiten und Verhaltensweisen. Jeder sollte beispielsweise einen Kompromiss finden zwischen seinem Engagement für die Gruppe und ihre Ziele und seinen eigenen Prioritäten. Zusammenarbeiten bedeutet auch das Teilen der Führung und die Unterstützung der anderen Menschen. Zu den spezifischen Komponenten dieser Kompetenz gehören:

- die Fähigkeit, Ideen einzubringen und die der anderen Menschen anzuhören
- Verständnis für die Dynamik von Diskussionen und die Folgen einer Ablaufplanung
- die Fähigkeit, taktische bzw. dauerhafte Vereinbarungen einzugehen
- die Verhandlungsfähigkeit
- die Fähigkeit, Entscheidungen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Standpunkte zu treffen.

KOMPETENZ 2-C

Fähigkeit zur Bewältigung und Lösung von Konflikten

Konflikte kommen in allen Lebensbereichen vor, sei es zu Hause, am Arbeitsplatz oder allgemein in der Gesellschaft. Konflikte sind Bestandteil der gesellschaftlichen Realität und untrennbar mit menschlichen Beziehungen verbunden. Sie entstehen, wenn sich zwei oder mehr Personen aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse, Interessen, Ziele oder Werte nicht einig sind.

Der Schlüssel zu einer konstruktiven Konfliktlösung ist die Erkenntnis, dass es sich dabei um einen Prozess handelt, der bewältigt und nicht unterdrückt werden sollte. Dies erfordert die Abwägung der Interessen und Bedürfnisse der anderen Menschen sowie von Lösungen, in denen beide Seiten Vorteile ziehen.

Damit der Einzelne eine aktive Rolle bei der Bewältigung und Lösung von Konflikten spielen kann, sollte er in der Lage sein:

- die Probleme und Interessen, um die es geht (z. B. Macht, Anerkennung, Arbeitsteilung, Gleichbehandlung), die Ursprünge des Konflikts und die Argumente aller Seiten unter Anerkennung mehrerer möglicher Standpunkte zu analysieren
- Bereiche der Übereinstimmung und Nichtübereinstimmung zu ermitteln
- das Problem neu zu umreißen und
- Prioritäten unter den Erfordernissen und Zielen zu setzen und zu entscheiden, worauf man unter welchen Umständen zu verzichten bereit ist.