



DBA thesis

**Bergführer im Spannungsfeld zwischen Idealismus und Leistungsfähigkeit – Eine Analyse der Bedeutung von Präventionsbildung für die Leistung von Bergführern
Casanova Waser, C.**

Full bibliographic citation: Casanova Waser, C. 2020. Bergführer im Spannungsfeld zwischen Idealismus und Leistungsfähigkeit – Eine Analyse der Bedeutung von Präventionsbildung für die Leistung von Bergführern. DBA thesis Middlesex University / KMU Akademie & Management AG

Year: 2020

Publisher: Middlesex University Research Repository

Available online: <https://repository.mdx.ac.uk/item/8q3y0>

Middlesex University Research Repository makes the University's research available electronically.

Copyright and moral rights to this work are retained by the author and/or other copyright owners unless otherwise stated. The work is supplied on the understanding that any use for commercial gain is strictly forbidden. A copy may be downloaded for personal, non-commercial, research or study without prior permission and without charge.

Works, including theses and research projects, may not be reproduced in any format or medium, or extensive quotations taken from them, or their content changed in any way, without first obtaining permission in writing from the copyright holder(s). They may not be sold or exploited commercially in any format or medium without the prior written permission of the copyright holder(s).

Full bibliographic details must be given when referring to, or quoting from full items including the author's name, the title of the work, publication details where relevant (place, publisher, date), pagination, and for theses or dissertations the awarding institution, the degree type awarded, and the date of the award.

If you believe that any material held in the repository infringes copyright law, please contact the Repository Team at Middlesex University via the following email address: repository@mdx.ac.uk

The item will be removed from the repository while any claim is being investigated.

See also repository copyright: re-use policy: <https://libguides.mdx.ac.uk/repository>

DISSERTATION

Bergführer im Spannungsfeld zwischen Idealismus und Leistungsfähigkeit –

**Eine Analyse der Bedeutung von Präventionsbildung für die Leistung von
Bergführern**

NAME:	lic. phil. Casanova Waser Christina
MATRIKELNUMMER:	MUDR0317
STUDIUM:	Dr. Doctor of Business Administration
ADVISOR/IN:	Dr. Nikolaus Storz

ANZAHL DER WÖRTER:44670

EINGEREICHT AM:	16.08.2021
------------------------	------------

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass die vorliegende, an diese Erklärung angefügte Dissertation selbstständig und ohne jede unerlaubte Hilfe angefertigt wurde, dass sie noch keiner anderen Stelle zur Prüfung vorgelegen hat und dass sie weder ganz noch im Auszug veröffentlicht worden ist. Die Stellen der Arbeit einschließlich Tabellen, Abbildungen etc., die anderen Werken und Quellen (auch Internetquellen) dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, **habe ich in jedem einzelnen Fall als Entlehnung mit exakter Quellenangabe kenntlich gemacht**. Hiermit erkläre ich, dass die übermittelte Datei ident mit der geprüften Datei und dem daraus resultierenden und übermittelten Plagiatsbericht ist und die Angabe der Wortanzahl diesem entspricht. **Mir ist bewusst, dass Plagiate gegen grundlegende Regeln des wissenschaftlichen Arbeitens verstoßen und nicht toleriert werden. Es ist mir bekannt, dass der Plagiatsbericht allein keine Garantie für die Eigenständigkeit der Arbeit darstellt und dass bei Vorliegen eines Plagiats Sanktionen verhängt werden**. Diese können neben einer Bearbeitungsgebühr je nach Schwere zur Exmatrikulation und zu Geldbußen durch die Middlesex University führen. Die Middlesex University führt das Plagiatsverfahren und entscheidet über die Sanktionen. **Dabei ist es unerheblich, ob ein Plagiat absichtlich oder unabsichtlich, wie beispielsweise durch mangelhaftes Zitieren, entstanden ist, es fällt in jedem Fall unter den Tatbestand der Täuschung**.



Chur, am 16.08.2021.....

(Ort, Datum)

Unterschrift

SPERRVERMERK

Die Einschränkung der Bereitstellung zur Benützung meiner Dissertation mit dem Titel
Bergführer im Spannungsfeld zwischen Idealismus und Leistungsfähigkeit –
Eine Analyse der Bedeutung von Präventionsbildung auf die Leistung von Bergführern
ist aus wichtigen rechtlichen oder wirtschaftlichen Interessen notwendig oder zweckmäßig.

Begründung: Aus urheberrechtlichen Gründen steht die Dissertation nur einem eingeschränkten Publikum zur Verfügung. Eine Bereitstellung ist nur im Einverständnis der Autorin möglich.



Chur, am 16.08.2021

Inhaltsverzeichnis

I	EINLEITUNGSTEIL	1
1	Ausgangslage	1
1.1	Bergführerberuf gekennzeichnet durch das Spannungsfeld Leistungsvermögen und ökonomische Sicherheit	2
1.2	Bergführer stehen für das begleitete Abenteuer und für die Gesundheit	3
2	Problemstellung	5
2.1	Von der Euphorie zur Berufsrealität	6
2.1.1	Physische, psychische und ökonomische Konsequenzen des Bergführerberufes	7
3	Erkenntnisinteresse und Relevanz der Arbeit	8
3.1	Themenfelder	8
3.1.1	Gesundheitliche Risiken in der Bergführertätigkeit	8
3.2	Forschungsrelevanz	10
3.2.1	Präventive Massnahmen in der Bergführerbranche	12
3.3	Praxisrelevanz	13
3.3.1	Sensibilisierung für präventive Massnahmen in der Bergführerbranchen	13
3.3.1.1	Die Notwendigkeit von Prävention in der Bergführerbranche	14
4	Zielstellung der Dissertation.....	15
4.1	Haupt- und Teilzielstellungen	15
4.1.1	Hauptzielstellung	15
4.1.2	Theoriegeleitete Zielstellung/en	16
4.1.3	Empiriegeleitete Zielstellung/en	17
4.1.4	Gestaltungsgleitete Zielstellung	18
4.2	Erwartete neue Ergebnisse/Erkenntnisse	20
4.2.1	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse der Dissertation insgesamt.....	20
4.2.2	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des theoretischen Teils.....	20
4.2.3	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des empirischen Teils	21
4.2.4	Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des Gestaltungsteils	21
4.3	Inhaltliche Abgrenzung	22
5	Aufbau der Dissertation	24
5.1	Struktur der Arbeit	24
5.1.1	Die Stichproben	24
5.2	Ablauf der Arbeit	25

II	THEORETISCHER TEIL	27
1	Stand der Forschung	27
1.1	Prävention als gesundheitsfördernde Massnahme zur Bewältigung der Anforderungen als Forschungsfeld der vorliegenden Studie	30
1.1.1	Der Bergführerberuf.....	32
1.1.1.1	Einführung in die Historie Bergführer.....	33
1.1.2	Definition Bergführer	35
1.1.2.1	Der Bergführer als Forschungsphänomen	36
1.1.2.2	Berufsalltag eines Bergführers	38
1.1.2.3	Führungsaufgabe des Bergführers.....	38
1.1.2.4	Themenkomplex Führung.....	39
1.1.2.5	Theoretischer Hintergrund der Persönlichkeit	40
1.1.2.6	Bergführerpersönlichkeitsmerkmale	40
1.1.2.7	Das Spannungsfeld in Bezug auf den Unternehmenserfolg	42
1.1.2.8	Der Bergführer als Extremsportler	43
1.1.3	Prävention	46
1.1.3.1	Prävention durch Sport.....	47
1.1.3.2	Die Bedeutung der Prävention in der Bergführerbranche	47
1.1.3.3	Bergführer im Umgang mit beruflichen Anforderungen	51
1.1.3.4	Umgang mit Stress, die Zusammenhänge in anderen Berufsgruppen	43
1.1.3.5	Sportverletzungen	54
1.2	Forschungslücke	54
1.2.1	Konklusion Forschungslücke	55
1.3	Theoriegeleitete Fragestellung/en	55
2	Theoretische Ausführungen	56
2.1	Das Job Demands-Resource Model (JD-R).....	56
2.1.1	Eine Anwendung des Job Demands-Resource Model (JD-R) auf die vorliegende Arbeit....	58
2.1.2	Kohärenzgefühl und Sensation Seeking als Forschungsfeld der vorliegenden Studie	59
2.1.3	Auffächerung des Kohärenzgefühls	59
2.1.4	Steigerung des Kohärenzgefühls mit Präventionsmassnahmen	60
2.1.5	Persönlichkeitsmerkmal High-Sensation Seeking	60
2.1.6	Psychologische Dimension High-Sensation Seeking.....	61
2.1.7	Sensibilisierung Bergführerberuf und körperliche Leistungsfähigkeit	62
2.1.8	Arbeitswissenschaftliche Perspektiven	62
2.2	Entscheidungsarchitektur zur Sensibilisierung	62
2.2.1	Entspannung als Präventionsmassnahme	66
3	Konklusion Theoretischer Teil	67
3.1	Bergführer der Selbstmanagement Manager.....	67

3.1.1	Konklusion und Beantwortung der theoriegeleiteten Fragestellung	68
3.2	Empiriegeleitete Fragestellung/en	68
3.2.1	Aufbau der Forschungsfragen	68
3.2.2	Die Fragestellungen	69
3.2.3	Die Stichprobe	70
3.2.3.1	Stichprobenselektion und Stichprobengröße	70
III	EMPIRISCHER TEIL	72
1	Forschungsdesign	72
1.1	Untersuchungen	72
1.1.1	Die Offenheit gegenüber dem Forschungsfeld	73
1.1.2	Qualitative Netzwerkanalyse	75
1.1.3	Vorbereitung der qualitativen Inhaltsanalyse	77
1.1.4	Konzeptualisierung	77
1.2	Methodisches Vorgehen und Methodenauswahlen	77
1.2.1	Erhebungsmethode	79
1.2.2	Analyse- & Auswertungsmethode	80
1.2.3	Induktive Kategorienbildung	81
1.3	Operationalisierung	82
1.3.1	Expertenauswahl	83
1.3.2	Durchführung der Interviews	85
1.3.3	Kriterien für die Kategorien	85
1.3.4	Entwicklung des halbstrukturierten Interviews	86
1.3.4.1	Das Experteninterview	86
1.3.4.2	Die Interviewfragen	87
1.3.4.3	Der Zweck der Experteninterviews	92
1.3.4.4	Methodologische Einordnung und theoretischer Hintergrund der Hermeneutik	92
1.4	Vorgehen und Ablauf	93
1.4.1	Paraphrasierung inhaltstragender Textstellen	93
1.4.1.1	Generalisierung	94
1.4.2	Das Codebuch	95
1.4.3	Systematisches, regelgeleitetes Vorgehen	96
1.4.4	Variante des Verfahrens	97
1.4.5	Strukturierungsdimensionen	97
1.4.6	Die typisierende Strukturierung	97
2	Ergebnisse	99
2.1	Auswertung der Ergebnisse	99
2.1.1	Die Auswertungsspirale	99

2.2	Darlegung der Ergebnisse Auswertung der Interviews	99
2.2.1	Auswertung des Kategoriensystems anhand der 6 Themenkomplexe der qualitativen Erhebung	100
2.2.1.1	1. Themenkomplex: Zugang zum Beruf	100
2.2.1.2	2. Themenkomplex: Kohärenzgefühl im Beruf	101
2.2.1.3	3. Themenkomplex: Sensation Seeking	103
2.2.1.4	4. Themenkomplex: Gesundheitsfördernde Massnahmen	103
2.2.1.5	5. Themenkomplex: Arbeitsbezogenen Anforderungen (zeitlich, emotional, Klimaeinflüsse)	104
2.2.1.6	6. Themenkomplex: Arbeitsbezogene Anforderungen Ökonomische Realität ..	108
2.3	Interpretation des Kategoriensystem anhand der Themenkomplexe	114
2.3.1	Themenkomplex: Zugang zum Beruf.....	114
2.3.2	Themenkomplex: Kohärenzgefühl im Beruf.....	115
2.3.3	Themenkomplex: Sensation Seeker	115
2.3.4	Themenkomplex: Gesundheitsfördernde Massnahmen.....	115
2.3.5	Themenkomplex: Arbeitsbezogene Anforderungen (Zeitlich, Emotional, Klimaeinflüsse)	116
2.4	Erster Analyse Schritt nach Mayring.....	116
2.4.1	Typisierende Strukturierung.....	118
2.4.2	Anforderungen: Ökonomische Situation.....	119
2.4.3	Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag.....	120
2.4.4	Zeitliche Beanspruchung des Berufes	122
2.4.5	Beanspruchung klimatische Verhältnisse und ökonomische Sicherheit	122
2.4.6	Kohärenzgefühl im Beruf, den Gästen Freude bereiten.....	123
2.4.7	Typenbildung nach Alter	124
2.4.7.1	Die Typenbildung nach Alter ergibt eine vertiefte Analyse	124
2.4.7.2	Ökonomische Situation.....	124
2.4.7.3	Kohärenzgefühl im Beruf	127
2.4.7.4	Kohärenzgefühl im Laufe des Alters	128
2.5	Analyse der Typen	128
2.6	Bedeutung des Images	130
2.7	Die Online-Befragung	131
2.7.1	Aufbau des Fragebogens	132
2.7.1.1	Beschreibung der Stichprobe	132
2.7.1.2	Sozialisation der Beteiligten und ökonomische Situation	133
2.7.1.3	Exploratives Vorgehen zu Antworten im Kontext des Kohärenzgefühls	134
3	Diskussion, Interpretation und Konklusion	138
3.1	Datenanalyse und Theoriebildungsprozess	138
3.1.1	Erkenntnisse der Erhebungen	138

3.2 Gütekriterien und methodische Abgrenzung	140
3.2.1 Qualitätssicherung	141
3.2.2 Die Intercoder-Reliabilität	144
3.2.3 Die Zuverlässigkeit.....	145
3.2.4 Methodische Abgrenzung	146
3.3 Konklusion und Beantwortung der empiriegeleiteten Fragestellung	147
3.3.1 Beantwortung der empiriegeleiteten Fragestellungen	147
3.3.2 Konklusion	149
3.3.2.1 Innovierendes Selbstmanagement	149
3.3.2.2 Belastung und Anforderung.....	149
3.3.2.3 Flexibilität im Selbstmanagement	151
3.3.2.4 Anforderungen im Beruf: Trauma, Bewegungssucht	152
3.4 Gestaltungsgeleitete Fragestellung/en.....	154
IV GESTALTUNGSTEIL.....	157
1 Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Forschung	157
2 Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Praxis	159
3 Zusammenfassung und Konklusion	160
3.1 Erkenntnisse des Gestaltungsteils	164
3.1.1 Zusammengenommene Ergebnisse als Gestaltungsversuch	165
3.1.1.1 Evidenzbasierte Leitlinien für präventive Massnahmen.....	165
3.2 Beantwortung der gestaltungsgeleiteten Fragestellung	166
V SCHLUSSTEIL	167
1 Zusammenfassung und Fazit	167
2 Ergebnisse und Erkenntnisse.....	169
2.1 Wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse für die Forschung.....	172
2.1.1 Erkenntnisgewinn.....	172
2.2 Wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse für die Praxis.....	173
2.3 Die Doppelbelastung	174
2.4 Die Zukunft des Bergführerberufs erfordert eine erhöhte Aufmerksamkeit	175
2.5 Alpinismus immaterielles Kulturerbe	180
3 Ausblick	180
3.1 Praxisausblick	180
3.2 Forschungsausblick.....	183
4 Verzeichnisse	183
4.1 Literaturverzeichnis	183
4.2 Interviews	207
4.3 Online Quellen.....	208

4.4	Abbildungsverzeichnis	216
4.5	Tabellenverzeichnis	216
4.6	Abkürzungsverzeichnis	217
5	Persönliche Daten und Publikationen.....	218
5.1	Lebenslauf	218
5.2	Danksagung	218
5.3	Aufzählung der bisherigen Publikationen.....	219
VI	ANLAGEN	220
1	Anlageverzeichnis.....	220

1 Ausgangslage

Der Beruf des Bergführers stellt höchste Anforderungen an das physische und psychische Leistungsvermögen der Bergführer. Die Intention der Autorin ist es zu erforschen, wie Bergführer diese starken und vor allem vielfältigen Belastungen bewältigen und dabei leistungsfähig für das ganze Berufsleben bleiben.

Im Februar 2017 veröffentlichte das offizielle Publikationsorgan des Schweizer Alpen-Clubs (SAC) «Die Alpen» einen Artikel mit dem Titel «Reden, wenn kein Weg mehr Hoffnung macht».¹ Dieser Artikel weckte das Interesse der Autorin, die vorliegende Arbeit zu schreiben. Der Artikel beschreibt nicht nur die stoische Art der Bergführer, die durchaus bis zu einem Suizid führen kann, sondern auch die Doppelbelastung, die im Spannungsverhältnis zwischen beruflichem Idealismus und ökonomischer Sicherheit besteht.

Die Autorin nahm Kontakt mit verschiedenen Experten der Bergführerbranche auf und stellte fest, dass physische Robustheit zwar als Grundvoraussetzung für diesen Beruf betrachtet wird, präventive Robustheit seitens der Berufsverbände in der Ausbildung aber praktisch inexistent ist. Aufgrund der existenziellen Bedeutung der Leistungsfähigkeit für eine lebenslange Berufsausübung sind das weitgehende Fehlen präventiver Programme in der Ausbildung und vor allem das fehlende Bewusstsein darum ein schwerwiegendes Manko. Ohne rechtzeitige und anhaltende Prävention besteht die Gefahr starker Überbeanspruchung des Körpers. Die vorliegende Arbeit umfasst das Sammeln der Arbeitsanforderungen an Bergführer. Sie trägt gesundheitliche Präventionsgedanken in die Berufsgruppe der Bergführer und deren Verbände bei. Sie deckt die Forschungslücke der Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen im Bergführerberuf auf. Die Gesundheit der professionellen Bergführer zu fördern, ist wichtig, um den Beruf möglichst lange ausüben zu können. Es besteht deshalb ein Interesse, dem Erhalt der physischen und psychischen Gesundheit auf allen Stufen die nötige Aufmerksamkeit zu widmen.

¹ Vgl. Dätwyler, 2017, S. 34 - 38

1.1 Bergführerberuf gekennzeichnet durch das Spannungsfeld

Leistungsvermögen und ökonomische Sicherheit

Bei genauerem Hinsehen wird deutlich, dass sich der Bergführer in einem Spannungsfeld bewegt, in welchem es einerseits um die Frage nach den individuellen Erwartungen, Interessen und Bedürfnissen der Gäste, wie Zeitdimension der Tour, der Belastbarkeit des Gastes, der Wetter- oder Schneebedingungen usw. geht und andererseits um ein Ausgesetztsein gegenüber den klimatischen Verhältnissen sowie der ökonomischen Realität. Die Frage nach der Bewältigung des Spannungsfeldes muss aus psychologischer und unternehmerischer Sicht gestellt werden, denn diese Arbeit stellt den Bergführer in den Mittelpunkt und somit seinen Umgang mit jenen Einflussfaktoren, die notwendig sind, um das Spannungsfeld zu bewältigen. Ökonomische und soziale Aspekte haben einen Einfluss auf den unternehmerischen Erfolg und auf die physische und psychische Gesundheit eines Bergführers.² Der Bergführerberuf zeichnet sich durch die Interaktion multipler Rollen aus.³ Die Schnittstellen zwischen der Arbeit als Bergführer und dem Privatleben müssen in die Betrachtung mit einbezogen werden. Guest weist darauf hin, wie wichtig eine akzeptable Work-Life-Balance für die physische und psychische Gesundheit ist.⁴ In der jüngeren Forschungsliteratur wird zunehmend von der Vereinbarkeit verschiedener Lebensdomänen oder Lebensspielräume, beziehungsweise von der Life-Domain Balance gesprochen.⁵ Der Bergführer reüssiert in seinem Beruf nur, wenn es ihm gelingt, diesen mit seinem Privatleben zu vereinen. Theurillat weist auf die Bedeutung von Erholung bezüglich physischer und psychischer Anforderungen hin. Nach dem Autor können auch der Erfolg und der Flow sowie der Verlauf einer Bergtour hervorsagbar sein. Überdies könne sich das Wissen einer bevorstehenden Bergtour vorteilhaft für eine seelische Erholung und Kräftigung auswirken.⁶

Die Einflussfaktoren, die als Bewältigung im Spannungsfeld zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsvermögen wirksam sind, werden in dieser Arbeit psychologisch wie ökonomisch aufgenommen. Denn die individuellen Strategien weisen auf individuelle Lösungen hin, den Beruf Bergführer gesund zu leben. Die Einflussfaktoren nehmen somit eine breite Erklärungsperspektive ein.

² Vgl. Fiedler, 2007, S. 23 - 32

³ Vgl. Roberts, 2007, S. 334 - 351

⁴ Vgl. Guest, 2002, S. 255 - 279

⁵ Vgl. Ulich; Wülser, 2018, S. 28 - 129

⁶ Vgl. Theurillat, 2009, S. 9 - 39

Der Bergführer als Unternehmer ist ein Konzept, das einen Anspruch auf Honorierung hat. Der Bergführerberuf wird im Folgenden vor dem Hintergrund der Ausbildung sowie des Tätigkeitfeldes in seinen gesellschaftlichen Funktionen dargestellt. Jeder Bergführer ist eine Führungskraft, die in unserer komplexen und dynamischen Welt wirkt. Er muss bestärkt werden seine vielgestaltigen Arbeitsanforderungen und die Führungsarbeit (Organisation, Betreuung, Bergtouren abseits aller Wege und Markierungen durch wilde Täler, über Schluchten, Felsen oder Gletscher) intelligent zu entwickeln und zu gestalten.⁷

Diese Arbeit liefert eine Vielfalt von Theorien, Denkmustern und Instrumenten, die geeignet sind, den Bergführerberuf auf seine Ökonomie sowie Prävention zu hinterfragen. Die umfangreichen Recherchen sowie Interviews mit Experten der Bergführerbranche haben einen eklatanten Mangel an gesundheitsfördernden Programmen in der Bergführerbranche allgemein, aber insbesondere in der Aspirantenausbildung offengelegt. Die aufgezeigten Lösungsansätze zur Implementierung solcher Programme sollen die Branche für dieses Thema sensibilisieren und die Bergführer anregen, sich mit der gesundheitlichen Präventionsfrage zu befassen.

1.2 Bergführer stehen für das begleitete Abenteuer und für die Gesundheit

Ein berufstypisches Merkmal des Bergführers ist das sichere Führen seiner Gäste. Der gesellschaftliche Nutzen von Bergführern ist gemeinhin anerkannt. Mit ihnen wagen wir uns in die Berge, füllen unsere Energiespeicher, pflegen unsere Gesundheit und verdauen den Alltagsstress. Bergführer stehen für das begleitete Abenteuer und für die Gesundheit. Wie sich jedoch der Beruf Bergführer aus der Perspektive der Bergführer auf deren Lebensbereiche und Gesundheit auswirkt, ist eine relativ junge Wissenschaft.⁸ Die Mediziner befassen sich vorwiegend mit den körperlichen Belastungen der Bergführer.⁹ Meyer-Schulz, Hagen Hodgson und Sheel weisen auf die positiven Wirkungen von Naturerlebnissen und Gesundheitsförderung hin.¹⁰ Dies gilt für die Gäste der Bergführer, doch was gilt für die Bergführer? Die Studie von Inkpen zeigt, dass Bergführen eine Form sozialer Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft mit ausgeprägter Ethik, eigenen Zielen und Techniken ist.¹¹ Bergführer arbeiten an sogenannten unbelasteten Orten. Davidson verwendet Erzählinterviews mit 22

⁷ Vgl. Lippmann; Steiger, 2019, S. 75 - 93

⁸ Vgl. Dätwyler, 2017, S. 34 - 38

⁹ Vgl. Richalet et al., 2010, S. R1685 - 1692

¹⁰ Vgl. Meyer-Schulz, 2017, S. 24 - 32; Hagen Hodgson, 2016, S. 22 - 43; Sheel, 2004, S. 355 - 359

¹¹ Vgl. Inkpen, 2018, S. 515 - 537

neuseeländischen Bergsteigern, um ihre Beziehung zu Sicherheit und Gefahr zu untersuchen. Dabei zeigt er, dass die Bergsteiger die Gefahren, die ihr Beruf mit sich bringt verstehen.¹² Die Grundlagen für den Bergführer sind seine solide Ausbildung mit psychischer und physischer Gesundheit.

Sein enormes Wissen und seine Erfahrungen befähigen einen Bergführer, die Gäste über Grate, Felszacken oder Gletscherabbrüche zu den hohen Gipfeln, durch Klettersteige, tiefe Canyons und auf Skiern oder Schneeschuhen durch tief verschneiten Berge zu führen.¹³ Der Beruf des Bergführers kann eine Vollzeitbeschäftigung sein. Es ist einem Bergführer aber möglich, zusätzlich in andere Arbeitsdomänen einzutauchen, die sich mit dem variantenreichen Beruf des Bergführers vereinbaren lassen. So kann er etwa als Unternehmer ein Sportgeschäft gründen, ein Bergsportbüro führen oder Leiter von Expeditionen sein.¹⁴ Die Ausbildung ist äusserst zeit- und auch geldintensiv. Leider lernen die Aspiranten während der Ausbildung jedoch nicht, was es alles braucht, um nicht nur ein guter Bergführer, sondern auch ein geschickter Unternehmer zu werden.

Die folgende Abbildung kennzeichnet das Spannungsfeld, in dem sich ein Bergführer befindet:



Abbildung 1: Der Bergführer im Spannungsfeld. (Quelle: eigene Darstellung).

¹² Vgl. Davidson, 2012, S. 298 - 313

¹³ Vgl. <https://chrisbwarner.com> [abgefragt am: 09.02.2019]

¹⁴ Vgl. Schmocker, 2011, <https://www.bernerzeitung.ch/region/bergfuehrer-als-beruf-aus-berufung/story/28569161> [abgefragt am: 15.12.2020]

2 Problemstellung

Gemäss Zuckerman et al. sowie Möller et al. verfügen Bergführer über ein bestimmtes Persönlichkeitsmerkmal, eine Verhaltensdisposition, die eine innerpsychische Ausgeglichenheit zwischen Anspannung und Entspannung erzeugt. Sie suchen immer wieder neue, stimulierende Situationen, damit sie positive Verstärkungen der Sinneseindrücke erleben.¹⁵

Der Aufgabenbereich der Bergführer ist vielfältig und abhängig von Können, Engagement und Vorlieben. Sie führen und leiten ihre Gäste und Expeditionen und geben Ausbildungskurse für Endverbraucher. Sie bieten unvergessliche Momente für ihre Gäste. Sie führen mit einem professionellen Risikomanagement und einem akzeptablen Restrisiko ihre Gäste zu ihrem Ziel und ins Tal zurück. Bergführer sind aktive Führungskräfte, die vor der grossen Herausforderung stehen, trotz des beruflichen Wettbewerbsdrucks, etwa durch Bergführer aus dem Ausland und der weltweiten Verflechtung, ihre Gäste sicher an ihre Ziele zu führen und dadurch gesellschaftliche Vorbildfunktion ausüben.¹⁶ Diese wirtschaftliche und gesellschaftlich beeinflusste Situation stellt sie vor grosse Bewältigungen. Der effiziente Einsatz von präventiven Massnahmen ist ein wichtiger Teil ihres Berufes, um bis ins Alter mit einem gesunden Körper führen zu können. «Das Bewusstsein», kommentiert Experte 10, «für gesundheitsfördernde Massnahmen im Bergführerberuf ist noch nicht integriert. Er wird noch immer wie ein Held angesehen. Doch kaum jemand weiss, dass Prävention in der Ausbildung nicht vermittelt wird.»¹⁷

Lawinenkunde und medizinische Ersthilfe¹⁸ sind Teil der Ausbildung, gesundheitsfördernde, psychosoziale Präventionsprogramme jedoch fehlen. Die folgende Abbildung zeigt die Aspirantenausbildung des Schweizer Bergführerverbands:

¹⁵ Vgl. Zuckerman et al., 1972, S. 308 - 321; Möller et al., 1998, S. 487 - 495

¹⁶ Experte 3, 2017, Anlage 3; Experte 9, 2020, Anlage 9

¹⁷ Experte 10, 2020, Anlage 10

¹⁸ Vgl. <https://vdbs.de/ausbildung/bergfuehrer/> [abgefragt am: 09.04.2019]

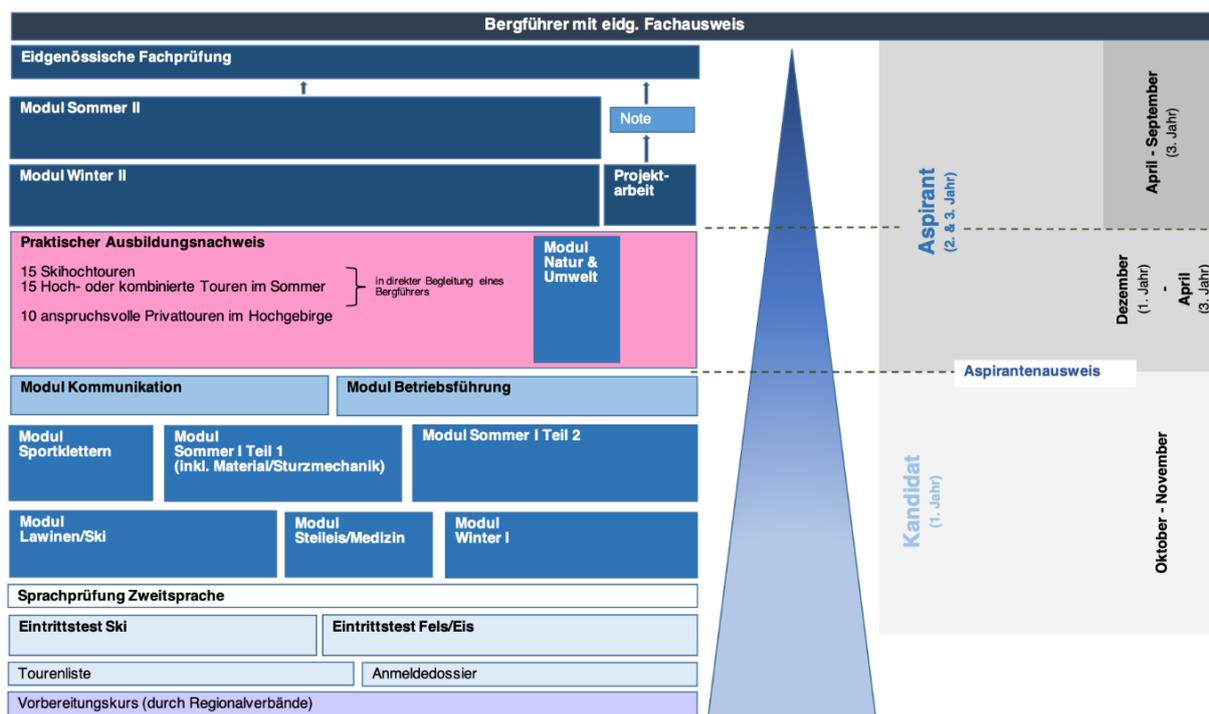


Abbildung 2: Aspirantenausbildung Bergführerausbildung in der Schweiz. (Quelle: eigene Darstellung nach Schweizerischer Bergführerverband, 2020¹⁹).

Der Idealismus der Bergführer, die Freude und der Berufsstolz sind die treibenden Motivationsaspekte für diese berufliche Tätigkeit und die Erkenntnis der vielfältigen Anforderungen, die dieser Beruf mit sich führt, wird durch die Erfahrungen und Erlebnisse über die Berufsjahre bewusst. Daraus resultiert, dass der Bergführer seine eigenen Programme entwickelt, um in seinem Beruf gesund und leistungsfähig zu bleiben. Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und präventiv gesundheitsfördernden Massnahmen, die als Indikatoren zur Beurteilung der Ressourcen bei qualifizierter Bergführerarbeit wichtig sind, wurden bislang nicht untersucht.

2.1 Von der Euphorie zur Berufsrealität

Für die Aspirantenanwärter gibt es nichts Befriedigenderes, als das Diplom zum Bergführer zu erlangen. Die Passion, die ihn antreibt, lässt den Aspiranten die Strapazen bewältigen. Die sehr umfangreiche, hochwertige Ausbildung macht ihn zu einem Experten in allen Bereichen des Alpinismus. An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass in dieser Arbeit lediglich der

¹⁹ Vgl. <https://sbv-asgm.ch/bergfuehrer-bergfuehrerin/> a [abgefragt am: 14.05.2020]; Ausbildungsübersicht und Theorielehrgang des Deutschen Bergführerverbands VDBS, Anlage XIV, XV

Reduktion der Komplexität vom «Bergführer» oder «Unternehmer» in der männlichen Form gesprochen wird. Das bedeutet nicht, dass die Schlussfolgerungen nicht auch auf Bergführerinnen oder Unternehmerinnen zutreffen.²⁰ Im Fall, dass sich eindeutige Unterschiede nachweisen lassen, werden sie erwähnt. Gemäss Internationale Vereinigung der Bergführerverbände IVBV sind zur Zeit 2290 Bergführer im europäischen Alpenraum unterwegs.²¹

2.1.1 Physische, psychische und ökonomische Konsequenzen des Bergführerberufes

Die Konsequenzen, körperliche Fitness und Gesundheit, psychische Gesundheit und Wohlbefinden, ökonomische Situation, soziale und andere Leistungen müssen mit diesem Beruf bewältigt werden.²² Ein Bergführer kann ohne präventive Massnahmen bereits im mittleren Lebensalter an die Grenzen seiner physischen und psychischen Möglichkeiten und Kräfte gelangen. Ist er sich dessen bewusst, kann er trotz aktiver und herausfordernder Tätigkeit einen gesundheitsfördernden Lebensstil pflegen und seinen Beruf lange und zufrieden ausüben. Die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit schafft eine tragende Gesundheitsbasis für das Berufsleben und sollte deshalb bereits in der Aspirantenausbildung entsprechend vermittelt werden. Bergführer sehen sich während ihrer beruflichen Tätigkeit mit einer Doppelbelastung konfrontiert. Einerseits müssen sie mit dem Führen ihren Lebensunterhalt sichern, andererseits müssen sie der Gesundheit Sorge tragen. Abbildung 1 zeigt das dynamische Spannungsfeld verschiedener Ebenen. Dieses Spannungsfeld ist gekennzeichnet vom divergierenden Interesse der Bergführertätigkeit nach professionellen Prinzipien und der individuellen Gesundheitsvorsorge und -pflege. Die Experteninterviews haben die Bedeutung des Umgangs mit den körperlichen Belastungen unmissverständlich aufgezeigt. Ebenso klar ist es, dass jeder Bergführer letztlich selbst die Verantwortung für seinen Körper trägt. Experte 10 weist darauf hin, dass es in der Ausbildung noch kein entsprechendes Lebenskonzept gäbe, das die angehenden Bergführer für die

²⁰ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im folgenden Text auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung, wie z.B. BergführerInnen, verzichtet. Im vorliegenden Text wird durchgängig die männliche Form benutzt. Im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes sind diese Bezeichnungen als nicht geschlechtsspezifisch zu betrachten, sondern schließen beide Formen gleichermaßen ein.

²¹ Anlage 58, aktive Bergführer im europäischen Alpenraum, 2020

²² Vgl. Coalter et al., 2010, https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/12273/1/Dimeo_2010_The_Benefits_of_Mountaineering.pdf [abgefragt am: 29.05.2020]

Bedeutung der präventiven Massnahmen sensibilisiere.²³ Die körperlichen Beschwerden – besonders exponiert sind Knie und Rücken – korrespondieren schlecht mit dem Berufsbild und darüber öffentlich gesprochen, wird selten. Oft werden Probleme kleingeredet oder auch offensichtliche Alarmzeichen unterdrückt. Ein breit angelegtes Gesundheitskonzept könnte in der Prävention eine wertvolle Hilfestellung sein und dazu beitragen, dass Bergführer ihrer Arbeit länger nachgehen können und vor allem bei aufkommenden Beschwerden oder Problemen frühzeitig sensibilisiert sind.

3 Erkenntnisinteresse und Relevanz der Arbeit

3.1 Themenfelder

Theoretische Überlegungen sowie verschiedene Gespräche mit Experten veranlassten die Autorin dieser Arbeit zur Annahme, dass zwischen gesundheitsfördernden Massnahmen und dem Leistungsvermögen ein Zusammenhang bestehen könnte.

3.1.1 Gesundheitliche Risiken in der Bergführertätigkeit

Um wesentliche Aspekte der Sensibilisierung für präventive Massnahmen, bezogen auf das Forschungssubjekt Bergführer, zielführend und umfassend zu analysieren, bedarf es der Klarheit, dass im Rahmen dieser Arbeit, die Prävention zu erforschen nicht zielführend oder notwendig ist. Obwohl Prävention sehr populär ist, sind die Bergführer-Lernprogramme für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Aspirantenausbildung nicht integriert. Für diese Arbeit werden psychologische, wirtschaftspsychologische und systemtheoretische Aspekte auf das Forschungsfeld basierend einwirken, einerseits bezüglich allfälliger Veränderungsprozesse, hervorgerufen durch Arbeitsanforderungen, und andererseits bezüglich der wachsenden Masse des gesundheitsbeeinträchtigenden Lebensstils der Bergführer.

Die vorliegende Arbeit sucht Antworten auf die Frage, wie es einem Bergführer möglich ist, seinen Beruf bis ins Alter gesund auszuüben und damit seine Existenzgrundlage zu erhalten. Bergführer sind aufgrund ihres Arbeitsumfeldes den Kräften der Natur und je nach Umständen und Schwierigkeitsgrad einer hohen Stressbelastung ausgesetzt. Um diesen Anforderungen dauerhaft standhalten zu können, ist es hilfreich und ratsam, folgende Aspekte auf den

²³ Experte 10, 2020, Anlage 10

Prüfstand zu stellen und damit die Sensibilisierung für präventive Gesundheitsmassnahmen zu schaffen. Nach den Experteninterviews zeigen sich folgende Aspekte als Fokus: Entwicklung und Umsetzung von Gesundheitszielen, bei denen die Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle spielt.

Eigene Kompetenzen und Ressourcen als Bewältigungsstrategien kennen.²⁴

Präventive Massnahmen dienen als praktische Hilfsmittel und bieten eine realistische Bewältigung der beruflichen Herausforderungen. Denn die Fähigkeit zur Selbstführung ist Voraussetzung dafür, die Gäste zu führen. Die körperliche Gesundheit ist das Kapital des Bergführers. Mit dem Bewusstsein für die eigenen Präventionsmassnahmen kann die Wahrscheinlichkeit einer gezielten Beeinflussung, in diesem Beruf gesund alt zu werden, steigen.

So gibt es Studien zu den oben erwähnten Aspekten, wie die von Donegani et al.²⁵ Diese dient als medizinischer Leitfaden zum Thema Leistungsverbesserung im Bergsteigen durch Medikamente. Die Autoren untersuchen und informieren über die Schäden des Drogenkonsums. Ihre Studie zeigt den prophylaktischen Freizeitgebrauch von Drogen, die für das Bergsteigen relevant sind. Die Querschnittstudie von Puehringer et al. untersucht die Bergsteigeraktivitäten (mittlere und grosse Höhen) bezüglich Korrelation zwischen Alter und Gesundheitszustand. Ihre Ergebnisse zeigen eine geringe Prävalenz von Übergewicht und systemischer Hypertonie und Diabetes im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung.²⁶

Die Studie von Waeber et al. ist eine systematische Studie zu potenziellen Vorhersagefaktoren zum Thema «Bergkrankheit» (Höhenkrankheit).²⁷ Die Studie von Mairer et al. weist auf die Prävalenz der Aufstiegs geschwindigkeit in Bezug auf die Höhenkrankheit hin.²⁸

Zwar gibt es keine Prävalenzzahlen der Bergführer bezüglich der Risiken finanzieller Schwierigkeiten, häufiger gesundheitlicher Probleme oder eines frühen Ausscheiden aus dem Beruf, doch in den Experteninterviews wurde mehrfach darauf hingewiesen.²⁹

Die Belastungsbereiche im Bergführerbereich sind vielfältig und überschneiden sich teilweise sowohl im professionellen wie im persönlichen Bereich.

²⁴ Experte 1, 2017, Anlage 1; Experte 8, 2020, Anlage 8

²⁵ Vgl. Donegani et al., 2016, S. 157 - 184

²⁶ Vgl. Puehringer et al., 2020, S. 346 - 351

²⁷ Vgl. Waeber et al., 2015, S. 204 - 215

²⁸ Vgl. Mairer et al., 2010, S. 343 - 348

²⁹ Experte 1, 2017, Anlage 1; Experte 3, 2017, Anlage 3; Experte 9, 2020, Anlage 9; Experte 7, 2020, Anlage 7

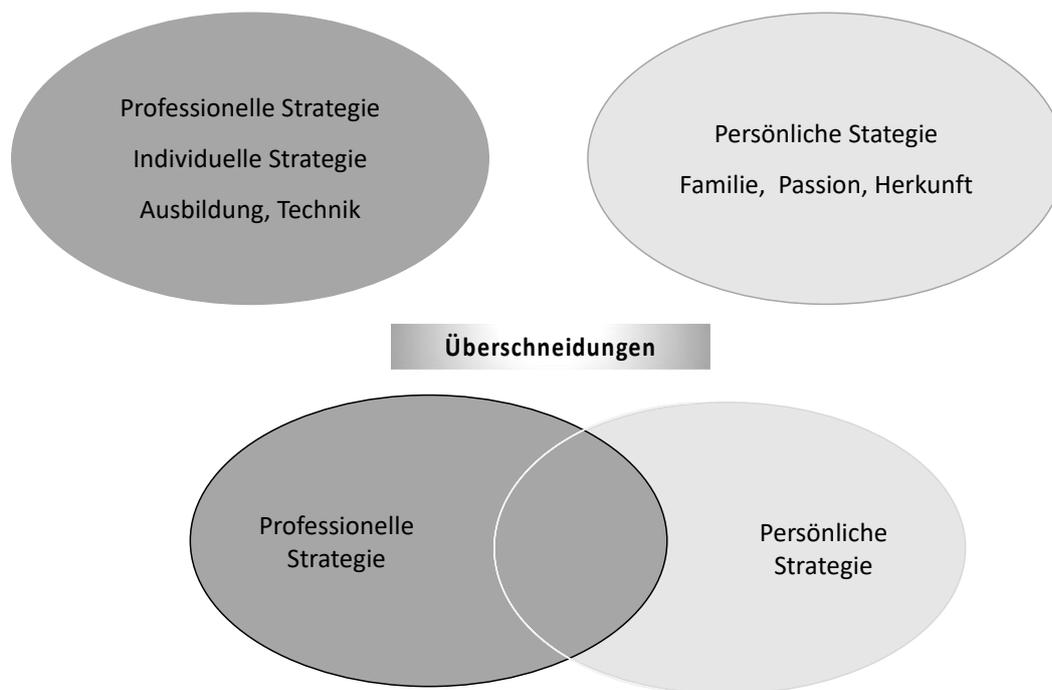


Abbildung 3: Belastung im Bergführerberuf. (Quelle: eigene Darstellung).

3.2 Forschungsrelevanz

Viele Bergführer als wirtschaftliche Hochleistungssportler leiden wegen der körperlichen Abnutzungserscheinungen, die der Beruf mit sich bringt, an Folgeschäden. Die Studie von Monasterio et al. zeigt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Charaktermass der Kooperativität und der Gesamtzahl und Schwere der Unfälle.³⁰ Dabei hat die Verhütung dieser körperlichen Schäden in dieser Berufsgruppe noch keine Ausbildungskultur. Die Autoren wollten in ihrer Studie erforschen ob es einen Zusammenhang zwischen bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen und dem Verletzungsrisiko bei Bergführern gibt. Und Schussman et al.³¹ weisen in ihrer Studie auf die gefährliche Aktivität der Bergführer hin. Sie untersuchten die unterschiedliche Altersverteilung bezüglich Risiko eines tödlichen Bergunfalls verschiedener Nationalitäten. Ihre Forschung zeigt jedoch auf keinen statistisch signifikanten Unterschied bei den verschiedenen Nationalitäten. Die Forschungsrelevanz dieser Studie zeigt sich in der Indikatorensuche nach Ressourcen, die als Bewältigung der vielfältigen Arbeitsanforderungen wirksam sind, damit das Leistungsvermögen der Bergführer bis ins Alter erhalten bleibt.

³⁰ Vgl. Monasterio et al., 2014, S. 214 - 219

³¹ Vgl. Schussman et al., 1990, S. 235 - 248

Searle und Hanrahan untersuchten die persönlichen Erfahrungen von Führungskräften. Sie ermöglichen mit ihrer Forschung einen guten Einblick in das Führen und analysierten die persönlichen Erfahrungen der Führungskräfte.³² Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass Führungskräfte absichtlich Möglichkeiten entwickeln könnten, andere durch Interaktion und Anstrengung zu inspirieren. Interessant ist dabei, dass diese Studie darauf hinweist, dass die Inspiration anderer einen aktiven Prozess erfordert, in dem Führungskräfte zwischenmenschliche Verbindungen herstellen. Dies steht im Gegensatz zu den Behauptungen, dass persönliches Charisma die Hauptkomponente für die Inspiration anderer ist. Eine Untersuchung mit Bergführern könnte diesbezüglich interessant sein.³³

Bergführer sind Führungskräfte, die ihre Gäste inspirieren und motivieren, ihre Ziele zu erreichen. Sie wissen um das Spannungsfeld, in dem sie sich befinden. Für ihren beruflichen Idealismus und die Bewältigung finanzieller Unsicherheit müssen sie physisch und psychisch gesund sein und bleiben. Sie artikulieren oder konzipieren es jedoch nicht bzw. nur kaum und verpassen es somit, die Aufmerksamkeit der Wissenschaft und der Verbandsseite darauf zu lenken. Es fehlt somit ein professioneller Ausdruck. Solche Paradoxien erfordern Untersuchungen. Eine davon bietet diese Arbeit.

Bis anhin wurde hergeleitet, dass die Bergführer in eigener Verantwortung ihre persönlichen Präventionsmassnahmen treffen, es besteht offensichtlich ein Vakuum an Ausbildungsmodulen der Verbandsseiten, sei dies in der Aspirantenausbildung oder im Berufsalltag des Bergführers. Der Mangel an Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche hat dazu geführt, dass bis heute kein Forschungsmodell für präventive Massnahmen zur physischen und psychischen Gesundheit besteht.

Was hingegen besteht ist ein langer, spezifischer Aspirantenausbildungsweg mit einer Vielzahl von sogenannten Eigenschaftsmodellen, die anhand von Persönlichkeitseigenschaften eine Bergführerpersönlichkeit determinieren. So schliesst sich der Kreis, dass der Weg vom Aspiranten zum erfolgreichen, gesunden Bergführer ausschliesslich auf der Aspirantenausbildung in Theorie und Wissen basiert. Die Relevanz dieser Forschungsarbeit sowie der Mehrgewinn ist damit dargelegt.

Die Bandbreite der präventiven Massnahmen in der Bergführertätigkeit stellt einen Anspruch an Entwicklung dar. «Dazu braucht es Sensibilisierung in der Bergführerbranche»,

³² Vgl. Searle; Hanrahan, 2011, S. 736 - 754

³³ Vgl. Lippmann; Steiger, 2019, S. 75 - 93; Becker, 2015, S. 15 - 32

kommentiert Experte 9, «denn seit eh und jeher sind physische und psychische Risiken oder Belastungen in der Bergführergilde bekannt.»³⁴

3.2.1 Präventive Massnahmen in der Bergführerbranche

Die wissenschaftliche Relevanz ergibt sich daraus, dass die Sensibilisierung für gesundheitsfördernde Massnahmen im Bergführerberuf bis anhin als Forschungsphänomen vernachlässigt wurde. Dies hängt mit zwei unterschiedlichen Faktoren zusammen, die nachfolgend dargelegt werden:

Ein erster Faktor ist der Irrglaube, dass Bergführer zu sein, als naturgemäss und für lange Zeit mit einer angeborenen oder naturgebundenen Gabe in Verbindung gebracht wurde.³⁵ Es herrschte oder herrscht bis heute die gesellschaftliche Meinung, dass der Bergführer ein gesunder Führertyp sei. Die Konsequenz davon war, dass der Bergführer als gesunde Führungskraft mit bestimmten Charaktermerkmalen eingestuft wurde. Doch Bergführer zu sein bedingt vielmehr einen aktiven, beeinflussbaren Prozess, der Bergführer entwickelt sich zu einer Führerpersönlichkeit, diese ist nicht angeboren. Das heisst, dass das aktive Ausüben von Führerarbeit ein partiell beeinflussbarer Prozess ist, der durch ein bestimmtes Führungsverhalten sowie den Einsatz von gewissen Erlebnissen und Erfahrungen hervorgerufen oder verstärkt werden kann.³⁶

Der zweite Faktor liegt in der Schwierigkeit, dieses Themenfeld zu operationalisieren. Bis anhin bestehen keine präventiv gesundheitsfördernden Massnahmen-Programme, deren Erkenntnisse und Erfahrungen für die Bergführerbranche als Forschungsprojekte genutzt wurden. Die Vielfalt möglicher Praxissituationen hat noch keine Handlungsanleitung für den Einzelfall postuliert. Der Bergführer ist ein Profi im Selbstmanagement, er steht sich selber mit Rat und Tat zur Seite. Die Notwendigkeit für die vorliegende Arbeit liegt darin begründet, dass ein fehlendes Bewusstsein in der Bergführerbranche bezüglich präventiv gesundheitsfördernden Massnahmen vorhanden ist, dies zeigt sich auch darin, dass die Aspirantenausbildung keine Lernprogramme diesbezüglich anbietet.

Die fehlenden wissenschaftlichen Untersuchungen zu präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen in der Bergführerbranche sowie der Mangel an Handlungsanleitungen für gesundheitsfördernde Programmen waren für die Autorin Anlass, diese Arbeit zu verfassen.

³⁴ Experte 9, 2020, Anlage 9

³⁵ Vgl. Lenzlinger, 2015, S. 4 -11

³⁶ Vgl. Lippmann; Steiger, 2019, S. 75 - 93

3.3 Praxisrelevanz

Die praktische Relevanz besteht darin, dass durch die vorliegende Studie Forschungsergebnisse zur Wirkung der entwicklungsbezogenen gesundheitsfördernden Prävention entstehen. Es werden in dieser Arbeit exemplarisch Programme vorgestellt, die in der Aspirantenausbildung sowie mit aktiven Bergführern eingeführt werden können.

3.3.1 Sensibilisierung für präventive Massnahmen in der Bergführerbranche

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie belegen die Bedeutung adäquater Arbeitsanforderungen und entsprechender gesundheitsfördernder Präventionsmassnahmen für ein gesundes Leistungsvermögen der Bergführer. Jenseits traditioneller Arbeitsmerkmale, die in etablierten Modellen zu Anforderungen und Gesundheit stehen, wird in dieser Arbeit die Frage nach der Sensibilisierung für gesundheitsfördernde Präventionsmassnahmen in der Bergführerbranche untersucht.³⁷

Die Belastungsbereiche im Bergführerbereich sind vielfältig und überschneiden sich teilweise sowohl im professionellen wie im persönlichen Bereich. So können beispielsweise Belastungen in den Bereichen Gesundheit, körperliche Entspannung, Psychohygiene und soziale Kontakte entstehen. Oft muss ein Bergführer Entscheidungen hinsichtlich der Organisationsvorbereitung, der Wetterbedingungen und klimatisch bedingter Veränderungen, bis hin zur Fitness des Gastes und des eigenen Wohlbefindens treffen. Die Ausübung des Bergführerberufs hat direkte physische, psychische und ökonomische Konsequenzen. Durch die vorliegende Arbeit mit Fokus auf die Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen soll eine Diskussion in der Bergführerbranche mit den entsprechenden Verbänden über die Präventionsthematik angestossen und institutionalisiert werden.

3.3.1.1 Die Notwendigkeit von Prävention in der Bergführerbranche

«Der Traumberuf Bergführer verliert an Glanz.»³⁸ Der Mangel an Bergführern hat vielfältige Konsequenzen mit negativen Auswirkungen auf den Tourismus mit entsprechenden wirtschaftlichen Folgen. Es bedeutet den Wegfall einer wichtigen Werbebotschaft für Bergregionen und letztlich eine fehlende berufliche Positionierung.

³⁷ Vgl. Glaser et al., 2019, S. 274 - 284; Schweden, 2018, S. 8 - 36

³⁸ Experte, 2, 2019, Anlage 2

Diese Arbeit bringt sowohl einen wissenschaftlichen als auch einen praktischen Mehrwert: Diese Arbeit der Sensibilisierung für präventiv-gesundheitsfördernde Massnahmen richtet sich direkt an die Bergführer und die Berufsverbände. Daraus kann eine interne Klärung und/oder Bedarfsanalyse entstehen, so dass ein Bewusstsein für gesundheitsfördernde Lernprogramme für Aspiranten und Bergführer resultiert.

Empirisch zeigt die vorliegende Arbeit zwei Effekte. Zum einen, dass in der Aspirantenausbildung tatsächlich keine präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen integriert sind und zum anderen, dass die Bergführer im Selbstmanagement, nach dem Motto «learning bei doing» gesundheitsfördernde Programme im Alltag vollziehen.

Vor dem Hintergrund der gesundheitsfördernden Massnahmen wird der Bergführerberuf mehr an Attraktivität gewinnen, weil gesundheitliche und körperliche Probleme, die der Beruf mit sich führt, nicht mehr im Selbstmanagement bewältigt werden müssen.

Gesunde, leistungsfähige Bergführer können ihren Beruf länger ausüben und durch ihr Charisma wichtige Werbebotschafter für das Land sein.

Wie der Berufsalltag von den Bergführern bewältigt wird, ist sowohl im Erleben als auch im Verhalten individuell und wird den Bergführern, wie in anderen Berufsbranchen, selbst überlassen. Dieser Beruf agiert im Rekurs auf gesellschaftliche Nachfragen bezüglich des Angebots und jeder Bergführer versteht und deutet seinen Berufsalltag subjektiv, doch gleichzeitig ist dieser Berufsalltag auch historisch, sozial und gesellschaftlich geprägt.

Experte 1 kommentiert:

«Die Schwelle liegt bei sieben Jahren, danach hängen viele ausgebildete Bergführer ihren Beruf an den Nagel und steigen wieder in ihren ersten erlernten Beruf ein. Gründen sie eine Familie, reicht der Lohn als selbstständig erwerbender Bergführer oft nicht aus. Die Familie bedeutet für einige das Ende ihrer idealistischen Vorstellungen. Bemerkenswert ist, dass Bergführer sich besonders stark mit ihrem Beruf identifizieren, eine Identifikation, die sowohl auf persönlicher als auch auf sozialer und öffentlicher Ebene wirksam ist. Die meisten von ihnen arbeiten als selbstständig Erwerbende und müssen dafür besorgt sein, Interessenten für Bergtouren zu akquirieren, um so den Lebensunterhalt für sich und die Familie zu sichern.»³⁹

³⁹ Experte 1, 2017, Anlage 1

4 Zielstellung der Dissertation

Ausgangspunkt dieser Arbeit bildet Kapitel 1 mit seinen Ausführungen zum Themenfeld der Notwendigkeit für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen für Aspiranten und Bergführer. An dieser Darlegung bisheriger Erkenntnisse knüpft dieses Kapitel an, in dem die Forschungsziele konkretisiert werden. Diese Untersuchung bildet dabei das Herzstück der Dissertation und dient der Beantwortung der Forschungsfragen. Ziel der vorliegenden Studie ist es, Bergführer und die Berufsverbände auf präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in Lernprogrammen für Aspiranten und Bergführer zu sensibilisieren.

4.1 Haupt- und Teilzielstellungen

Im folgenden Kapitel werden die Haupt- sowie die Teilziele erläutert.

4.1.1 Hauptzielstellung

Ein Hauptziel ist die Untersuchung der Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche. Das Nebenziel der vorliegenden Dissertation soll im Kontext der Nützlichkeit von Lernprogrammen für gesundheitsfördernde Massnahmen verstanden werden, die gleichzeitig von Aspiranten und Bergführern angewendet werden können. Im Rahmen dieser Dissertation soll die Handlungsfähigkeit für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen der Bergführer gestärkt werden. Konkret geht es darum, das Bewusstsein für gesundheitsfördernde Lernprogramme für Aspiranten und Bergführer im Umgang mit den beruflichen Anforderungen in die Bergführerbranche zu integrieren. Die vorliegende Arbeit im Bereich Sensibilisierung für präventive Massnahmen auf die Leistungsentwicklung von Bergführern hat folgende Hauptziele:

Exploration des Themenfeldes der präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen in der Bergführerbranche

Modellierung des Forschungsphänomens Bergführer

Sensibilisierung der Bergführer für die präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen gemäss einer qualitativen sowie einer quantitativen Erhebung

Beantwortung der Forschungsfragen.

Schlussendlich geht es hauptsächlich darum, das Phänomen Bergführer aus einer praxisorientierten Betrachtungsweise zu erforschen und zu beschreiben. Das daraus generierte Grundwissen dient dazu, die Relevanz sowie die Sensibilisierung für präventive Massnahmen

in der Bergführerbranche sowie auf Verbandsseite zu erhöhen. Zudem wird damit das Themenfeld auch für weiterführende, daran anknüpfende Studien aufgearbeitet. Dies könnten Studien für das Schneesportlehrerwesen sowie anderen gewerbsmässig angebotenen Outdooraktivitäten wie Canyoning, River-Rafting und Bungee-Jumping sein.

4.1.2 Theoriegeleitete Zielstellung/en

Hinsichtlich der Exploration bezweckt die Autorin Verständnis für die Sensibilisierung präventiver gesundheitsfördernder Massnahmen, die als Ressourcen für die Bewältigung der vielfältigen Arbeitsanforderungen und demnach für die Leistungsfähigkeit wirksam sind, zu schaffen.

Wie werden präventive Massnahmen, ein Begriff, der sich zunächst im Bereich der Medizin durchsetzen konnte, definiert?⁴⁰

Die moderne, biomedizinische Forschung versucht, herauszufinden, welche Faktoren die Ursache für alle bekannten Erkrankungen darstellen.⁴¹ In der gesundheitswissenschaftlichen Forschung haben die potenziellen Ressourcen für Prävention und Gesundheitsförderung zu neuen beziehungsweise zu angepassten Modellen geführt, die sich mit der Förderung von Gesundheit befassen.⁴² Das «Job-Demand-Control-Model (JDCM)»⁴³, die «Conservation of Resources Theory (COR)»⁴⁴ sowie das «Job Demands-Resources Model» (JD-R)⁴⁵ sind Modelle zur Gesundheitsförderung im Arbeitskontext.⁴⁶ Dabei kann das «Job Demands-Resources Model» als integratives Modell für die Entstehung von Gesundheit verstanden werden, da es auf der Conservation of Resources Theory aufbaut.⁴⁷ Der zentrale Schwerpunkt dieses Modells liegt auf der objektiven Realität und dem Fokus auf Umstände, in denen klare Stressfaktoren auftreten. Das Modell «Conservation of Resources Theory» wird jedoch nicht für die vorliegende Arbeit herangezogen, da dieses Modell hauptsächlich die Ressourcen fokussiert, die für Anforderungen notwendig sind.

Das Job Demands-Resources Model wird für diese Arbeit herangezogen. Das JD-R Model ist eines der bekanntesten stresstheoretischen Konzepte aus der psychologischen Arbeits- und

⁴⁰ Vgl. Hafen, 2005, S. 387- 394

⁴¹ Vgl. Weber, 2012, S. 46 - 111

⁴² Vgl. Antonovsky, 1996, S. 11 - 18

⁴³ Vgl. Karasek, 1979, S. 285 - 308; Karasek; Theorell, 1990

⁴⁴ Vgl. Hobfoll, 1989, S. 513 - 524; Hobfoll; Shirom, 2000, S. 57 - 80

⁴⁵ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512; Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

⁴⁶ Vgl. Melzer; Hubrich, 2014, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2264-3.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [abgefragt am: 19.12.2020]

⁴⁷ Vgl. ebda, S. 10

Gesundheitsforschung. Dabei befasst es sich mit den Auswirkungen von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf die Gesundheit und mit der Motivation bei der Arbeit.⁴⁸ Als arbeitspsychologisches Modell dient es der Erklärung von positiven und negativen Befindlichkeitsindikatoren im Arbeitskontext.⁴⁹ Es eignet sich gut für das Basismodell dieser Arbeit, da es auf adaptive Bewältigungsprozesse abzielt. Zudem wird das «Salutogenetische Modell» von Antonovsky für diese Arbeit herangezogen.⁵⁰ Es sollte im Gesundheitswesen nicht in erster Linie um die Vermeidung von Krankheiten gehen, sondern um die Unterstützung von Stärken zum Erhalt von Gesundheit.⁵¹ Mit seinem Modell der Salutogenese setzt Antonovsky völlig neue Maßstäbe in der Medizin und verändert damit die Sichtweise auf Gesundheit und Krankheit. Dieses Modell legt den Fokus auf die Gesundheitsfrage, wie es Personen auch unter ausgesprochen belastenden Lebensumständen gelingt, relativ gesund zu bleiben. Beide Modelle erläutern die adaptive Bewältigungsstrategie zum Wiedererlangen oder zur Beibehaltung der subjektiven Stabilität auf physischer und psychischer Ebene. Durch die Integration der theoretischen Erklärungsansätze des JD-R Modells⁵², das Belastungen und Ressourcen berücksichtigt, mit der sogenannten gesundheitsorientierten Theorie von Antonovsky über das Kohärenzgefühl, das den Menschen trotz belastender Anforderungen gesund erhält, werden in einem interdisziplinären Bezugsrahmen die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit untersucht und die Forschungsfragen beantwortet.

4.1.3 Empiriegeleitete Zielstellung/en

Die empiriegeleitete Zielstellung der vorliegenden Arbeit zielt darauf ab, die Notwendigkeit für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche wissenschaftlich zu klären. Hinsichtlich der Modellierung des Forschungsphänomens liegen die Definition und die Beschreibung der Thematik anhand von Kategorien und Konstrukten vor. Das Themenfeld der Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen für Aspiranten und Bergführer wird durch induktiv hergeleitete Kategorien und Konstrukte erstmalig untersucht und anhand eines Modells determiniert. Daher verfolgt diese Studie eine qualitative Forschungsstrategie. An einem empirischen Untersuchungsdesign orientiert sich die Auswahl der Untersuchungsverfahren mit der Datenerhebung, -aufbereitung und -auswertung.

⁴⁸ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512; Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

⁴⁹ Vgl. Bakker; Demerouti et al., 2017, S. 273 - 285

⁵⁰ Vgl. Antonovsky, 1997, S. 23 - 200; Antonovsky, 1993a, S. 725 - 733

⁵¹ Vgl. Antonovsky, 1993b, S. 3 - 4

⁵² Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

Die folgende Abbildung erläutert die Komplexität des Untersuchungsdesigns.

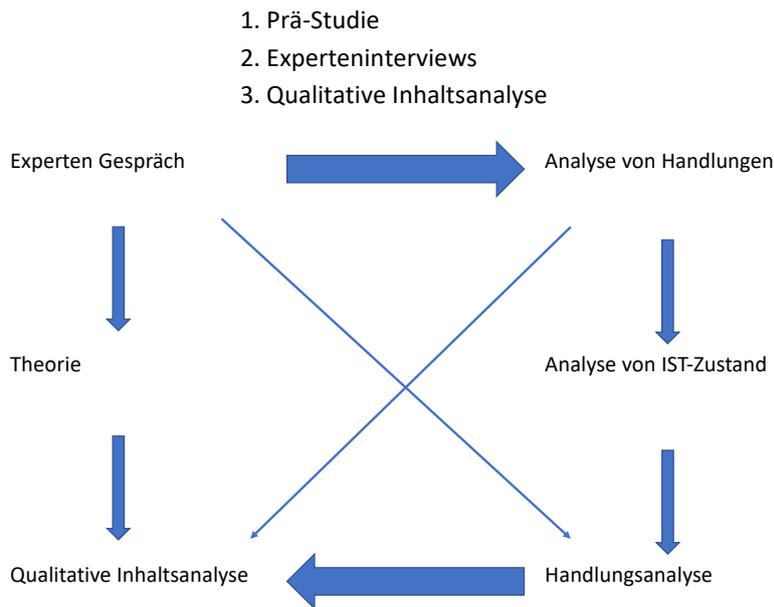


Abbildung 4: Das Untersuchungsdesign. (Quelle: eigene Darstellung).

Die Prä-Studie zu der vorliegenden Arbeit war evidenzbasierend wichtig. Der Probelauf zur qualitativen Inhaltsanalyse wurde vor den Experteninterviews durchgeführt, damit sich die Schwachstellen und Schwierigkeiten frühzeitig erkennen liessen.

Als nächster Schritt folgten 37 Experteninterviews aus dem europäischen Alpenraum. Diese führten zur Analyse von Handlungen und gaben Einsicht in den Ist-Zustand der Experten. Der Ist-Zustand schenkte einen differenzierten Einblick in die Welt der Bergführer und diente zur Analyse der qualitativen Inhaltsanalyse.

4.1.4 Gestaltungsgeleitete Zielstellung

Eine gestaltungsgeleitete Zielstellung kann darin bestehen, Präventionsaktivitäten auch auf der so genannten «strukturellen Ebene» zu etablieren. Vor dem Hintergrund der vollzogenen Evaluationserfahrung könnte ein Trainingsprogramm entwickelt werden, dass sich explizit an Bergführer richtet. Vorbeugende Massnahmen entfalten oft dort ihre grosse Wirkung, wo sie direkt vermittelt und eingeübt werden.⁵³ Um dies zu erreichen, müsste das Bewusstsein der Notwendigkeit für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche

⁵³ Vgl. https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/diverse-themen/faktenblaetter/Faktenblatt_026_GFCH_2017-11_-_Wirksamkeit_der_Massnahmen.pdf [abgefragt am: 03.08.2020]; Lucas; Lloyd, 2005, S. 5 - 135

integriert und als Handlungsprinzip definiert sein. Wirksame präventive gesundheitsfördernde Massnahmen setzen auf die Stärkung der gesunden Leistungsfähigkeit, die dieser Beruf fordert, um ihn gesund bis ins Alter auszuüben.

Veränderungen im Ausbildungsangebot partizipieren und umsetzen zu wollen, scheitern jedoch oft, wodurch dieser erste Schritt zur Sensibilisierung für präventive Massnahmen notwendig erscheint.⁵⁴ Die gesundheitsfördernden Massnahmen wecken das Bewusstsein über die individuellen physischen und psychischen Fähigkeiten, die zur Bewältigung der Anforderungen führen, die der Bergführerberuf mit sich bringt.

Bewusstseinsweiterung zur Optimierung der eigenen gesundheitsfördernden Massnahmen.

Der Aspirant lernt in einer langen und harten Ausbildung alle technischen Dinge, die er zum Führen braucht. Lawinenkunde und medizinische Ersthilfe sind ebenfalls Teile der Ausbildung. So haben die Schweizer Aspiranten ein 1 ½ Tage dauerndes Modul in Kommunikation, Umgang mit Angst, Stressbewältigung, Notfall und Krise, welche Teil einer dreijährigen Ausbildungszeit sind. Ob sie eine Wirksamkeit vorweisen, bleibt offen, da dazu keine Forschung vorliegt.⁵⁵

Das Berufsfeld der Bergführer ist die Natur. Im Laufe der letzten 100 Jahre entwickelte und profilierte sich das Berufskonzept des Bergführers hinsichtlich drei konträrer gesellschaftlicher Entwicklungen:

Die bis heute geführte kritische Diskussion mit ihrer oft vorwurfsvollen, beschuldigenden Haltung bei Bergunfällen an den Bergführer.

Die unternehmerische Konsequenz, mit diesem Beruf den Alltag bestreiten zu können.

Das Konzept Bergführerberuf differenziert sich im Zeichen der zunehmend deutlicher werdenden Individualisierung und Pluralisierung von Lebensverhältnissen sowie Angebotsverhältnissen.⁵⁶ Die Individualisierung ist ein Trend in der modernen Gesellschaft und besteht in der Erhöhung von Wahlmöglichkeiten. Für den Bergführerberuf bedeutet dies, dass Entscheidungen, obgleich es auch viele Entscheidungszwänge mitunter in Vorschriften und Auflagen zu erfüllen gilt, individuell vom Bergführer getroffen werden können.

⁵⁴ Vgl. Greif et al., 2004, S. 19 - 49

⁵⁵ Experte 9, 2020, Anlage 9; Experte 7, 2020, Anlage 7

⁵⁶ ebda

4.2. Erwartete neue Ergebnisse/Erkenntnisse

4.2.1 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse der Dissertation insgesamt

Die Autorin führte während der vorliegenden Arbeit viele spannende und informative Gespräche mit Experten aus der Bergführerbranche.⁵⁷ Diese Kontakte ermöglichten ihr, neue Erkenntnisse für die Studie zu gewinnen. Der Bergführer ist nicht bloss ein Bergsteiger. Diese Erkenntnis kristallisierte sich auch aus den Gesprächen heraus. Der Bergführer ist der Führer. Seine Hauptaufgabe besteht darin, Gäste zu führen. Er ist der sogenannte Guide, gut ausgebildet und technisch in allen Disziplinen, die dieser Beruf in sich vereint, stark. Zum Führen braucht ein Bergführer Erfahrung auf Hochtouren. Bergführer ist mehr als bloss ein Beruf, es ist auch Berufung.

Der Bergführer repräsentiert den Bergsport schlechthin. Er muss fähig sein, verschiedene Disziplinen zu beherrschen. Bergführer organisieren und führen Berg-, Ski-Kletter- und Wandertouren, bis hin zu komplexen Expeditionen. Auf Touren in grossen Höhen nimmt der Sauerstoffgehalt der Luft immer mehr ab, somit sind vom Bergführer auch gute Kenntnisse des menschlichen Körpers und eine gute Akklimatisation gefordert.

4.2.2 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des theoretischen Teils

Erstmals zeigen Wiesmann et al. in ihrer Studie zur Stabilität und Modifizierbarkeit des Kohärenzgefühls⁵⁸, dass die Kohärenz auch noch im Alter formbar und entwicklungsfähig ist. Dieses Wissen kann für ältere Bergführer in selbstreflexiven Inhalten wie Ausdauer-, Krafttraining, Yoga oder Meditation genutzt und eingesetzt werden. Damit könnte die Grundlage für eine subjektive Verbesserung des Wohlbefindens während der Berufsjahre der Bergführer geschaffen werden. Denn aus den Gesprächen mit verschiedenen Experten wurde klar, dass sich Langzeitschmerzen langjähriger belastender Arbeit im Alter verstärkt melden.⁵⁹

⁵⁷ Experte 1, 2017, Anlage 1; Experte 2, 2019, Anlage 2; Experte 3, 2017, Anlage 3; Experte 4, 2010, Anlage 4; Experte 6, 2019, Anlage 6; Experte 7, 2020, Anlage 7; Experte 8, 2020, Anlage 8

⁵⁸ Vgl. Wiesmann et al., 2006, S. 90 - 99

⁵⁹ Vgl. https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/potenzial_50plus_1/A4_Studien_zu_aktivem_Altern_im_Betrieb_d.pdf [abgefragt am: 08.08.2020]; Experte 1, 2017, Anhang 1; Experte 2, 2019, Anhang 2; Experte 9, 2020, Anhang 9

4.2.3 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des empirischen Teils

Erstens kristallisierte sich eine empirisch neue Erkenntnis aus der vorliegenden Arbeit dahingehend heraus, dass eine Feldstudie im Alpenraum ein breites Bild zur Wirksamkeit von präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen bezüglich gesunder Leistungsfähigkeit bieten kann. Die Messeinheiten in Kohärenzgefühl, psycho-sozialen Ressourcen und subjektiver Gesundheit würden eine aufschlussreiche Analyse bieten.

Zweitens wurde zu der qualitativen Studie online eine quantitative Erhebung mit Schweizer Bergführer durchgeführt, um deren Bewältigungsstrategien abzubilden. Diese Studie war für diese Arbeit nicht vorgesehen. Sie entstand im Laufe dieser Arbeit. Der Autorin war es wichtig, alle Schweizer Bergführer bezüglich Anforderungen und Bewältigungen zu befragen. Dies zum einen, da die Schweiz über die grösste Anzahl aktiver Bergführer verfügt und zum andern, um weitere Antworten zu erhalten. Die Vorzüge dieser ergänzenden Studie liegen in der Erweiterung der Daten und können somit auf eine Zuverlässigkeit in bestimmten Themenkomplexen hinweisen.

Die Analyse der 37 Experteninterviews wurde dazu genutzt, eine Beantwortung auf die Forschungsfrage zu generieren.

4.2.4 Erwartete neue Ergebnisse und Erkenntnisse des Gestaltungsteils

Die erwarteten Erkenntnisse und Ergebnisse der vorliegenden Arbeit bieten für die Praxis eine Theorie als Grundlage für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten oder auch für die Aspirantenausbildung. Die mit der Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse könnten damit nachhaltige Effekte für künftige Bergführer auslösen. Denn, was für Konsequenzen ergeben sich, wenn aus der Aspirantenausbildung heraus kein Bergführer-Nachwuchs mehr nachkommt?

Das generierte Wissen einer Feldstudie könnte in Präventionsprogrammen in der Aspirantenausbildung sowie für aktive Bergführer eingesetzt und eingeübt werden.

Die vorgestellten Konzepte ermöglichen die Sensibilisierung für präventive Massnahmen für eine lange physische und psychische gesunde Arbeitsleistung in der Auseinandersetzung mit den beruflichen Anforderungen. Für die Zukunftsfähigkeit des Bergführerberufs ist die langfristige Maximierung des Berufsbildes entscheidend. Damit ist ein Phänomen gemeint, dass mit der Zuerkennung des Bergführerberufs zusammenhängt. Ihr kommt im Sinne einer Unternehmenspositionierung als Indiz für Zukunftsfähigkeit eine besondere Stellung zu. Einer

Zunahme der Nachfrage von Gästen nach geführten Touren steht einer Stagnation oder gar eine Abnahme der Zahl der Aspiranten gegenüber.

Die wissenschaftliche Evidenz weist darauf hin, dass die Balance von Anforderungen und persönlichen Ressourcen bedeutsam für die Gesundheit ist.⁶⁰ Physische und psychische Belastungen werden in der Arbeitswissenschaft hauptsächlich den Faktoren zugeschrieben, die von aussen auf den Arbeitnehmer einwirken.⁶¹ Sie wirken sich negativ auf den Menschen aus. Präventive Massnahmen hingegen wirken als Schutzfaktoren, da sie für den Erhalt der Gesundheit stehen.⁶² Die praktische Relevanz dieser Arbeit sind die Befunde dieser Studie, die die Bedeutung adäquater Arbeitsanforderungen und präventiver gesundheitsfördernder Massnahmen für Bergführer belegen. Damit wird das Thema der gesundheitlichen Prävention im Kontext der Bergführer-Erwerbstätigkeit beleuchtet. Das aus der Arbeit gewonnene Wissen kann konkret in der Ausbildung der Aspiranten sowie als gesundheitsfördernde Handlungsempfehlungen für aktive Bergführer dienen.

Der Bergführer bewältigt die Anforderungen im persönlichen Selbstmanagement. Jeder hat seine eigenen Konzepte, wie mit den Anforderungen am besten umgegangen wird. Das bedeutet auch, dass die Aspiranten gut auf die beruflichen Anforderungen vorbereitet werden müssen, damit für die Bewältigung der Anforderungen, nicht alle individuell vorgehen müssen. Monasterio und Cloninger⁶³ weisen mit ihrer Untersuchung auf die Heterogenität der individuellen Persönlichkeitsprofile der Bergsteiger hin. Obwohl es also ein typisches Bergführer-Persönlichkeitsprofil nicht gibt, üben sich die Experten der vorliegenden Arbeit alle im persönlichen Selbstmanagement.

4.3 Inhaltliche Abgrenzung

Die vorliegende Arbeit betrifft die Analyse der Sensibilisierung für gesundheitsfördernde und präventive Massnahmen in der Bergführerbranche. Dabei geht es nicht darum, ein fertiges Konzept für die Prävention und Gesundheitsförderung zu erstellen, sondern darum, Handlungsfelder aufzuzeigen und Empfehlungen zur Einführung von Massnahmen abzugeben. Die Sensibilisierungsanalyse konzentriert sich dabei auf die Bergführer des europäischen Alpenraums und der internationalen Vereinigung der Bergführerverbände IVBV.

⁶⁰ Vgl. Glaser et al., 2019, S. 274 - 284; Hering et al., 2011, S. 159 - 172

⁶¹ Vgl. Lühring; Seibel, 1984, S. 13 - 36; Bauer, 2019, S. 5 - 43

⁶² Vgl. Altgeld; Kickbusch, 2012, S. 187 - 197; Antonovsky, 1979, S. 85 - 220

⁶³ Vgl. Monasterio; Cloninger, 2019, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02686/full> [abgefragt am: 03.07.2020]

Im Mittelpunkt steht die Frage der präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen, die die Bewältigung der vielfältigen Arbeitsanforderungen der Bergführer aufwirft und somit die Frage, wie es dem Bergführer gelingt, physisch und psychisch gesund zu bleiben. Die Erfassung und Interpretation problemrelevanter Forschungsfragen sowie die Spezifizierung der problemrelevanten Analyse der qualitativen Erhebung der vorliegenden Arbeit erfolgt durch die Gestaltung des forschungstheoretischen Fundaments, der Definition und Abgrenzung der zentralen Begrifflichkeiten präventiver gesundheitsfördernder Massnahmen für die Bergführerbranche sowie einer Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen. Ein direkter Vergleich mit einer anderen Zielgruppe, wie zum Beispiel Feuerwehrmänner, ist problematisch. Zwar muss auch diese Gruppe, wie die Bergführer, hohe berufliche Anforderungen bewältigen, doch präventive Massnahmen sind ins Berufsleben der Feuerwehrmänner eingebettet sowie erforscht.⁶⁴ Die Abgrenzung der Geschäftsmodelle voneinander sowie die berücksichtigten Anforderungen und Einflussfaktoren sind nicht einheitlich. So ist zum Beispiel das Risiko Höhenkrankheit, und bei den Feuerwehrmännern das Risiko Lungenkrebs bekannt. Die Krankheiten sind nicht vergleichbar.

Die Autorin der vorliegenden Arbeit hat den Anspruch, das Phänomen Bergführer als Führungskräfte im Kontext der gesundheitsfördernden Massnahmen für eine lange gesunde Leistungsfähigkeit zu determinieren. Das heisst, die vorliegende Arbeit richtet den Fokus ausschliesslich auf die Bergführerbranche. Der Forschungsansatz für diese Arbeit bedient sich der Hermeneutik als Methode. Das heisst, es wird nach einem systematisierten, praktischen Verfahren vorgegangen, um die Experteninterviews auf reflektierte Weise zu verstehen und auszulegen. Das theoretische Konstrukt in dieser Arbeit lautet: Der Bergführer muss, um gesund und ökonomisch erfolgreich zu sein, das Spannungsfeld bewältigen. Dazu sind ihm präventive gesundheitsfördernde Massnahmen als positive Wirkungsfaktoren behilflich.

Der Fokus auf die präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen liefert ein erstes Verständnis für die Sensibilisierung für Prävention, die in diesem Zusammenhang als Bewältigungsfaktoren der Bergführer bezeichnet werden sollen. Im Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass die Ergebnisse die Einschätzungen und Wahrnehmungen der befragten Experten widerspiegeln. Folglich wird kein Anspruch auf «Vollständigkeit» oder «Richtigkeit» der Resultate erhoben. Die Ergebnisse lassen generalisierbare Rückschlüsse auf den ganzen Bergführerberuf zu.

⁶⁴ Vgl. Sandrin et al., 2019, S. 447 - 456; Li et al., 2017, S. 268 - 273

Eine Generalisierung in dieser Arbeit ist bezüglich des starken Kohärenzgefühls als Bewältigung der Arbeitsanforderungen sowie als Selbstmanagement möglich. Für die vorliegende Forschungsarbeit heisst das, dass die Grenzen der Arbeit auch in der Generalisierung liegen, da diese Aussagen auf Bergführer und nicht auch auf andere Berufsgruppen zutreffen.

5 Aufbau der Dissertation

5.1 Struktur der Arbeit

Für die vorliegende Dissertation hat die Autorin den Anspruch, den Forschungsfokus auf die Bergführer aus dem Alpenraum zu richten, um zu evaluieren, wie diese Berufsgruppe es physisch und psychisch schafft, die Doppelbelastung, der Sicherung des Lebensunterhalts sowie der Gesundheit Sorge zu tragen, bewältigt.

5.1.1 Die Stichproben

Zunächst ging es darum, Experten zu finden, die bereit waren bei der qualitativen Erhebung mitzuwirken. Die Autorin hat zahlreiche aktive Bergführer (37 Experten wurden kontaktiert) in den bedeutendsten Bergkantonen der Schweiz angefragt. Als Erstes fanden 20 Experteninterviews in der Schweiz in den Kantonen Graubünden, Berner Oberland und Wallis statt. Es war einfach, eine ausreichend grosse Stichprobe zu finden, die den Anforderungen einer aussagekräftigen empirischen Untersuchung genügte. Für diese Studie wurde der Komplexität der Bergführer und ihrer Arbeit Rechnung getragen. Die Strategie, die für die Stichprobenauswahl getroffen wurde, ist:

Experten mit Führungsrollen zu interviewen

Nutzen von verschiedenen Informationsquellen, Gespräche mit 13 Bergführer-Experten, die sich nicht an der Erhebung beteiligten, um entsprechend wichtige Fragen zu stellen.

Entwicklung der Interviewfragen, das heisst, welche Variablen sind für die Beantwortung der Forschungsfragen wichtig.

Die Stichprobe der Schweizer Bergführer war zu klein und somit wurde in einem zweiten Schritt der Kontakt zu Experten aus Deutschland, Italien, Frankreich und England aufgenommen. Diese Interviews fanden im Frühjahr 2020 während der Corona-Pandemie statt und wurden über Skype durchgeführt. Damit verfügte die Autorin über 37 Experteninterviews für die Untersuchung.

5.2 Ablauf der Arbeit

Diese Arbeit beinhaltet fundierte Untersuchungsmethoden und einen geplanten Untersuchungsprozess.⁶⁵ Sie stützt sich auf folgenden Ablauf: Ausgehend von den wissenschaftlich fundierten Forschungsfragen bezüglich gesundheitsfördernder Massnahmen beim Forschungsgegenstand Bergführer werden in der Arbeit interdisziplinäre Konzepte zur Bewältigung der vielfältigen Anforderungen, mit denen sich Bergführer konfrontiert erleben sowie einer theoretisch-empirischen Verknüpfung im Rahmen dieser sozialwissenschaftlichen Forschungsarbeit, vorgenommen. Die Gliederung der Arbeit beinhaltet Teil I bis V:

Teil I dient der Einleitung.

Teil II wird die Problemstellung beschreiben.

Um die Relevanz dieser Arbeit und die Erkenntnisse sowie die Zielsetzung der Arbeit aufzuzeigen, dienen die Kapitel 3 und 4. Hier werden die Theorien aus der Psychologie und der Wirtschaft herangezogen, indem arbeitsbezogene Anforderungen des Bergführerberufes und die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen thematisiert werden. Das Job Demands Resources-Model von Bakker und Demerouti⁶⁶ sowie das salutogenetische Modell von Antonovsky,⁶⁷ als ein Konzept der Entstehung von Gesundheit, können die theoretischen Rahmenmodelle schaffen. Das JD-R Model wird herangezogen, weil es die Aspekte des Arbeitsfeldes erfasst und sich auf den Erhalt und die Förderung von Gesundheit im Arbeitskontext bezieht.⁶⁸ Das Salutogene-Konzept wird herangezogen, weil es die Entstehung von Gesundheit darstellt.

Teil II dient dem theoretischen Teil:

Hier wird der Bergführer von verschiedenen Seiten aus Praxis und Wissenschaft beleuchtet. Das heutige Berufsbild, dessen Leitbild vor allem durch den Schweizerischen Bergführerverband (SBV) sowie die Internationale Vereinigung der Bergführerverbände (IVBV)⁶⁹ geprägt wird, ist berufspolitisch von Bedeutung. Prävention als gesundheitliche Massnahme wird erläutert.

Teil III dient dem empirischen Teil:

⁶⁵ Vgl. Kromrey et al., 2016, S. 15 - 163

⁶⁶ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

⁶⁷ Vgl. Antonovsky, 1997, S. 23 -200

⁶⁸ Vgl. Hakanen et al., 2008, S. 224 - 241

⁶⁹ Vgl. <http://www.climbing.de/news/alpin/50-jahre-internationale-vereinigung-der-bergfuehrerverbaende-ivbv-49437.html>, a [abgefragt am: 07.05.2019]; Leitbild <http://7downloads.sbv-asgm.ch/leitbild-sbv-asgm.ch>, f [abgefragt am: 15.06.2020]

Das Forschungsdesign dieser Arbeit wird vorgestellt und thematisiert. Folgend darauf wird das methodische Vorgehen mit der Methodenauswahl und der Erhebungsmethode präsentiert. Ab Kapitel 1.3 folgt die differenzierte Operationalisierung und ab Kapitel 1.4 das Vorgehen der Operationalisierung. Weiter werden ab Kapitel 2 die Ergebnisse präsentiert und interpretiert. In Kapitel 2.7 folgt die Online-Befragung. Die Diskussion und Interpretation werden ab Kapitel 3 vorgestellt.

Teil IV dient dem Gestaltungsteil mit seinen Handlungsempfehlungen, die vorgestellt und thematisiert werden.

Teil V stellt den Schlussteil dar, der eine Zusammenfassung präsentiert.

Diese Kontexte werden anhand einer qualitativen sowie einer quantitativen Erhebung, erforscht, um Erkenntnisse zu gewinnen. Die Sensibilisierung für gesundheitsfördernde Massnahmen, die zur Bewältigung der Anforderungen des Bergführers notwendig sind, erschliesst sich in der vorliegenden Dissertation insbesondere durch ein den gesellschaftlichen Konventionen bisweilen widersprechendes Verständnis für den Bergführerberuf. Denn dem Bergführer obliegt ein Heldentum, gesellschaftlich erntet er grosse Bewunderung, doch was dieser Beruf mit sich bringt, damit setzt sich kaum jemand auseinander.⁷⁰ Die vorgenommene wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand Bergführer verlangt, von gebräuchlichen Berufsdefinitionen abzurücken und eine Differenzierung dieses Berufes voranzutreiben.

Es werden somit in dieser Arbeit in einer differenzierten deskriptiv-statistischen Analyse die Häufigkeit oder Ausprägung bestimmter gesundheitsfördernder Massnahmen (entlastende Körperübungen, Entspannungsübungen⁷¹), die auf die Bewältigung der Anforderungen abzielen, thematisiert und analysiert.

Ebenso geht aus dieser Arbeit ein konstruiertes «Modell» als methodischer Ansatz hervor. Dieses Modell soll zur Gesundheitsunterstützung für Bergführer zu verstehen sein.

⁷⁰ Vgl. <http://www.bergfuehrer-werden.de/bergfuehrer-traumberuf.php> [abgefragt am: 19.12.2020]

⁷¹ Vgl. Ott, 2010, S. 45 - 78

II THEORETISCHER TEIL

1 Stand der Forschung

Der Beruf des Bergführers unterliegt wie andere Berufe der Dynamik gesellschaftlicher Strukturen.⁷² Ebenfalls ist dieser Beruf durch die Aspirantenausbildung und Weiterbildung herausgefordert. Die schweizerische Verordnung über das Bergführerwesen und das Anbieten weiterer Risikoaktivitäten⁷³ definiert die methodische Präzisierung des Arbeitens.⁷⁴ Der Internationale Bergführerverband IVBV repräsentiert den Bergführerberuf weltweit und stellt Regeln und Vorschriften für die Berufsausübung auf.⁷⁵

Alle Schweizer Bergführer sind verpflichtet, sich an die Vorschriften des Schweizer Bergführerverbandes zu halten. Das empfohlene Tageshonorar im Rahmen von CHF 650.- bis CHF 850.- gilt als Richtpreis.⁷⁶ Diese Pauschale kann nach oben oder unten angepasst werden, je nach Dauer des Engagements, der Länge der Tour, nach Schwierigkeitsgrad, den Begleitumständen, der Teilnehmerzahl und der saisonalen Auslastung. Sämtliche Spesen gehen zulasten des Kunden.⁷⁷ Der Bergführerberuf ist eingebettet zum einen in eine Flut von Berufsregeln und Vorschriften, die es zu befolgen gilt, und die für jeden Bergführer eine Herausforderung darstellen.⁷⁸ Zum anderen sind da die Herausforderungen und Wünsche der Gäste, die zunehmend anspruchsvoller und schwieriger werden.⁷⁹ Zwei Entwicklungen, die sich durchaus auf Kollisionskurs bewegen.

Die Angebote der Bergführer müssen mannigfach sein. Auch weil neue Wettbewerber in den Markt eintreten, muss er darauf mit Diversifizierung seines Angebotes antworten. Klettern, Trekking, Snowboardtouren und vieles mehr gehören mittlerweile zum Angebot. Beschleunigt wird der Wandel der Wettbewerbskräfte durch Veränderungen der Bedürfnisstruktur der Touristen in der Freizeit und im Urlaub sowie durch wachsende Anforderungen der Gäste.⁸⁰

⁷² Vgl. Plattner, 2017, <https://www.bergwelten.com/a/bergberuf-bergfuehrer> [abgefragt am: 03.05.2020]

⁷³ Vgl. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20180563/index.html>, a [abgefragt am: 14.10.2018]

⁷⁴ Vgl. ebda

⁷⁵ Vgl. http://www.guidealpinetoscana.it/pdf/IFMGA_EN.pdf, b [abgefragt am: 13.05.2020]

⁷⁶ Vgl. <https://sbv-asgm.ch/tarife-und-avbs/#fuehrertarife>, b [abgefragt am: 14.05.2020]; <https://4000arbeitssicherheit.ch/>, h [abgefragt am: 10.05.2020]

⁷⁷ Vgl. <http://alpinzielplus.com/infos.html> [abgefragt am: 19.12.2020]

⁷⁸ Vgl. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20180563/index.html>, a [abgefragt am: 14.10.2018]; <https://4000arbeitssicherheit.ch/>, e [abgefragt am: 10.03.2020]

⁷⁹ Experte 6, 2019, Anlage 6

⁸⁰ Vgl. Herle, 2012, S. 88 - 99

Experte 1 berichtet, dass sich die Wünsche der Gäste verändert haben. «Bergtouren tragen heute deutlich stärker den Charakter eines Abenteuers, das der Gast erleben will. Diese Anforderungen sind für einen Bergführer nicht einfach umzusetzen, weil der Gast seine eigenen Fähigkeiten überschätzt und sich die Tour oft als ausserordentliches Abenteuer vorstellt. Deshalb müssen die Bergführer fortlaufend neue Marketingstrategien entwickeln.»⁸¹ Und Experte 6 sagt:

«Der junge Bergführer von heute hat oft keinen Bezug mehr zu den kleinen Naturgegebenheiten. Heutzutage brauchen die Bergführer den Berg wie ein Sportgerät. Das Beschauliche ist fast verlorengegangen in der modernen Schnellebigkeit und Hektik. Das Tempo, die Rekordzeit stehen oftmals im Vordergrund. Natürlich haben sich auch die Gäste verändert. Der heutige Gast hat Wohlstandszeichen, er ist schwächer geworden. Ich bedaure es, wie sich die Natur, die Landschaften verändert haben. Die Klimaentwicklung macht mir Sorgen, die Schönheit der Berge hat in kurzer Zeit, besonders in den Gletscherregionen, schon sehr gelitten. Eine gewisse Nüchternheit hat sich eingenistet. Aufhalten kann ich das nicht, schliesslich ändert sich doch alles. Ich stelle fest, dass heute manche junge Bergführer einen umgekehrten Weg machen als wir «Alten» damals. Als ich mich zum Bergführer ausbilden liess, war ich bereits auf manchen Touren unterwegs. Das heisst, ich entdeckte erst viel später die Kletterhalle, denn diese gab es damals noch gar nicht. Das Klettern habe ich zwar erst im hohen Alter «entdeckt», dafür jedoch kletterte ich noch immer, und immerhin bin ich heute über 80 Jahre hinaus. Heute besuchen die jungen Männer und Frauen die Kletterhallen, finden ihre Freude am Klettern und kommen oft so auf den Weg ins Gelände, nach draussen. So kommen sie vom Sportklettern zum Bergführer. Nicht zu vergessen und auch nicht zu unterschätzen ist die Härte des Bergführerberufes. Wenn ein Bergführer seine Familie durchbringen möchte, bedeutet das, dass er sehr hart und viel arbeiten muss. Er muss viele Touren organisieren und durchführen. Das wiederum bedeutet für die Familie auch immer wieder ein Verzicht, auf den Ehemann, auf den Vater.»⁸²

Dieses Konzept ist so gesehen ein Zugang zum Beruf des Bergführers in seinen ökonomischen und sportlichen Möglichkeiten.

⁸¹ Experte 1, 2019, Anlage 1

⁸² Experte 6, 2010, Anlage 6

Experte 5 erklärt: «Das Berufsbild des Bergführers ist für Aussenstehende unklar. Es wird recht häufig mystifiziert. In einer scheinbar heilen Welt erscheint der Bergführer als Idealist mit solider Einkommensbasis. Doch bei näherer Betrachtung ist dem nicht so. Für zahlreiche Bergführer stellt die Vereinbarkeit von Idealismus und ökonomischer Sicherheit in der Realität ein Spannungsfeld dar. Jeder Bergführer muss, um in seinem Beruf bestehen zu können, dieses Spannungsfeld bewältigen. Er ist ein Unternehmer.»⁸³

Im Zusammenspiel von beruflichem Idealismus und ökonomischer Sicherheit, von Wünschen und Vorstellungen der Gäste, seinen persönlichen Ressourcen, der Gesundheit, Technik und unternehmerischem Denken gewinnt der Bergführer das Handlungsrepertoire zwischen Vertrauen und Selbstbild.⁸⁴ Der Bergführer mit eidgenössischem Fachausweis wird jedoch allzu oft nur als Titel genommen, um den Bergführerberuf zu bezeichnen, ohne dass der Bergführer mit den Maximen und Intentionen des unternehmerischen Berufes wirklich verstanden wird. Ein Bergführer erscheint also als Passepartout für die unterschiedlichsten Angebote.

In der Rekonstruktion des Berufsalltags als Grundlage lässt sich folgender Zugang beschreiben:

Die Arbeitswelt des Bergführers ist ein phänomenologisch orientiertes Konzept.

Die Arbeitssituation von Bergführern kann vor dem Hintergrund auf der Grundlage des arbeitspsychologischen Job Demands-Ressourcen Model (JD-R) von Bakker und Demerouti⁸⁵ und dem salutogenetischen Modell von Antonovsky⁸⁶ als Rahmenmodelle untersucht werden. Als dispositionelle Charakterisierung wird auch die Persönlichkeitsmerkmal Theorie High-Sensation Seeking von Zuckerman⁸⁷ herangezogen.

Das JD-R Model⁸⁸ dient als Charakterisierung von Arbeitssituationen und stellt Kausalzusammenhänge von Arbeitsanforderungen und Bewältigung dar. Es bezieht sich dabei auf zwei grundlegende Prozesse:

Bei gesundheitsbeeinträchtigenden Prozessen führen Arbeitsanforderungen zum Abbau von Energie und zu Gesundheitsproblemen.

Bei motivationsfördernden Prozessen hingegen tragen Ressourcen zur Bewältigung von arbeitsbezogenen Anforderungen bei.

⁸³ Experte 5, 2018, Anlage 5

⁸⁴ Vgl. Hungerbühler, 2013

⁸⁵ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

⁸⁶ Vgl. Antonovsky, 1996, S. 11 - 18

⁸⁷ Vgl. Zuckerman et al., 1972, S. 308 - 321; Zuckerman, 1979, S. 7 - 10

⁸⁸ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

Das salutogenetische Modell⁸⁹ weist auf Bewältigungen, also auf Ressourcen zur Bewältigung von Arbeitsanforderungen, hin.

Das Persönlichkeitsmerkmal High-Sensation Seeking dient als Charakterisierung der Persönlichkeit des Bergführers mit seinen Persönlichkeitseigenschaften:

Sie werden als Charakterisierung psychischer Instanzen herangezogen.

Beide psychologischen Theorien zeigen die Kausalzusammenhänge zwischen beruflichem Idealismus und Lebenszufriedenheit.

1.1 Prävention als gesundheitsfördernde Massnahme zur Bewältigung der Anforderungen als Forschungsfeld der vorliegenden Studie

Der Glaube an die Unverwundbarkeit spielt eine wichtige Rolle in der subjektiven Krankheitstheorie, gefasst als Überzeugung, dass das eigene Krankheitsrisiko im Vergleich zu anderen Menschen gering sei.⁹⁰ Die Evidenz der gesundheitlichen Anforderungen des Bergführers zeigt sich in den gesundheitsfördernden Massnahmen, die jeder der Experten kontinuierlich ausübt. Den Befragten ist bewusst, dass ihr Beruf ihren Körper angreift und damit verschiedene Leiden und Krankheiten hervorgerufen werden können. Die individuelle Befindlichkeit des Bergführers vollzieht sich im Spannungsfeld zwischen Gesundheit und Krankheit/Leiden. Die Gesundheit ist ein mehrdimensionales Konzept von physischem und psychischem Wohlbefinden, Bewältigung von Lebensaufgaben und Erfüllung von Rollenerwartungen.⁹¹ Antonovsky führt mit seinem salutogenetischen Modell eine Perspektive in die Gesundheitsforschung ein, die nach den Bedingungen gesunder Lebensführung nach Protektivfaktoren und Invulnerabilität fragt.⁹² Einen Ausgangspunkt präventiven Handelns stellt das Erleben persönlicher Verwundbarkeit dar. Bereits im Modell gesundheitlicher Überzeugungen (Health Belief-Modell) der fünfziger Jahre, das als Vorläufer moderner Gesundheitsverhaltenstheorien gilt, war die perzipierte Vulnerabilität als ein Kausalfaktor für Gesundheitsverhalten genannt.⁹³ Nach diesem Modell lassen sich Menschen erst dann zu präventiven Massnahmen motivieren, wenn das Erleben auf subjektiven Kosten-Nutzen-Überlegungen beruht. Die subjektive Einschätzung, bedeutet eine Gesundheits-Problemanalyse. Das heisst, eine Reflexion über die persönliche Lebensqualität, das

⁸⁹ Vgl. Antonovsky, 1993a, S. 725 - 733

⁹⁰ Vgl. Flick, 1998, S. 7 - 30

⁹¹ Vgl. Göckenjan, 1992, S. 801 - 804; Waller, 2006, S. 9 - 31

⁹² Vgl. Antonovsky, 1998, S. 3 - 20; Antonovsky, 1993a, S. 725 - 733

⁹³ Vgl. Becker, 1974, S. 409 - 419

Verhalten, die Einflüsse der Umgebung, die sozialen Vernetzungen und Verbindungen. Erst dann können präventive Massnahmen in Betracht gezogen werden.⁹⁴

Allerdings reicht es nicht, nach dem Muster »das schadet das ist erholsam« zu denken und anschliessend viele Daten zu sammeln und in gefundenen Korrelationen etwa zwischen verschiedenen Bergführerleiden, wie Bandscheiben-, Hüftgelenk- oder Knieoperationen, zu denken. Vielmehr müssen Vorstellungen über langfristige, fliessende gesundheitsfördernde Entwicklungsprozesse zum gesunden Verhalten mit Blick auf eine gewünschte Lebensqualität in der Bergführerbranche formuliert und untersucht werden.

Kastner weist auf unterschiedliche dynamische Relationen zwischen Arbeit und Privatleben hin, diese stehen in dynamischer Wechselwirkung. Gesundheitsfördernde Konzepte, wie auch Konzepte der Life-Event- oder der Epidemiologie-Forschung, gehen von bestimmten Situationen beziehungsweise Ereignissen aus, die entweder zu Schädigungen führen oder aber im Falle der Kompensation durch andere Bereiche, etwa durch die Familie oder ein Hobby, aufgefangen werden.⁹⁵

Experte 1 kommentiert, dass die Gesundheit ein Tabuthema in der Bergführerbranche sei, weil der Bergführer für Gesundheit stehe. Diskussionen über präventive Massnahmen, wie zum Beispiel Ernährung oder Entspannung, seien noch kein Thema. Jeder Bergführer finde individuelle Wege der Regeneration. In den «SAC Hütten»⁹⁶ finde zwar ein Austausch unter den Führern statt, aber ein Ausbildungstool gebe es noch keines. Der Appell an die Eigenverantwortung sei gross und eigentlich gebe es diesbezüglich keine Stimmen, die nach präventiven Faktoren rufen.⁹⁷ Dazu sagt Experte 11:«Der Bergführer ist ein Idealist, hart im Nehmen und stark im Selbstmanagement.»⁹⁸

Hobfoll et al.⁹⁹ weisen darauf hin, dass präventive Massnahmen die Fähigkeit fördern, mit belastenden Ereignissen besser umzugehen sowie einen Schutz vor dysfunktionalen psychologischen Zuständen hervorrufen. Frone et al.¹⁰⁰ zeigen die Schwierigkeit multipler Aktivitäten auf. Bergführer müssen heute mehr als ortskundige Alpinisten sein. Sie sind Motivationstrainer, Risikomanager und Eventplaner – dabei entsteht eine Arbeitsüberlastung, viele Dinge erledigen zu müssen. Auch Toker und Biron¹⁰¹ weisen auf Mehrfachbelastungen

⁹⁴ Vgl. Becker, 2006, 20 - 30

⁹⁵ Vgl. Kastner, 2006, S. 440 - 451

⁹⁶ Vgl. <https://www.sac-cas.ch/de/huetten-und-touren/sac-huetten/> [abgefragt am: 20.05.2020]

⁹⁷ Experte 1, 2017, Anlage 1

⁹⁸ Experte 11, 2020 Anlage 11

⁹⁹ Vgl. Hobfoll et al., 2015, S. 174 - 180

¹⁰⁰ Vgl. Frone et al., 1997, S. 325 - 335

¹⁰¹ Vgl. Toker; Biron, 2012, S. 699 - 710

im Arbeitsbereich als Indikator von Burnout und Depression hin. Die Mehrfachbelastung der Bergführer ist latent vorhanden.

Eine wichtige Erkenntnis aus der Wahrnehmungsforschung zeigt, dass überlappende Veränderungen, wie Müdigkeit und schädliche Folgen, nicht mehr als diskrete Ereignisse, sondern als kontinuierlicher Strom an Anforderungen wahrgenommen werden. Dies kann eine Dauerbelastung darstellen.¹⁰²

Dies zeigt sich während der Covid-19-Pandemie. Bergführerverbände wurden vor schwierige Situationen gestellt, um die Gesundheit ihrer Mitglieder sowie die Gäste der Bergführer zu schützen.¹⁰³

Experte 13 gibt darüber wie folgt Auskunft: «Von Österreich habe ich gehört, dass die Bergführer zirka € 2.000.- vom Staat bekommen hätten. In Deutschland weiß ich sicher, dass die Bergführer einmal € 4.000.- und einmal € 5.000.- bekommen haben. Frankreich habe ich keine Informationen. In Italien gabs unter anderem auch für die Bergführer zweimal € 600.- und Ausnahme Südtirol (weil vom Land Südtirol finanziert) einmalig zwischen € 3.000.- bis maximal € 4.800.-»¹⁰⁴

Die folgenden Kapiteln widmen sich dem Bergführerberuf von verschiedenen Seiten, um ein gutes Verständnis dieses Berufes und der Notwendigkeit dieser Arbeit zu schaffen.

1.1.1 Der Bergführerberuf

Für den Verlauf und das Verständnis dieser empirischen Arbeit ist es wichtig, den Forschungsgegenstand in konkreten Beispielen zu umfassen:

Der Schweizerische Bergführerverband SBV zählt rund 1800 Mitglieder (Bergführer, Wanderleiter und Kletterlehrer).

«...Vertritt die Interessen der Bergführer/innen, Wanderleiter/innen, Kletterlehrer/innen und Seilzugangsspezialisten in der Schweiz und organisiert deren Ausbildung und Fortbildung.

...Jeder Bergführer, der in den Bergen als Bergführer tätig ist, ist Mitglied dieses Verbandes.»¹⁰⁵

¹⁰² Vgl. Bernerth et al., 2011, S. 321 - 337; Dollinger, 2006, S. 173 - 190

¹⁰³ Vgl. Schweizer Alpen Club SAC, <https://www.sac-cas.ch/de/huetten-und-touren/sac-huetten/> [abgefragt am: 05.06.2020]

¹⁰⁴ Experte 13, 2020, Anlage 13

¹⁰⁵ <https://sbv-asgm.ch/#sbv-portraet>, c [abgefragt am: 08.05.2020]

Der Internationale Bergführerverband IVBV publiziert auf seiner Webseite:

« In addition to technical skills, the core competences of a mountain guide are risk management, guiding, communication and teaching. In all sectors he/she demonstrates the highest possible levels of professionalism. »¹⁰⁶

Nachfolgend werden der Bergführerberuf, die beruflichen Anforderungen und die Prävention beschrieben und definiert. Wichtig dabei ist eine Erläuterung der historischen Entwicklung des Forschungsphänomens des Bergführers. Im Laufe der letzten 100 Jahre hat sich dieses Berufsbild entwickelt. Die Kenntnisse dieser Entwicklung sind für das holistische Verständnis dieses interdisziplinären Forschungsgebietes wichtig.

1.1.1.1 Einführung in die Historie Bergführer

Seit dem späten 18. Jahrhundert entwickelten sich ein Ansturm auf die Alpen und eine Fülle von Bergliteratur.¹⁰⁷ Alpinismus und Bergführer haben in den letzten beiden Jahrhunderten Millionen von Menschen auf privater Basis, ohne die ganzen Gesetzes-, Verwaltungs- und Versicherungsangelegenheiten, in den Bann gezogen.¹⁰⁸ Aus sehr begrenzten geografischen und menschlichen Anfängen sind sie zu einer Massenbewegung geworden.¹⁰⁹ Experte 1 äussert sich dazu folgendermassen: «Es ist ein Beruf, bei dem immer auch das Risiko mitschwingt. Das Bergführerabzeichen genießt hohes Ansehen in der Bevölkerung, und die Leute sprechen manchmal fast ehrfürchtig vom Bergführer. Trägst du dieses Abzeichen, gehörst du zu den Helden des Landes.»¹¹⁰

An Breite gewonnen hat der Bergführerberuf durch die Vermarktung seiner Prominenz. Reinhold Messner gelang als Erstem die Besteigung des höchsten Berg der Erde, des Mount Everest, im Jahre 1980.¹¹¹ Dadurch hat er sich nicht nur höchste Anerkennung in der Bergsportszene, sondern auch gut dotierte Werbeverträge innerhalb und ausserhalb seines Fachgebietes gesichert. Wenn er gefragt wird, welche Leistung er selbst als seinen grössten

¹⁰⁶ <https://ifmga.info/%3Cnolink%3E/safety-science>, c [abgefragt am 01.05.2019]

¹⁰⁷ Vgl. Imm, 2009, S. 95; Imhof, 1990

¹⁰⁸ Vgl. Keenlyside, 1976, S. 120ff

¹⁰⁹ Vgl. <https://www.bergwelten.com/lp/schweizer-pioniere> [abgefragt am: 13.04.2020]

¹¹⁰ Experte 1, 2018, Anhang 1

¹¹¹ Vgl.

https://www.alpin.de/home/news/6585/artikel_20_08_1980__messner_alleine_am_gipfel_des_everest.html [abgefragt am: 20.12.2019]

Triumph empfinde, antwortet Messner nur trocken und knapp, er sei froh, «überlebt zu haben.»¹¹²

Die Entwicklung des Bergführerberufes ist nicht losgelöst von der Geschichte des Alpinismus zu verstehen¹¹³ und kann in zwei Phasen aufgeteilt werden. Der Beginn und damit die erste Phase lässt sich auf den ersten grossen Vorfahren von Messner und Steck – Ötzi, die rund 5'300 Jahre alte Mumie, zurückführen. So beschreibt Douglas¹¹⁴, der frühere Herausgeber des renommierten «Alpine Journal», die Besteigung der Berge in früheren Zeiten. Zu seiner Zeit wurden die Berge als bedrohlich empfunden, als unwirtlich, lebensfeindlich Es sind Gebiete, in die sich nur Spezialisten wagen, wagemutige Jäger, Schamanen, Verrückte. Erst in der Nachkriegszeit konkretisierten sich die Schwerpunkte eines Berufes, der schliesslich als Bergführer bezeichnet wurde, wobei zunächst soziale, später ökonomische und erst in der Moderne existenziale Fragen im Raum standen.¹¹⁵

Der Bergführer wurde zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der Schweiz als prototypischer, gleichsam idealer Landsmann konstituiert.¹¹⁶ Einer, der auch für den Mythos des Bergführers seinen Beitrag leistete, war der Bergsteiger und Filmemacher Luis Trenker. So weisen Hungerbühler wie auch Welskopf-Henrich auf die Entwicklung des Bergführerberufes hin.¹¹⁷ «Der Bauernlümmel», der sich ein paar Franken dazu verdiente, indem er die ausländischen Gäste (wie zum Beispiel seinerzeit die Engländer, die seit Mitte des 19. Jahrhunderts auf den Spuren von Thomas Cook und Sir Arthur Conan Doyle den Tourismus in der Schweiz mitinitiierten) auf die Berge begleitete, ist heute ein verantwortungsvoller Bergführer mit Fachausweis.¹¹⁸

Das Bergführen wurde zum Thema, als diese Tätigkeit als Beruf wahrgenommen wurde. Und heute wird die Elite der Bergführer mit ihrem Leistungsanspruch und ihrem Selbstverständnis zum Hochleistungssport gezählt, der sich innerhalb dieser Sparte weiter ausdifferenziert, indem immer heiklere, fragwürdigere und gefährlichere Rekorde definiert werden, die es zu überbieten gilt. Dabei werden selbst ausgefeilte Techniken, wie sie etwa der Extrembergsteiger Steck¹¹⁹ entwickelt hat, laufend verfeinert und perfektioniert.

¹¹² Vgl. Messner, 2004

¹¹³ Vgl. Hungerbühler, 2013, S. 25

¹¹⁴ Vgl. Douglas, 2012, S. 58 - 176

¹¹⁵ Vgl. Hauri, 1997; Klöti, 2003, S. 20 - 22

¹¹⁶ Vgl. Hungerbühler, 2013

¹¹⁷ Vgl. ebda; Welskopf-Henrich, 2015

¹¹⁸ Vgl. Hungerbühler, 2013

¹¹⁹ Vgl. Steck; Steinbach, 2016

Die Motive für die Selbstständigkeit sind vielfältig. Die Hauptmotive der Bergführer sind, den Traum ihrer Gäste zu ermöglichen und sie sicher wieder nach Hause zu führen. Der Berufsalltag eines Bergführers wird in dieser Arbeit dialektisch betrachtet, indem einerseits die realitätsbezogene, individuelle Sicherheit des Handelns und andererseits die eingeschränkten Mittel seiner Möglichkeiten berücksichtigt werden. Die kritische Analyse des Bergführerberufs beschreibt das Spannungsfeld, in dem sich der Bergführer befindet, in einer Art Doppelbelastung von Freiheit und Eingebundensein. Gemäss Hungerbühler ist der Bergführer ein Beruf, den es zu lernen gilt, und der als Tätigkeit zu den Extremsportarten gezählt wird, weil es in diesem Beruf um Herausforderung und Ausdauer geht, um mit eigener Kraft einen Gipfel zu erreichen.¹²⁰ Und Knecht beschreibt die Blütezeiten der Bergsteiger, die Faszination, die von diesem Beruf ausgegangen ist.¹²¹ Doch ein Bergführer muss von seinem Beruf auch leben können.

1.1.2 Definition Bergführer

Der Schweizer Bergführerverband SVA publiziert Folgendes:

«Bergführer/innen arbeiten als selbstständig Erwerbende oder im Angestelltenverhältnis an Bergsport- und Schneesportschulen sowie bei Veranstaltern von Berg-, Ski- und Kletter-Touren, Canyoning-Touren und anderen Outdoor-Aktivitäten. Der Beruf wird haupt- oder nebenberuflich ausgeübt.

Bergführer/innen leiten Touren unter extremen Wetter- und Klimaverhältnissen, bewahren auch in heiklen Situationen Ruhe und bringen die Gruppe sicher ans Ziel.

Bergführer/innen benötigen zur Ausübung ihres Berufs eine Bewilligung (Gesetz über Risikoaktivitäten). Sie ist im Kanton des Wohnorts bzw. des Sitzes der Firma einzuholen.»¹²²

Der Internationale Bergführerverband IFMGA publiziert Folgendes:

«An IFMGA-certified mountain guide is a professional whose competence has been certified by an official institution that is accredited by the IFMGA. He/she may lead, instruct, advise and coach members of the public in the

¹²⁰ Vgl. Hungerbühler, 2013

¹²¹ Vgl. Knecht, 2014

¹²² Vgl. Schmocker, 2011, <https://sbv-asgm.ch/bergfuehrer-bergfuehrerin,a> [abgefragt am: 14.05.2020]; Schmocker, <https://www.bernerzeitung.ch/region/bergfuehrer-als-beruf-aus-berufung/story/28569161> [abgefragt am: 15.12.2020]

four disciplines of mountaineering, ski touring, rock climbing and ice climbing.

Ein IFMGA zertifizierter Bergführer ist ein Fachmann, dessen berufliche Kompetenz von einer offiziellen Institution zertifiziert wurde, die von der IFMGA akkreditiert ist. Er/sie kann Kunden in den vier Disziplinen instruieren und führen: Bergsteigen/Klettern, Skitouren und Eisklettern.»¹²³

Zurzeit sind im europäischen Alpenraum zirka 2290 Bergführer tätig.¹²⁴

1.1.2.1 Der Bergführer als Forschungsphänomen

Der Bergführerberuf mag sich zu einem entscheidenden Faktor für interessierte Anwärter auszeichnen: Eine Tätigkeit mit einem wiederkehrenden Verhalten für eine nicht allzu hohe Honorierung. Aus dieser Realität könnte sich auch der heutige Aspirantenmangel erklären.¹²⁵ Der Bergführerberuf ist für Aspiranten zunächst nicht attraktiv¹²⁶, obwohl gemäss Hungerbühler dem Bergführer früher, bisweilen sogar heute, der Status eines ausserordentlichen Menschen, eines Helden, innewohnt.¹²⁷ Dabei handelt es sich um Unternehmer, deren Beruf ihren Lebensunterhalt decken muss. Damit ihnen dies gelingt, müssen sie über eine grosse Vielfalt von Instrumentarien verfügen, um der Komplexität und der Dynamik der Organisationsrealität gewachsen zu sein.¹²⁸ Der Umgang mit Unvorhersehbarem, in den Bergen wie im Tal, mit unkontrollierbaren Einflüssen und Vielgestaltigem erfordert von ihnen ein vielfältiges Handlungsrepertoire. So zeichnet sich ein Spannungsfeld ab, das Bergführer bewältigen müssen, um erfolgreich zu sein. Dafür müssen sie ihren Körper pflegen und für ihn Sorge tragen. Denn die Gesundheit ist, gemäss Nordenfelt ein hohes Lebensgut, welches das individuelle Leben prägt.¹²⁹

Die Gesundheit ist das Kapital des Bergführers. Ist er krank oder hat er einen Unfall erlitten, so fallen seine vereinbarten Touren aus (Hochrisikoberufe sind versichert bei Unfall und

¹²³ Vgl. <https://ifmga.info/%3Cnolink%3E/become-professional-mountain-guide>, d [abgefragt am: 20.05.2020]

¹²⁴ Vgl. Auskunft IVBV, Sekretariat, 15.06.2020; Jorio, 2018, https://www.swissinfo.ch/ger/wirtschaft/bergfuehrer_-_unser-beruf-ist-einer-der-wenigen--bei-denen-man-sein-leben-aufs-spiel-setzt-/44276664 [abgefragt am 30.10.2018]

¹²⁵ Vgl. Experte 2, 2019, Anlage 2

¹²⁶ Vgl. Gabbud, 2018, <https://www.lenouvelliste.ch/articles/valais/canton/la-suisse-manque-de-guides-le-valais-epargne-pour-l-instant-781426> [abgefragt am: 05.10.2018]; Experte 2, 2019, Anlage 2

¹²⁷ Vgl. Hungerbühler, 2013, S. 357

¹²⁸ Vgl. Lippmann; Steiger 2019, S. 75 - 93

¹²⁹ Vgl. Nordenfelt, 1994, S. 1 - 15

Invalidität).¹³⁰ Deshalb ist es von Bedeutung, den Präventionsgedanken in dieser Berufsgruppe der Bergführer zu manifestieren. Mit der vorliegenden Arbeit wird ein Beitrag zur Klärung einer Sensibilisierung für präventive Massnahmen in der Bergführerbranche erbracht. Sie setzt damit einen psychologischen und betriebswirtschaftlichen Akzent. Psychologisch diesbezüglich, weil das Selbstmanagement des Bergführers durch entsprechende präventiv gesundheitsfördernde Massnahmenprogramme entlastet wird. Betriebswirtschaftlich diesbezüglich, da der Erfolg für den Bergführer bis ins hohe Alter intrinsisch bleibt.

In diesem Zusammenhang ist die Studie von Egorova et al.¹³¹ interessant. Es handelt sich dabei um eine Untersuchung, die auf die gedanklichen Prozesse über alpine Erzählungen von Bergführern zuzugreifen versucht, um Einsicht in ein tiefes Verständnis der Bedeutungskonstruktion von Bergführern in Bezug auf Sicherheit und Gefahr zu gewinnen. Davidson¹³² untersuchte die Komplexität, was Bergführer unter Gefahren und Sicherheit verstehen. Seine Ergebnisse stellen bestehende Theorien infrage, die die Risikobereitschaft als bestimmendes Merkmal des Bergführers betrachten. Zu den physischen, psychischen und wirtschaftlichen Einflussfaktoren der Arbeitswelt eines Bergführers zählen unter anderem die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die soziale Umgebung sowie die Wetterverhältnisse und die individuell, vielfältigen Wünsche der Gäste. Die Studie von Burtscher zeigt den Zusammenhang von Alter und Ausdauerleistung. Seine Analyse von 100 Beschreibungen typischer Wege zu Berghütten und Gipfeln in den Alpen ergibt, dass ein Höhenunterschied von durchschnittlich 317 m in einer Stunde erwartet wird. Die Ausdauerleistung kann somit durchaus einen begrenzten Faktor darstellen, insbesondere wenn die aerobe Fitness mit dem Alter oder aufgrund bereits bestehender Krankheiten abnimmt.¹³³

Turgut et al. überprüften die Zusammenhänge emotionaler Erschöpfung sowie Arbeitszufriedenheit. Sie weisen darauf hin, dass ein Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Ressourcen besteht.¹³⁴

¹³⁰ Vgl. <https://www.suva.ch/de-ch/unfall/unfall/versicherungsleistungen> [abgefragt am: 25.05.2019]

¹³¹ Vgl. Egorova et al., 2018, S. 259 - 284

¹³² Vgl. Davidson, 2012, S. 298 - 313

¹³³ Vgl. Burtscher, 2004, S. 241 - 250

¹³⁴ Vgl. Turgut et al., 2014, S. 140 - 154

1.1.2.2 Berufsalltag eines Bergführers

Bergführer sind Unternehmer. Jedes Unternehmen, das unter marktwirtschaftlichen Bedingungen handelt, ist dauerhaft auf positive Kundenbeziehungen angewiesen. Der persönliche Kontakt in Einzelunternehmen ist ein wichtiges Instrument, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Der persönliche Kontakt des Bergführers zu seinem Gast hat also einen hohen Stellenwert für sein Unternehmen.¹³⁵ Jeder Bergführer ist gebunden an gegenseitige Sympathie beziehungsweise Antipathie. Die Interaktion zwischen dem Bergführer und seinem Gast entscheidet über den Erfolg und damit zu einem Teil darüber, ob vom Gast eine weitere Bergtour gebucht wird.

In der Rekonstruktion des Berufsalltags als Grundlage lässt sich folgender Zugang beschreiben: Die Arbeitswelt des Bergführers ist ein phänomenologisch orientierte Quelle.

Wie dieser Berufsalltag von den Bergführern bewältigt wird, ist sowohl im Erleben als auch im Verhalten individuell. Das Profil des Bergführers, betont Hungerbühler, ergibt sich im Kontext der Rekonstruktionen des idealtypischen Bildes des charismatischen Bergführers und des Berufsverständnisses heutiger Bergführer.¹³⁶ Dieser Beruf agiert im Rekurs auf gesellschaftliche Nachfragen bezüglich Angebot, und jeder Bergführer versteht und deutet seinen Berufsalltag subjektiv, doch gleichzeitig ist dieser Berufsalltag auch historisch, sozial und gesellschaftlich geprägt.¹³⁷

1.1.2.3 Führungsaufgabe des Bergführers

Die psychische Gesundheit ist für die Wirksamkeit der Führung wichtig.¹³⁸ Bezogen auf den Bergführerberuf bedeutet das, dass seine vorhandenen Fähigkeiten, Kräfte und Möglichkeiten, die ihm zur Verfügung stehen, notwendig sind, um die arbeitsbezogenen Anforderungen bewältigen zu können. Und eine der wichtigsten Eigenschaften, die zum Erfolg als Bergführer beiträgt, ist die «psychologische Sicherheit»¹³⁹, die der Gast mit seinem Bergführer erlebt. «Führen» ist bezahlte Erwerbsarbeit. Dabei ist «Führen» kein fixer Bestandteil, sondern verändert sich stetig. Vor diesem Hintergrund gilt es, an der

¹³⁵ Vgl. Stock-Homburg, 2012, S. 1 - 9

¹³⁶ Vgl. Hungerbühler, 2013, S. 390

¹³⁷ Vgl. ebda, S. 235 - 248

¹³⁸ Vgl. Arnetz; Blomkvist, 2007, S. 242 - 248

¹³⁹ Vgl. Edmonson; Lei, 2014, S. 23 - 43

Führungspraxis eines Bergführers das Zusammenspiel von Faktoren in der Organisation, die in der Person der Führungskraft liegen, zu erforschen.¹⁴⁰

Die Wünsche der Gäste sind mannigfaltig, das bedeutet, im Arbeitskontext des Bergführers ergibt sich die Notwendigkeit, den Gästen ihre Wünsche zu erfüllen. Die Verantwortung, den Gast an sein Ziel und anschliessend wieder sicher ins Tal zu führen, ist eine der Hauptaufgaben des Bergführers. Die Werte eines Bergführers sind diejenigen, die in einer Unternehmungsführung zum Zuge kommen. Der Bergführer motiviert, spornt an und bietet Hilfestellungen, doch gehen und klettern müssen die Gäste immer noch selber. Der Bergführer als Führungskraft ist ein Vorbild, er muss den Gästen Sicherheit und Optimismus vermitteln. Wie ihm das gelingt, hängt von ihm selbst ab.

1.1.2.4 Themenkomplex Führung

Generell bietet die Forschung, die sich mit dem Themenkomplex Führung beschäftigt, viel Unübersichtlichkeit.¹⁴¹

Der Bergführer als Führungspersönlichkeit kann sich durchaus auf die «Great-Man-Theory» konzentrieren.¹⁴² Erfolgreiche Führungspersonen aus Politik, Militär oder Wirtschaft galten als einzigartige, besondere Persönlichkeiten mit Charisma. In der Gesellschaft wird der Bergführer als Held gesehen, ihm gebührt Achtung.¹⁴³ House, 1976, S. 189ff

House war der erste Führungstheoretiker, der ein integratives theoretisches Rahmenkonstrukt entwickelte, um die Verhaltensweise von charismatischen Führungskräften systematisch aufzeigen zu können. Für ihn bestand die wichtigste Grundlage darin, dass charismatische Führungskräfte Merkmale besitzen, welche diesen die Möglichkeit geben, andere Personen zu aktivieren, zu begeistern und in letzter Konsequenz stark zu beeinflussen.

¹⁴⁴ Bei einem Blick auf die Führungspersönlichkeit des Bergführers trifft die Theorie von House besonders gut auf ihn zu. Weshalb der Bergführer oft idealisiert wird, mag mit emotionalen, persönlichen Eigenschaften in Zusammenhang stehen. Sie vermögen stark positive Effekte auf ihre Gäste auszuüben und ernten dadurch Bewunderung und Loyalität bezüglich ihrer Führungskraft.

¹⁴⁰ Vgl. Spisak; Della Picca, 2017, S. 9 - 53

¹⁴¹ Vgl. Hentze et al., 2005, S. 11 - 50

¹⁴² Vgl. Stippler et al., 2011, S. 16 - 26

¹⁴³ Vgl. Hungerbühler, 2013, S. 239 - 290

¹⁴⁴ Vgl. House, 1976, S. 189 - 207

1.1.2.5 Theoretischer Hintergrund der Persönlichkeit

Um die Persönlichkeit des Bergführers zu erfassen, benötigt es einen Blick in die Persönlichkeitstheorie. Verschiedenste Definitionsversuche zur Persönlichkeit haben gemeinsam, dass der Begriff Persönlichkeit auf die Einzigartigkeit hinweist, mit der das Verhalten von Menschen beschrieben oder erklärt werden kann.¹⁴⁵

Kanning hält auf der Basis von mehreren wissenschaftlichen Studien die soziale Kompetenz und deren Bedeutung als die treibende Kraft für den beruflichen Erfolg fest.¹⁴⁶–Die soziale Kompetenz wird dabei als die Fähigkeit verstanden, die erforderlich ist, um eine gelungene Interaktion zwischen den Partnern herzustellen.¹⁴⁷ Egger weist auf die soziale Kompetenz als die Fähigkeit für Zwischenmenschlichkeit hin.¹⁴⁸

Die vorliegende Arbeit bedient sich eines einheitlichen Verständnisses der Sozialkompetenzen als Teilmenge der Persönlichkeit eines Menschen, wie in diesem Kapitel angeführt.

1.1.2.6 Bergführerpersönlichkeitsmerkmale

Die Suche nach Empfindungen und nach Stimulation und der Mangel an Angst hat Zuckerman als Persönlichkeitsmerkmale der Bergführer analysiert.¹⁴⁹ Er teilt den Bergführer in die Kategorie «High-Sensation Seeker ein».¹⁵⁰ High-Sensation Seeker sind Menschen, die immer wieder neue, komplexe Erlebnisse suchen und sich herausfordern sowie durch die Bereitschaft physische, soziale und psychische Risiken in Kauf zu nehmen.¹⁵¹ Mit dem Begriff Sensation Seeker werden bestimmte persönlichkeitspsychologische Merkmale, also Verhaltensdispositionen, beschrieben. Dies zeigt eine Verhaltenstendenz zu abwechslungsreichen, neuen, komplexen und intensiven Eindrücken.¹⁵² Sportliche Aktivitäten werden dann mit Gefahren für die Gesundheit verbunden, wenn es sich um sogenannte Risikosportarten handelt.¹⁵³ Zu den Risikosportarten werden zum Beispiel das Fallschirmspringen, Gleitschirm- oder Drachenfliegen, Auto- und Motorradrennen, Tauchen,

¹⁴⁵ Vgl. Raab et al., 2016, S. 1 - 15

¹⁴⁶ Vgl. Kanning, 2015, S. 1- 28

¹⁴⁷ Vgl. Trudewind, 2006, S. 515 - 522

¹⁴⁸ Vgl. Egger, 2014, S. 11 - 38

¹⁴⁹ Vgl. Zuckerman, 1994, S. 156 - 173

¹⁵⁰ Vgl. Zuckerman et al., 1972, S. 308 - 321

¹⁵¹ Vgl. Spielberger, 1972, S. 23 - 80

¹⁵² Vgl. Möller et al., 1998, S. 487 - 495

¹⁵³ Vgl. Schumacher; Roth, 2004, S. 148 - 158

Abfahrtsski oder Snowboarding, Mountainbiking, Wildwasserfahrten, das Felsklettern und das Bergsteigen gezählt.¹⁵⁴ Die Autorin hat bei ihrer Arbeit festgestellt, dass die Sportwissenschaft sich sehr für diese Risikosportarten interessiert. Dabei liegt der Forschungsfokus vor allem auf der Motivation der Extremsportler und ihre Verhaltensweisen.¹⁵⁵

Darüber hinaus legen Studien nahe, dass Merkmale wie Neurotizismus, Extraversion und Gewissenhaftigkeit eine wichtige Rolle bei der Persönlichkeitsregulierung von Bergführern spielen.¹⁵⁶ Die Studie von Softysik et al. weitet das Feld der Bergführerpersönlichkeit und analysiert zwei Forschungsansätze. Der erste Ansatz konzentriert sich auf die Bestimmung des Persönlichkeitsprofils von Personen, die diesen Extremsport betreiben, und der zweite Ansatz bezieht sich auf Persönlichkeitsprofile von Personen, die diesen Extremsport nicht ausüben. Die Forscher betonen, dass diese Unterschiede in der Forschung als Unähnlichkeit in der Prävalenz bestimmter Persönlichkeitsmerkmale untersucht werden. Sie versuchten zu analysieren, ob Bergführer psychopathologische Merkmale aufweisen, die möglicherweise Aufschluss darüber geben, weshalb sie diesen Extremsport ausüben. Die Probanden wiesen sehr gute Ergebnisse betreffend der Ego-Stärke in Bezug auf emotionale Stabilität und Anpassungsfähigkeit in emotional belastenden Situationen auf.¹⁵⁷

Valliere und O'Reilly führten einen Quervergleich von Unternehmern und Bergführern durch. Damit weisen sie darauf hin, dass beide vor Herausforderungen stehen, die viele Merkmale aufweisen, die sich von jenen der «normalen» Gesellschaft und dem Management unterscheiden. Dies seien hohe Ziele und individualistische Anstrengungen in riskanter und höchst unsicherer Umgebung und strenge Ressourcenbeschränkungen. Ihre Ergebnisse unterstützen eine Unternehmer-Bergführer-Analogie und sie schlagen gemeinsame Themen für die Rollen beider Gruppen vor.¹⁵⁸

Die Führung der Bergführer ist als soziale Interaktion zwischen seiner Führungskraft und seinem Gast zu verstehen. Aus dieser Beschreibung heraus ist eine Evaluation des Kontextes der sozialen Kompetenz, welche sich explizit auf diese interpersonelle Interaktion fokussiert, sinnvoll.¹⁵⁹ Die Persönlichkeit und Einzigartigkeit des Bergführers ist die Art und Weise, wie er seine Rolle wahrnimmt und sie gestaltet.

¹⁵⁴ Vgl. Schumacher; Hammelstein, 2003, S. 138 - 161

¹⁵⁵ Vgl. Barlow et al., 2015, S. 83 - 96; Barlow et al., 2013, S. 458 - 475;

¹⁵⁶ Vgl. Zuckerman, 1984, S. 101 - 114; Roberti, 2004, S. 256 - 279

¹⁵⁷ Vgl. Softysik et al., 2019, S. 1397 - 1411

¹⁵⁸ Vgl. Valliere; O'Reilly, 2007, S. 293 - 304

¹⁵⁹ Experte 8, 2020, Anlage 8; Experte 9, 2020, Anlage 9

Für die erfolgreiche Arbeit eines Bergführers ist es von Bedeutung, dass er über eine gesunde Persönlichkeit verfügt und sich selbst gut kennt. Sein Selbstmanagement muss dem Bergführer bewusst sein, denn damit ist ihm sein Verhalten bewusst. Dabei haben die Gäste das Gefühl, dass eigene Leistung und Anstrengung sie zum Ziel führen. Gerade deshalb werden dem Bergführer die Eigenschaften eines Helden zugeschrieben. Ihr Persönlichkeitsbild wird somit immer wieder überhöht.¹⁶⁰

1.1.2.7 Das Spannungsfeld in Bezug auf den Unternehmenserfolg

Jeder Bergführer ist ein Unternehmer, der seinen Lebensunterhalt durch seine berufliche Tätigkeit sichern muss. Die Fachliteratur schenkt dem Bergführer als Unternehmer kaum Aufmerksamkeit. Die Sicherung der ökonomischen Lebensqualität liegt für den heutigen Bergführer und die Generationen, die nach ihm kommen, darin, dass sie den Fokus vermehrt auf die ökonomische Dimension legen. Experte 4 sagt dazu: «Ein jeder Bergführer zieht seine Kundschaft durch seine Spezifität an. So zum Beispiel finden Kunden, die das Matterhorn besteigen wollen, ihren Matterhorn-Guide.»¹⁶¹ Unternehmerische Kompetenz geht nicht zwingend mit Erfolg einher. Experte 3 erläutert: «Viele, die diesen als Traum imaginierten Beruf ergreifen, nehmen an, davon leben zu können. Die Realität sieht oft anders aus, die Sicherung ihres Lebensunterhalts ist relativ prekär.»¹⁶² Noch prekärer wird diese allerdings, wenn der Bergführer nicht mehr nur für sich selbst sorgen muss. Wenn er eine Familie gründen möchte, dann scheitert seine Selbstverwirklichung als selbstständig Erwerbender oft. «Denn stellt er seinen beruflichen Idealismus über die finanzielle Sicherheit, befriedigt er zwar sein ideales Selbstbild, sichert aber meist nicht seine finanzielle Lage», kommentiert Experte 1.¹⁶³

Um den Kunden eine Marktorientierung zu gewährleisten und zu erleichtern, greifen auch die Bergführer auf die vielseitigen Möglichkeiten des technischen Fortschritts zurück. Viele Bergführer haben einen Auftritt im Internet. Einige führen ein Facebook- und/oder ein Instagram-Konto. Diese Variante bedeutet jedoch eine Erhöhung der Innovationsgeschwindigkeit. Ein Bergführer ohne Handy oder Funk ist nicht mehr denkbar, denn er muss für seine Familie und seine Gäste erreichbar sein. Das unternehmerische

¹⁶⁰ Experte 1, 2017, Anlage 1

¹⁶¹ Experte 4, 2017, Anlage 4

¹⁶² Experte 3, 2017, Anlage 3

¹⁶³ Experte 1, 2018, Anlage 1

Geschehen ist dynamischer und möglicherweise schwieriger geworden. Die Bedeutung des Wettbewerbs ist den Bergführern durchaus bewusst. Zwar ist der Markt nicht gesättigt, doch es ist ein Kundenbedürfnis, schnell mit einem Mausklick die Bergführer untereinander zu vergleichen. Auch auf der Webseite des Schweizerischen Bergführerverbandes können sich die Kunden ihren Bergführer auswählen.¹⁶⁴

1.1.2.8 Der Bergführer als Extremsportler

Risikosport wird heute als sportliche Aktivität mit deutlich erhöhter Gesundheitsgefahr verstanden.¹⁶⁵ Jedoch fehlt nach wie vor eine einheitliche Begriffsbestimmung von Risikosport.¹⁶⁶ Nach Allmer und Brymer umfasst der Kern der bestehenden Definitionen eine sportliche Aktivität, die bei Fehlern in ihrer Ausführung erhebliche physische bis hin zu lebensbedrohlichen und fatalen Folgen bergen kann.¹⁶⁷ Diese Aussage trifft auch auf den Bergführer zu. Die Risikosportarten haben Ernstfallcharakter, der Handelnde weiss, dass ein Fehler das Überleben infrage stellen kann.¹⁶⁸ Brymer und Schweitzer weisen darauf hin, dass die Forschung über die psychologischen Auswirkungen von Extremsport noch sehr rar sind, obwohl die Risikosportarten wie Bergsteigen in den letzten Jahren an grosser Beliebtheit gewonnen haben.¹⁶⁹ Diese Aktivitäten bergen erhebliche Gefahren und ziehen Menschen an, die bereit sind, auf der Suche nach Spannung oder ungewöhnlichen Leistungen ihre persönliche Sicherheit aufs Spiel zu setzen. Die öffentliche Aufmerksamkeit in diesen Sportarten konzentriert sich im Allgemeinen auf Tragödien und ist als solche sehr emotional.¹⁷⁰

Monasterio weist darauf hin, dass Extremsportler über eine andere Persönlichkeit verfügen als Durchschnittsbürger.¹⁷¹ Nach Rheinberg motiviert die sogenannte Anreiztrias zum Risikosport.¹⁷² Das bedeutet, dass waghalsige Sportarten an Attraktivität gewonnen haben, weil damit die eigene Kompetenz erlebt wird. Zu dieser zählen Kompetenzerleben, erregende

¹⁶⁴ Vgl. <https://sbv-asgm.ch/tarife-und-avbs/#fuehrertarife>, b [abgefragt am: 14.05.2020]

¹⁶⁵ Vgl. <https://www.gesundheit.gv.at/leben/bewegung/gesunde-bewegung/extremsport-risikosport> [abgefragt am: 19.12.2020]

¹⁶⁶ Vgl. Göring, 2008, S. 32 - 101

¹⁶⁷ Vgl. Allmer, 1998, S. 60 - 90; Brymer, 2017, S. 218 - 238

¹⁶⁸ Vgl. Hutterer, 2016, <https://www.zeitschrift-sportmedizin.de/extremsport-zwischen-todes> [abgefragt am: 10.12.2018]; Castanier et al., 2010, S. 478 - 484; Castanier et al., 2011, S. 75 - 89

¹⁶⁹ Vgl. Brymer; Schweitzer, 2017, S. 63 - 74

¹⁷⁰ Vgl. Henke et al., 2006, S. 105 - 111

¹⁷¹ Vgl. Monasterio, 2007, <http://www.alpinist.com/doc/web07f/rb-erik-monasterio-mountaineering-medicine> [abgefragt am: 20.05.2019]

¹⁷² Vgl. Rheinberg; Engeser, 2018, S. 432 - 450

Bedrohungswahrnehmung und ungewöhnliche «Bewegungszustände».¹⁷³ Der Ansatz von Rheinberg ist aus heutiger Sicht begrenzt. Seine Forschungen sind aus den 1990er-Jahren und erscheinen daher etwas veraltet. Stops und Gröpel weisen auf die Zusammenhänge von Risikosport, Naturerlebnis und Freiheitsgefühl hin.¹⁷⁴ Doch Bergführer, die als Extremsportler gelten, unterscheiden sich nicht so sehr von den sogenannten «Normalsterblichen».¹⁷⁵ Zuckerman und Zuckerman und Kuhlmann unterscheiden «High-Risk»-, «Medium-Risk»- und «Low-Risk-Sport». Zu «High-Risk-Sport» gehören u. a. Fallschirmspringen, Gleitschirm- oder Drachenfliegen, Auto- und Motorradrennen, Tauchen, Abfahrtsski oder Snowboarden, Mountainbiking, Wildwasserfahren sowie Felsenklettern und Bergsteigen. Zu «Medium-Risk-Sport» zählen Contacting-Sportarten, das sind Rugby, American Football, Boxen oder Ringen. Zu «Low-Risk-Sport» zählen Golf, Tennis, Schwimmen oder Joggen.¹⁷⁶

Gemäss Davidson sei der Bergführerberuf etwas sehr Bedeutungsvolles. Er untersucht ihre Motivation und Persönlichkeit und betont, dass dieser Beruf ein starkes Mass an Kontinuität in Bezug auf die Grundwerte des Bergführens hat, als Arten von Tugenden.¹⁷⁷ Diese Tätigkeit gibt ihnen einen Sinn, das heisst ein Gefühl dafür, wohin sie in ihrem Leben gehen. Die Bergführer lebten eine Tradition, denn oft seien bereits ihre Väter und Grossväter mit Gästen in den Bergen unterwegs gewesen. Smith et al betonen die Rolle der Persönlichkeit der Bergführer und des wahrgenommenen Stresses. Der Bergführer müsse, um seine gewerbsmässig angebotenen Risikoaktivitäten in gebirgigem oder felsigem Gelände sicherzustellen, die Navigationsinstrumente bedienen können, sowohl in der Sprache als auch in der Technik.¹⁷⁸

Experte 1 weist darauf hin, dass Emotionen situationsbedingt auftreten, die auf den Körper wirken. Er spricht von innerer Unruhe, Schwitzen, Verspannung oder Bluthochdruck.¹⁷⁹ «Und damit muss ein Bergführer umgehen können.»¹⁸⁰

Dabei betonen Woodman et al.¹⁸¹ in ihrer Studie, dass Extremsportler grössere Probleme damit haben, über ihre Gefühle zu sprechen und dass sie eine mangelnde

¹⁷³ Vgl. Stops; Gröpel, 2016, S. 13 - 25

¹⁷⁴ Vgl. ebda

¹⁷⁵ Vgl. Montasterion, 2007, <http://www.alpinist.com/doc/web07f/rb-erik-monasterio-mountaineering-medicine> [abgefragt am: 20.05.2019]

¹⁷⁶ Vgl. Zuckerman et al., 1972, S. 308 - 321; Zuckerman; Kuhlman, 2000, S. 999 - 1029

¹⁷⁷ Vgl. Davidson, 2012, S. 298 - 313

¹⁷⁸ Vgl. Smith et al., 2017, S. 933 - 955

¹⁷⁹ Vgl. Experte 1, 2018, Anlage 1; <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20180563/index.html>, a [abgefragt am: 14.10.2018]

¹⁸⁰ Experte 1, 2018, Anlage 1

¹⁸¹ Vgl. Woodman et al., 2010, S. 345 - 352

Entscheidungsfreiheit in Beziehungen aufweisen. Dieses Verhalten könnte auf ein Defizitmerkmal hinweisen. Hinweisend auf die Intention von Unternehmern betonen Adam und Fayolle, dass die Verbindung zwischen unternehmerischer Absicht und unternehmerischem Verhalten viele Lücken aufweist und noch wenig untersucht sind Charaktereigenschaften. Denn für ein erfolgreiches Unternehmen sind Ausdauer, Kontinuität und Willenskraft wichtig.¹⁸² Dies ist ein Muss für den Unternehmer, wie auch für den Bergführer. Benjamin weist in seiner Untersuchung darauf hin, dass der Bergführer ein guter aktiver Verwalter von Nationalparks sein würde, da er die richtigen Ressourcen für diesen Beruf hätte.¹⁸³

Die berufliche Tätigkeit bestimmt unsere Lebensqualität in hohem Masse. Laut Csikszentmihalyi¹⁸⁴ ist die Mystik des Kletterns das Klettern. Er sieht die Rechtfertigung des Kletterns darin, dass der Mensch sich selbst in dieser Sportart erobert: Klettern sei Selbstkommunikation. Gemäss Csikszentmihalyi sei Flow eine der genussvollsten und wertvollsten Erfahrungen, die der Mensch machen kann. Diese Flow-Erfahrung tritt vor allem auf, wenn die Anforderung der Aufgabe und die persönlichen Ressourcen zur Bewältigung dieser sehr nahe beieinander sind.¹⁸⁵

Pain und Pain vergleichen den Extremsport auch mit asiatischen Kampfkünsten. Bei diesen Künsten geht es letztendlich darum, die Fähigkeiten und Erfahrungen auf den Alltag zu übertragen. So soll jeder Konflikt auf ein Minimum reduziert werden und vor allem auch die Angst vor einem Konflikt (traditionell die Angst vor dem Tod) genommen werden.¹⁸⁶ Dass jeder Konflikt, oder anders ausgedrückt, jedes Problem, auf ein Minimum reduziert werden soll, wird auch in der Bergführerbranche gelebt. Der Gast soll sicher auf dem Weg zu seinem Ziel begleitet werden, damit er ein gutes und glückliches Bergerlebnis erlebt.

Brymer und Schweitzer untersuchen den Faktor Angst bei Extremsportlern. Angst ist ein Tabuthema im Extremsport, es wird davon ausgegangen, dass Extremsportler keine Angst hätten. Extremsportler zeigen keine Angst, jedoch wird die Angst als potenziell bedeutsames und konstruktives Ereignis in ihrem Leben erlebt. Die Ergebnisse ihrer Studie haben Auswirkungen auf das Verständnis von Angst als potenziell transformativer Prozess. Sie untersuchen die Angst der Teilnehmer im Zusammenhang mit der Teilnahme an

¹⁸² Vgl. Adam; Fayolle, 2016, S. 80 - 88

¹⁸³ Vgl. Benjamin, 2014, <https://prism.ucalgary.ca/handle/11023/1767> [abgefragt am: 11.05.2020]

¹⁸⁴ Vgl. Csikszentmihalyi, 1990, S. 93 - 94; Csikszentmihalyi, 1992, S. 20 - 29

¹⁸⁵ Vgl. Csikszentmihalyi, 2014, S. 41 - 185

¹⁸⁶ Vgl. Pain; Pain, 2005, S. 33 - 34

Extremsportarten. Dabei wendeten sie eine interpretative phänomenologische Methode mit 15 Teilnehmern an. Es entstanden vier Themen: Erfahrung von Angst, Beziehung zu Angst, Umgang mit Angst sowie Angst und Selbsttransformation. Die Erfahrungen der Teilnehmer mit Extremsportarten zeigten sich in intensiver Angst, aber diese Angst wurde integriert und als potenziell bedeutsames und konstruktives Ereignis in ihrem Leben erlebt.

Ihre Studie weist auf Parallelen zu den Bergführern hin. Sie zeigen keine Angst. Ihre Aufgabe ist es, einen Umgang mit der Angst zu finden, denn sie müssen ihre Gäste sicher führen.¹⁸⁷

1.1.3 Prävention

Der Trend zur Prävention ist weltweit festzustellen.¹⁸⁸ Wegen individueller und sozialer Einflüsse auf die Gesundheit gewinnen vorbeugende Strategien an Bedeutung.¹⁸⁹ Eine Vielzahl von Studien wurde in den letzten Jahren durchgeführt. Prävention umfasst alles, was auf die Gesundheit oder Krankheit von Menschen einen positiven Einfluss nimmt.¹⁹⁰ Dabei spielt die primäre Prävention als Massnahme zur Verhinderung von Risikofaktoren eine Rolle; die sekundäre Prävention tritt ein zur Diagnose und Behandlung von Risikofaktoren und die tertiäre Prävention zur Verhinderung der Wiedererkrankung durch eine Reduktion von allfälligen Risikofaktoren.¹⁹¹

Diese Arbeit konzentriert sich durch die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche auf die primäre Prävention.

Heutzutage werden viele Massnahmen zur Prävention angewendet, Einsatzorte sind beispielsweise Schulen, Seniorenresidenzen, die Arbeits- und die Sportwelt. Dieses Spektrum läuft von der Gesundheitserziehung bis hin zu Strategien der aktivierenden Gemeinwesenarbeit.

Prävention hängt mit den Lebensbedingungen und dem Lebensstil zusammen.¹⁹² Faktoren, die der Beeinflussung zugänglich sind, prägen die Leitidee der Prävention. Prävention zielt darauf ab, vorzubeugen.¹⁹³

¹⁸⁷ Vgl. Brymer; Schweitzer, 2013, S. 477 - 487

¹⁸⁸ Vgl. Kickbusch et al., 2016, [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(16\)30217-0](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(16)30217-0) [abgefragt am: 21.05.2020]

¹⁸⁹ Vgl. Hurrelmann et al., 2018, S. 23 - 25

¹⁹⁰ Vgl. Billis, 1981, S. 367 - 379; Hurrelmann et al., 2018, S. 23 - 25

¹⁹¹ Vgl. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html> [abgefragt am: 10.03.2020]; <https://www.dgnp.de/wir-ueber-uns/definition-der-praeventionsmedizin.html> [abgefragt am: 12.04.2020]

¹⁹² Vgl. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/Publikationen/Praevention/Broschuere_n/2016_BMG_Praevention_Ratgeber_web.pdf, [abgefragt am: 12.04.2020]

¹⁹³ Vgl. Becker, 2006, S. 26ff

Bergführer sind Extremsportler, die ihren Körper aufs Härteste einsetzen, doch der heutige wissenschaftliche Kenntnisstand belegt, dass Sport nicht per se, in allen seinen Ausprägungen, gesundheitswirksam ist. Hier zielen nun Präventionsmassnahmen auf eine Vorbeugung und Verhinderung von gesundheitlichen Risikofaktoren.¹⁹⁴

1.1.3.1 Prävention durch Sport

Wird Sport richtig als Medium eingesetzt, da heisst, mit regelmässig sportlicher Betätigung, kann die Lebenserwartung steigen, weil durch die sportliche Tätigkeit der Körper und die Psyche langfristig belastbar werden.¹⁹⁵ So fördert der Sport in vieler Hinsicht die Gesundheit. Im medizinischen Bereich können körperliche Beschwerden durch regelmässiges Betreiben von Ausdauersportarten reduziert werden. So fördert zum Beispiel im pädagogischen Bereich (gemeinsames) Sporttreiben den Abbau von Aggressionen. Im klinisch-psychologischen Bereich bietet Sport eine Möglichkeit, aus einem Zustand von Gemütsschwere auszubrechen oder wieder Freude an der Bewegung zu finden.¹⁹⁶ Eine präzise und eindeutige Bestimmung des Begriffs Sport ist nicht möglich, da das allgemeine Verständnis dieses Begriffes vom alltäglichen Gebrauch abhängig ist und auch von gesellschaftlichen Einflüssen bestimmt wird. Sport kann die Gesundheit positiv beeinflussen und viele Menschen tanken ihre Energie in Sportvereinen oder Fitnessclubs auf. Neben den gesundheitsfördernden Aspekten kann Sport jedoch auch Stress auslösen, weshalb Sport differenziert betrachtet werden muss. Profisportler und Extremsportler, zu denen auch Bergführer gehören, sind beruflichen Zwängen ausgesetzt und müssen Sport treiben.

Bei einer wissenschaftlichen Perspektive zum Thema Stressregulation und Sport sind zwei Perspektiven zu berücksichtigen: 1. Stressregulation durch Sport. Sport wirkt präventiv gegen die Belastungen des Alltags, was durch die Gesundheitspsychologie erforscht wird.¹⁹⁷

1.1.3.2 Die Bedeutung der Prävention in der Bergführerbranche

Der Bergführer muss Höchstleistung bringen, das bedeutet, er muss sich immer wieder gut erholen, um für die nächste Belastungsphase bereit zu sein.¹⁹⁸

¹⁹⁴ Vgl. Brehm et al., 2013, S. 1385 - 1389

¹⁹⁵ Vgl. Herzog et al., 2009, S. 17 - 28

¹⁹⁶ Vgl. <https://www.impuls.uni-tuebingen.de/> [abgefragt am: 12.02.2021]

¹⁹⁷ Vgl. Gerber; Fuchs, 2018, S. 3 - 20

¹⁹⁸ Vgl. Gorczany, 2016, rubin_2016_2_regeneration.pdf [abgefragt am: 12.02.2021]

Kellmann et al. weisen in ihrer Studie auf den Erholungs-Beanspruchungszustand einer Person hin. Dabei spielt jedoch die subjektive Bewertung eine besondere Rolle.¹⁹⁹ Das heisst, jeder Bergführer muss in eigener Regie die Erholungsphasen beziehen, die er in seiner subjektiven Wahrnehmung als angemessen erachtet. Doch Angemessenheit kann kritisch betrachtet werden. Armstrong und VanHeest weisen mit ihrer Studie darauf hin, dass bei längerem, übermässigem Trainingsstress gleichzeitig eine unzureichende Erholung auftritt.²⁰⁰ Die beruflichen Belastungen des Bergführers sind vielfältig und machen gesundheitliche Konsequenzen wahrscheinlich, die dieser Beruf mit sich führt. Hüft-, Knie- oder Rückenprobleme können die Konsequenzen dieses Berufes sein und treten oft erst zu einem viel späteren Zeitpunkt auf.²⁰¹ Leistungsmässige Konsequenzen bleiben in diesem Beruf nicht aus, denn mit jeder Tour wird der Körper beansprucht. Sie können sich auf das Gefühlspendel niederschlagen, das heisst, in Gefühlen der Überforderung bis hin zu ängstlich-depressiven Verstimmungen oder in gedanklichen Aspekten einer Gemüttschwere, das heisst in Lustlosigkeit, oder Spannung, wie auch in Motivationsschwierigkeiten zeigen.²⁰²

Die ganz passionierten Bergführer stehen unter dem Diktat ihrer «Bergsüchtigkeit».²⁰³ Kaum sei Experte 4 von einer Tour zurück, plane er bereits die nächste: «Ich bin von mir selbst getrieben, muss einfach wieder an den Berg.»²⁰⁴

Sitko et al. weisen mit ihrer Studie darauf hin, dass Bergsteigen in grossen Höhen durch einen hohen Energiebedarf gekennzeichnet ist. Typische Belastungen sind: eine negative Energiebilanz, extreme Kälte, die Höhenlage und die Annahme potenzieller Risiken während einer Bergtour darauf hin, es gilt zu beachten, dass sich die Studie auf «grosse Höhen» in Viertausenderhöhe fokussierte, die auch im Alpenraum zu finden sind.²⁰⁵ Die Experten der qualitativen Erhebung in dieser Arbeit arbeiten alle im Alpenraum und haben viele Viertausender bestiegen.

¹⁹⁹ Vgl. Kellmann et al., 2018, S. 435 - 449

²⁰⁰ Vgl. Armstrong; VanHeest, 2002, S. 158 - 209

²⁰¹ Experte 1, 2018, Anlage I

²⁰² Vgl. Gorczany, 2016, rubin_2016_2_regeneration.pdf [abgefragt am: 12.02.2021]

²⁰³ Vgl. Bergerleben, 2014, http://media.alpenverein.it/crmpilot/AVS-Mitteilungen/AVS_Magazin_04-14_DS_WEB.pdf [abgefragt am: 11.04.2020]

²⁰⁴ Experte 4, 2017, Anlage 4

²⁰⁵ Vgl. Sitko et al., 2019, S. 1189 - 1195; <http://www.weltderberge.de/alpen/4000m.htm> [abgefragt am: 09.04.2019]

Insbesondere wurden Höhenbergsteiger in den Medien oft als Helden dargestellt.²⁰⁶ Leider weisen nur wenige Argumente darauf hin, dass dies den Bergsteigern schadet oder sie negativ beeinflusst. Die Studie von Wu²⁰⁷ bezieht sich auf die Bewältigung der Stressfaktoren bei Höhenbergsteigern. Er führt in seiner Studie die Belastungen auf, wie Bergsteiger mit HAME-bezogenen Stressfaktoren (HAME high altitude mountaineering expeditions) umgehen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die bedeutenden anderen Bergsteiger verschiedenen Stressfaktoren ausgesetzt sind, wie z. B. emotionalen Belastungen, die mit langer Trennung und Angst vor Trauer verbunden sind und häufig bei Familien mit militärischem Einsatz auftreten. Darüber hinaus legen die Ergebnisse nahe, dass eine Reihe von internen und externen Strategien zur Stressbewältigung wie Verleugnung, Religion, Selbstpflege und Technologie eingesetzt werden, um diese Hürden erfolgreich zu überwinden. Diese Studie befürwortet eine wirksamere Unterstützung für HAME und legt nahe, dass Bergsteiger bei der Verfolgung von HAMEs mit ihren Angehörigen zusammenarbeiten. Der Forscher befürwortet eine wirksame Unterstützung der Lebensqualität der Höhenbergsteiger.²⁰⁸

McNee führt für den Körper der Bergführer das Konzept des menschlichen Motors ein, also die Vorstellung des Körpers als Maschine für produktive Arbeit. Er untersucht die Freude, die Kletterer an den Empfindungen von Kälte, Müdigkeit, Gefahr und Unbehagen haben. Er spricht von einer neuen Art von Ästhetik, weil es ein neues Interesse an der Physiologie von Anstrengung und Müdigkeit charakterisiert. Die Ästhetik liegt hier in der Physiologie der Anstrengung.²⁰⁹

Harkensee und Hillbrand betonen, dass professionelle Bergführer erheblichen arbeitsmedizinischen Risiken ausgesetzt sind. Diese Risiken sind Verletzungen, Unfälle, Umwelteinflüsse, chronische Belastungen des Bewegungsapparates und psychische Belastungen. Sie untersuchten in ihrer Studie diese Risiken auf die Lebensqualität von Bergführern. Gemäss ihren Ergebnissen leiden 32% der beteiligten Bergführer an Knieschmerzen (75%), Rücken- und Nackenschmerzen (62%), Problemen mit den Händen/oberen Extremitäten (51%) und Verletzungen der unteren Extremitäten (49%). Chronische Augenprobleme wurden von 8% und in 5% von Hautkrebs berichtet. 29% erhalten regelmässig Medikamente, bei denen es sich hauptsächlich um Analgetika gegen chronische

²⁰⁶ Vgl. Lämmle, 2012, S. 68 - 70; Philippe, 2019, S. 15 - 26; Xu LaBar, <https://advances.sciencemag.org/content/5/10/eaaz6596> [abgefragt am: 09.04.2019]; Wu, 2013, S. 449 - 465

²⁰⁷ Vgl. Wu, 2013, S. 449 - 465

²⁰⁸ Vgl. ebda

²⁰⁹ Vgl. McNee, 2016, S. 109 - 148

Beschwerden des Bewegungsapparates handelt. Bergführer haben einen gesunden Lebensstil mit einer geringeren Rate an Übergewicht/Adipositas, Alkoholkonsum und Rauchen als die durchschnittliche britische Bevölkerung. 14 (61%) der 23 Leitfäden, die auf die PTBS-Fragen antworten, berichten von lebensbedrohlichen traumatischen Ereignissen, und vier (25%) dieser Untergruppe scheinen Symptome einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) gehabt zu haben. Die Bewertung der Lebensqualität der Bergführer ergibt, dass die untersuchten Bergführer eine hohe Lebensqualität haben.²¹⁰

Gemäss Métrailler et al. arbeiten Bergführer täglich in abgelegenen Gebieten und Höhenlagen, in denen bestimmte hypoxiebedingte und häufig medizinische Probleme auftreten können. Oft müssen die Bergführer sich auf ihre eigenen Fähigkeiten verlassen, um Erste Hilfe zu leisten. Hierfür wurden die Bergführer mit einem speziellen medizinischen Set ausgestattet. Diese spezifische Ausbildung wurde jedoch zuvor nie evaluiert. Métrailler et al. verschickten allen Schweizer Bergführern einen Fragebogen, um Fragen bezüglich der Art und Häufigkeit der aufgetretenen medizinischen Ereignisse zu stellen und um die medizinische Ausbildung und die Verwendung medizinisch-technischer Ausstattung durch die Bergführer zu bewerten. Eine Mehrheit dieser Experten hielt das medizinische Wissen für unerlässlich, beurteilte jedoch ihre eigene Ausbildung als unzureichend. Die Mehrheit dieser Experten war sich pharmakologischer Präventionsmassnahmen nicht bewusst und konnte höhenbedingte Krankheiten erkennen. Die objektive Bewertung ihres Wissens ergab einige Lücken, insbesondere im Zusammenhang mit der Verwendung spezifischer Medikamente wie Nifedipin und Dexamethason.²¹¹ Métrailler et al. kamen zum Schluss, dass die Ausbildung der Schweizer Bergführer in Höhenmedizin verbessert werden kann, insbesondere in Bezug und Behandlung schwerer Erkrankungen, wie Höhenlungenödem und HACE potenziell lebensbedrohliche Form der akuten Höhenkrankheit (HACE).²¹²

Dieser Forschungseinblick erläutert, dass präventive, gesundheitsfördernde Massnahmen der Bergführerbranche unausweichlich sind.

²¹⁰ Vgl. Harkensee; Hillebrandt, 2019, S. 236 - 243

²¹¹ Vgl. OSIR, <https://inforeisemedizin.ch/medikamente-bei-hoehenkrankheit/> [abgefragt am: 03.04.2019]

²¹² Vgl. Métrailler et al., 2019, S. 251 - 261

1.1.3.3 Bergführer im Umgang mit beruflichen Anforderungen

Wie sich die Prävalenzrate von Trauma, der Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS), bei Bergführern zeigt, weil sie in ihrem Beruf häufigen Quellen für chronischen Stress ausgesetzt sind, wurde zum Beispiel von Sommer und Ehlert untersucht.

Gemäss Sommer und Ehlert sind Schweizer Bergführer in der Lage, sich gut vor Stress zu schützen. Ihre Studie führt auf, dass 78 % der patentierten Bergführer im Rahmen ihrer Tätigkeit mindestens einmal mit einer lebensgefährlichen Situation konfrontiert worden sind. Diese Konfrontationen waren zum Beispiel Bergunfälle, bei denen die Bergführer Augenzeugen wurden, Leichen bergen mussten oder selbst Opfer der Unfälle waren, zudem wurden Lawinnenniedergänge, Spaltstürze oder Stein- und Eisschlag als belastende Situationen genannt. Sommer und Ehlert weisen darauf hin, dass Bergführer oft Situationen bewältigen müssen, die ausserhalb menschlicher Erfahrung sind.²¹³ Die Wahrscheinlichkeit, dass Bergführer mit traumatischen Ereignissen berührt werden, ist deutlich höher als in der Allgemeinbevölkerung. Die Prävalenzrate dieser Studie von PTBS ist sehr niedrig, nämlich 2.7 %. In einer weiteren Studie sprechen Sommer und Ehlert von einer sogenannten Hochrisikoberufsgruppe in Bezug auf traumatische Erlebnisse. Bemerkenswert ist jedoch, dass nur 20 % der Befragten der Studie die ausserordentlichen Erlebnisse als traumatisch erlebten. Offenbar beurteilte die Bergführerberufsgruppe die Schwere eines Erlebnisses mit einem anderen, härteren Massstab als die übrige Bevölkerung.²¹⁴

Aufmuth bezeichnete Bergführer mit den Merkmalen: starke Willenskraft, Energiepotenziale mobilisieren, nach Grenzen des Machbaren und Erlebbaren zu streben, Härte nach aussen demonstrieren und doch zu den sensiblen Menschen gehören, sich verletzlich zu zeigen oder innerlich ausgegrenzt zu fühlen.²¹⁵ Die Typisierung der Bergführer als Extremsportler von Zuckerman sieht den Bergführer als Suchenden nach Abwechslung und neuen Erlebnissen, um somit ständig Spannung zu erleben.²¹⁶ Aus einer Vielzahl wissenschaftlicher Untersuchungen wird dem Bergführer ein ausserordentliches Mass an Willen und Lebenszufriedenheit zugeschrieben, obwohl ihr Beruf physischen und psychischen Risiken ausgesetzt ist.

²¹³ Vgl. Sommer; Ehlert, 2004, S. 329 - 335

²¹⁴ Vgl. Sommer; Ehlert, 2001, S. 49

²¹⁵ Vgl. Aufmuth, 1986, S. 188 - 215; Aufmuth, 2017

²¹⁶ Vgl. Zuckerman et al., 1972, S. 308 - 321

Sommer und Ehlert stellen in ihrer Studie einen Zusammenhang mit dem Gesundheitskonzept von Antonovsky her. Stress und Belastungen versetzen den Körper in einen Zustand der Anspannung. Dauert dieser Zustand über Tage, Wochen oder Monate an, so kann sich pathologischer Stress entwickeln, der mit physiologischen Fehlreaktionen des Körpers einhergeht. Daraus resultieren beispielsweise Bluthochdruck und ein geschwächtes Immunsystem.²¹⁷ Bengel et al. weisen darauf hin, dass Antonovsky gesunde Menschen untersuchte und sich fragte, was diese von den Kranken unterscheidet.²¹⁸ Letztere zeichnen sich auch dadurch aus, dass sie ein eher negatives, pessimistisches Welt- und Selbstbild haben.²¹⁹ Antonovsky sieht in einer positiven Grundhaltung, die er auch als Kohärenzgefühl bezeichnet, die Basis zu einem gesunden Leben. Kohärenz bedeutet nach Antonovsky eine menschlich generalisierte positive Ergebniserwartung. Eine innere Überzeugung also, dass sich die Dinge positiv entwickeln und dass diese gut zu bewältigen sind.²²⁰ Sommer und Ehlert weisen mit ihrer Studie auf eine geringe Prävalenzrate von Posttraumatischer Belastungsstörung bei den Bergführern hin, und führen dies auf das starke Kohärenzgefühl der Bergführer zurück.²²¹

McIntosh et al. führten eine interessante Studie am höchsten Berg Nordamerikas, dem Denali (Mount McKinley), durch. Das Ziel der Studie war es, die medizinischen Beschwerden, Diagnosen, Behandlungen sowie die Gesamtzahl an Verletzungen und Krankheiten zu analysieren.²²² Eine solche Studie ist bis heute im Alpenraum noch nicht durchgeführt worden. Auf der Webseite des Internationalen Bergführerverbands (IVBV) wird publiziert, dass die Aufgabe eines Bergführers im Führen, Begleiten, Beraten, Unterrichten und Trainieren von Kunden im alpinen Gelände liegt. Jeder Bergführer hat die Aufgabe, die Kunden bei der Durchführung dieser Aktivitäten zu schützen.²²³ Eine Studie zu medizinischen und psychischen Beschwerden der Bergführer im Alpenraum wäre ein Forschungsprojekt mit Praxisausblick. Bergführer bieten Forschern die Möglichkeit, nach Strategien der beruflichen Bewältigung zu forschen. Hungerbühler thematisiert den Bergführer als ein Phänomen.²²⁴ Und Peskoller betont, dass ein wirkliches Verstehen eines Extremen nur über ein Verstehen seiner

²¹⁷ Vgl. Sommer; Ehlert, 2001, S. 49

²¹⁸ Vgl. Bengel et al., 2001, S. 28 - 60

²¹⁹ Vgl. ebda

²²⁰ Vgl. Antonovsky, 1998, S. 3 - 20

²²¹ Vgl. Sommer; Ehlert, 2004, S. 329 - 335; Sommer; Ehlert, 2001, S. 49

²²² Vgl. McIntosh et al., 2008, S. 89 - 95

²²³ Vgl. <https://ifmga.info/%3Cnolink%3E/safety-science, c> [abgefragt am 01.05.2019]

²²⁴ Vgl. Hungerbühler, 2013, S. 16; Fink, 2013, <https://www.nzz.ch/die-maennliche-helvetia-1.18118850> [abgefragt 21.03.2020]

Leidenschaft führt. Sie schildert die Bergführer als Menschen mit grosser Entschiedenheit, Masslosigkeit und Radikalität.²²⁵

1.1.3.4 Umgang mit Stress, die Zusammenhänge in anderen Berufsgruppen

In der Studie von Hartley et al. wird der Umgang von Polizisten mit traumatischen, gewalttätigen und schrecklichen Ereignissen untersucht. Die beiden Berufsgruppen Polizei und Bergführer ähneln sich darin, dass sie berufliche Anforderungen mit belastendem Charakter bewältigen müssen. Zweck der Studie von Hartley et al. war es, zu bestimmen, ob die Häufigkeit, die Aktualität und die Art der polizeispezifischen traumatischen Ereignisse mit posttraumatischen Symptomen verknüpft waren. Zusammenfassend war die Häufigkeit mehrerer traumatischer Ereignisse bei Polizistinnen verbunden, während die Häufigkeit, Opfer von Übergriffen zu sehen, bei den Polizisten mit erhöhten posttraumatischen Werten verbunden war.²²⁶ Kaufmann et al. führten eine Studie mit dem Ziel, die Prävalenz von psychischen Störungen in einer national repräsentativen Stichprobe von Schutzdienstmitarbeitern (PSW) zu bestimmen. Die Schutzdienstmitarbeiter wurden mit Erwachsenen in anderen Berufen verglichen. Dabei stellte Kaufmann fest, dass die Schutzdienstmitarbeiter keine höhere Prävalenz von psychischen Gesundheitsproblemen haben als Arbeitnehmer anderer Berufe.²²⁷ Schutzdienstmitarbeiter sind wie die Bergführer auch immer wieder bedrohlichen Situationen ausgesetzt und scheinen auch starke Persönlichkeiten zu haben, die vor psychischen Gesundheitsproblemen schützen

Counson et al. führten eine Studie mit australischen Feuerwehrleuten durch. Der Zweck dieser Studie war es, die Rolle von Achtsamkeit für die psychische Gesundheit der Feuerwehrmänner zu untersuchen. Sie weisen in ihrer Studie darauf hin, dass, während umfangreiche Untersuchungen die positiven Ergebnisse der psychischen Gesundheit im Zusammenhang mit Achtsamkeit hervorgehoben haben, und wie Achtsamkeit die psychische Gesundheit von Ersthelfern schützen kann, die einem Trauma ausgesetzt sind. Die Studie von Counson et al. liefert Belege für robuste Assoziationen zwischen dispositioneller Achtsamkeit und geringer Depressivität, Angstzustände und Wohlbefinden bei australischen Feuerwehrleuten, die kürzlich einem Trauma ausgesetzt waren.²²⁸ Durch die Ähnlichkeit der Berufsgruppe der

²²⁵ Vgl. Peskoller, 2001, S. 70 - 88

²²⁶ Vgl. Hartley et al., 2013, S. 241 - 253

²²⁷ Vgl. Kaufmann et al., 2013, S. 36 - 45

²²⁸ Vgl. Counson, 2019, <https://bmcpyschology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-019-0311-2> [abgefragt am: 12.05.2020]

Feuerwehrleute mit der Berufsgruppe der Bergführer hinsichtlich des Gefahrenpotenzials bieten sich für letztere Gruppe potenzielle Ansatzpunkte, auch hier die Fähigkeit zur Achtsamkeit zu stärken.

Schweizer und Göhner Schweizer untersuchen in ihrer Studie die Verletzungen von Kletterern und Boulderern.²²⁹ Das Sportklettern und Bouldern hat sich in den letzten 30 Jahren von einer selten ausgeführten zu einer sehr beliebten Sportart entwickelt. Heute sind Sportärzte zunehmend mit spezifischen und ansonsten ungewöhnlichen Verletzungen konfrontiert. Ruchalla weist darauf hin, dass typische Verletzungen dieser Sportler häufig an der oberen Extremität auftreten, wobei die Finger am stärksten betroffen sind. Akute traumatische Läsionen wie Verstauchungen, Frakturen oder Bandläsionen sind viel seltener als die Überlastung und Überbeanspruchung durch wiederholte und stark belastende Kletterbewegungen.²³⁰ Als präventive Massnahme und Regeneration dient gemäss Khatami der Schlaf.²³¹

Bouldern und Bergführern sind sportverwandte Tätigkeiten.

1.1.3.5 Sportverletzungen

Verletzungen beim Sport sind immer eine unerwünschte Begleiterscheinung, welche je nach Ausmass und Schwere der Verletzung die positiven Effekte oder bei Bergführern ihre berufliche Tätigkeit untergraben können. Bei den Verletzungen führen direkte oder indirekte hohe Kräfte zu einer akuten Überforderung der Belastbarkeitsgrenze des Gewebes und demzufolge dann zur Zerstörung.²³²

1.2 Forschungslücke

Zuvor wurde die Doppelbelastung der Bergführer geschildert. Prävention in der Bergführerbranche wird als Lawinenkunde und Prävention,²³³ als Angebote von Krisenmanagement und Therapie bei alpinen Rettungseinsätzen²³⁴ oder vonseiten der Medizin²³⁵ angeboten und untersucht, jedoch noch nicht als Prävention im Sinne von

²²⁹ Vgl. Schweizer; Göhner Schweizer, 2019, S. 998 - 1004

²³⁰ Vgl. Ruchalla, 2015, S. 142

²³¹ Vgl. Khatami, 2018, <https://sportaerztezeitung.com/rubriken/training/2571/schlaf-und-sportmedizin/> [abgefragt am 30.10.2019]

²³² Vgl. Seither, 2008, S. 1 - 14

²³³ Vgl. Harvey et al., 2012, S. 109 - 172

²³⁴ Vgl. Brugger et al., 2002, S. 1 - 4; Maercker et al., 2008, S. 113 - 120

²³⁵ Vgl. <http://www.sggm-ssmm.ch/de/Kurse/Kursprogramm/Sportkletternkurs> [abgefragt am: 03.05.2020]

Gesundheitsförderung. Grund dafür ist die fehlende Sensibilisierung für präventive Gesundheitsförderung in der Bergführerbranche. Dementsprechend können präventive Massnahmen, zur Steuerung von Ressourcen für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen eingesetzt werden. Bis anhin gilt der Bergführer naturgegeben als gesund und stark. Letztlich verweist die Forschungslücke darauf, dass es keine Modelle für präventive Gesundheitsmassnahmen und daraus abgeleitete Instrumente gibt, die in der Praxis wie in der Aspirantenausbildung eingesetzt werden können.

1.2.1 Konklusion Forschungslücke

Es existiert noch kein theoretisches Modell, welche die Thematik «Wie ist es dem Bergführer möglich, die vielfältigen Arbeitsanforderungen zu bewältigen und dabei gesund zu bleiben» beschreibt und untersucht.

1.3 Theoriegeleitete Fragestellung/en

Die qualitative Forschungsmethode bietet sich gut für diese Arbeit an, weil damit ein unbeeinflusster Einblick in die Bergführerbranche gewonnen wird. Für das zu untersuchende Forschungsfeld wird ein explorativer Ansatz gewählt. Dadurch sind die wissenschaftlichen Richtlinien wenig normiert.²³⁶ Der Autorin war es wichtig, einen dementsprechenden Einblick in das Forschungsfeld zu gewinnen. Dies wurde ihr durch die verschiedenen Interviews ermöglicht. Somit erhält die Studie dieser Arbeit den Charakter lebensgeschichtlicher Ereignisse.²³⁷

Die Herleitung der nachfolgenden Fragestellungen (Kapitel 3.2) basiert auf einer Literaturanalyse und auf Erkenntnissen aus Experteninterviews, Beobachtungen, einer Prä-Studie und Gesprächen mit Experten der Internationalen Vereinigung der Bergführerverbände (IVBV).²³⁸ Die theoriegeleitete Fragestellung lautet: Wie ist es dem Bergführer möglich, die vielfältigen Arbeitsanforderungen zu bewältigen und dabei gesund zu bleiben?

²³⁶ Vgl. Döring; Bortz, 2016, S. 308 - 577

²³⁷ Vgl. Flick, 2011, S. 273 - 280

²³⁸ Vgl. Prä-Studie, 2017, Anlage 14; Experte 9, 2020, Anlage 9; Experte 7, 2020, Anlage 7; Experte 2, 2020, Anlage 2

2 Theoretische Ausführungen

2.1 Das Job Demands-Resource Model (JD-R)

Für diese Arbeit wird das JD-R Model²³⁹ herangezogen, denn im Mittelpunkt steht die Annahme, dass in Unternehmen verschiedene arbeitsbezogene Anforderungen (job demands) unter verschiedenen Ressourcen (job resources) vorhanden sind und angewendet werden. Während Arbeitsanforderungen (job demands) vorwiegend negative Aspekte psychischer Gesundheit vorhersagen tragen arbeitsbezogene sowie persönliche Ressourcen wesentlich zur Vorhersage positiver Aspekte des psychischen Befindens bei.²⁴⁰ Sowohl Ressourcen als auch Anforderungen wirken sich direkt oder indirekt auf Prozesse der Gesundheitserhaltung aus.²⁴¹ Mit diesem Modell liegt ein Ansatz vor, der Arbeitsanforderungen und Ressourcen zur Gesundheit in Beziehung setzt und das Spannungsfeld erklärt, in dem sich Bergführer befinden.

Das Spannungsfeld zeichnet sich durch hohe Arbeitsbelastungen (physische Komponente), Überlastungen der eigenen Funktion (organisatorische Komponente) und unzureichende Unterstützung (soziale Komponente) aus.²⁴² Auf den Bergführerberuf adaptiert, heisst das: Die Arbeitsanforderungen sind körperliche, organisatorische und soziale Herausforderungen. Experte 3 kommentiert das folgendermassen: «Die Organisation ist interessant und äusserst zeitaufwendig. Das ist auch für meine Familie nicht einfach. Denn dann bin ich in Gedanken ständig an den Vorbereitungen für die Tour. Ich bin zwar zu Hause, doch ich bin es trotzdem nicht. Eine Tour ist immer ein Risiko, deshalb muss an alles gedacht werden. Man muss an alles denken und muss sich immer wieder verdeutlichen, was für einen Typ Gast man zu begleiten hat. Das Führen ist von Gast zu Gast unterschiedlich. Ich muss flexibel sein und mich auf den Gast einstellen können. Schliesslich ist er mein Kunde, und ist er befriedigt, bucht er mich wieder.»²⁴³ Das folgende Beziehungsschema zeigt die vielfältigen Herausforderungen des Bergsteigerberufes:

²³⁹ Vgl. Bakker et. al., 2003, S. 16 - 38; Bakker et al., 2004, S. 83 - 104

²⁴⁰ Vgl. Hakanen et al., 2006, S. 495 - 513

²⁴¹ Vgl. Bakker; Demerouti, 2017, S. 273 - 285

²⁴² Vgl. Pötschke, 2014, S. 5 - 14; Xanthopoulou et al., 2007, S. 121 - 141

²⁴³ Expert 3, 2017, Anlage 3

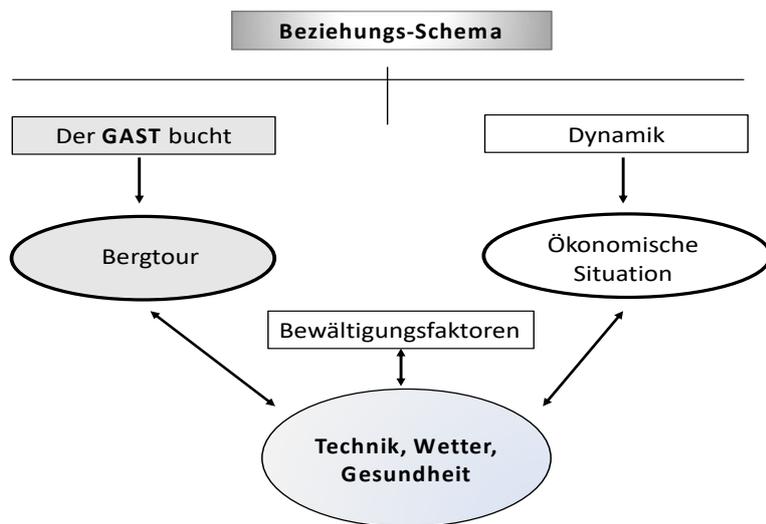


Abbildung 5: Das Beziehungs-Schema. (Quelle: eigene Darstellung).

Der Beruf des Bergführers bewegt sich im Beziehungsschema Gast und Dynamik. Wenn ein Gast den Führer bucht, führt dies zu einer Dynamik in der ökonomischen Situation. Die Bewältigungsfaktoren bezüglich der geplanten Bergtour – Honorierung, Abhängigkeit vom Wetter, Gesundheit – ergeben sich erst im Moment der Buchung.

Das Job Demands-Resource Model ist für diese Arbeit gut geeignet, weil darin die Balance aufgezeigt wird, die der Erwerbstätige braucht, um Arbeitsanforderungen mit Ressourcen zu bewältigen.²⁴⁴

Das Modell enthält die positiven Aspekte der physischen und psychischen Gesundheit. Dies sind die Arbeitsanforderungen (job/work demands), arbeitsbezogene Ressourcen (job-/work-related resources), persönliche Ressourcen (personal resources).²⁴⁵

Dieses Modell dient auch anderen Modellen für Ausführungen bezüglich Entstehung von Gesundheit beziehungsweise Krankheit im Arbeitskontext.²⁴⁶

Der Bergführerberuf stellt den Bergführer vor zunehmend wachsende psychische, psychosoziale und ökonomische Herausforderungen. Die in der vorliegenden Arbeit genutzte Sicht auf präventive Massnahmen dient zur Sensibilisierung für sogenannte Hilfsmittel, die es dem Menschen erlauben, die Anforderungen anzustreben und zu bewältigen, da mit den Stressbedingungen gut umgegangen wird und unangenehme Einflüsse verringert werden.

Die Einbettung von Ressourcen, die auf langfristige und nicht nur auf wirtschaftliche Erfolge ausgerichtet ist, ist sinnvoll. Denn nur wenn der Bergführer selbstverantwortlich für die nötige

²⁴⁴ Vgl. Schaufeli; Bakker, 2004b, S. 293 - 315

²⁴⁵ Vgl. Bakker; Demerouti, 2017, S. 273 - 285

²⁴⁶ Vgl. Maslach et al., 2001, S. 397 - 422

Balance zwischen Anspannung und Entspannung sorgt, kann er längerfristig bei seiner beruflichen Tätigkeit gesund bleiben.

2.1.1 Eine Anwendung des Job Demands-Resource Model (JD-R) auf die vorliegende Arbeit

Die Anwendbarkeit eines in der arbeitspsychologischen Forschung etablierten Modells auf diese vorliegende Arbeit basiert auf der Erklärung, dass der Bergführerberuf eine Erwerbsarbeit ist, deren Aufgaben und Bearbeitung bestimmte Kompetenzen voraussetzen und für die ein Zeitrahmen vorgegeben ist. Das Arbeitsergebnis wird von den Gästen des Bergführers bewertet. Im Unterschied zu einer Erwerbstätigkeit, die monatlich entlohnt wird, muss der Bergführer sich autodidaktisch vermarkten.

Das Job Demands-Resource Model (JDR-Modell)²⁴⁷ ist ein weiterentwickeltes Modell des Demands-Control-Support Modells von Karasek und Theorell²⁴⁸ (postuliert, dass das Zusammenspiel von psychischen Belastungen meist über Zeitdruck operationalisiert) sowie des Effort-Reward-Imbalance Modell von Siegrist²⁴⁹ (ist ein Stressmodell im Arbeitskontext, das eine soziale Perspektive annimmt). Dieser Arbeit dient das JDR-Modell, da es die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Ressourcen in einen Zusammenhang bringt. Die Forscher nehmen an, dass Personen für Arbeitsanforderungen physischer und psychischer Art Arbeitsressourcen als unterstützenden Faktor benötigen, um berufliche Ziele zu bewältigen. In der vorliegenden Arbeit werden die Anforderungen und deren Bewältigung im Bergführerberuf beleuchtet. Demerouti et al. thematisieren, dass Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen verschiedene Prozesse anstossen: gesundheitsbeeinträchtigende Prozesse sowie motivationale Prozesse.²⁵⁰

Diese Arbeit ermöglicht Erkenntnisse über das Zusammenspiel von Anforderungen und Präventionsmassnahmen der Bergführerarbeit. Die beruflichen Anforderungen, die sich den Bergführern stellen, werden in dieser Arbeit als physische, psychische soziale oder organisatorische Anforderungen dargelegt.²⁵¹ Die vorliegende Arbeit richtet sich an die Relation von Präventionsmassnahmen, als Gegensatz von Erschöpfung. Durch Präventionsmassnahmen kann eine positive Ressourcen-Spirale zwischen Anforderungen und

²⁴⁷ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512

²⁴⁸ Vgl. Karasek; Theorell, 1990

²⁴⁹ Vgl. Siegrist, 1996, S. 27 - 41

²⁵⁰ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512

²⁵¹ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512

Ressourcen entstehen. Der Grundgedanke von Prävention ist es, nach den Prinzipien «Vorbeugen ist besser als Heilen» zu handeln.²⁵²

2.1.2 Kohärenzgefühl und Sensation Seeking als Forschungsfeld der vorliegenden Studie

Das Kohärenzgefühl wurde ursprünglich als globale, unspezifische Lebensorientierung eingeführt, die zwischen Gesundheitsressourcen und Stressbewältigung vermittelt. Die Dimension Sinnhaftigkeit wird in dieser Arbeit auf die Arbeitsanforderungen übertragen, denn das Kohärenzgefühl dient als Ressource für deren Bewältigung.²⁵³

2.1.3 Auffächerung des Kohärenzgefühls

Aus dem vorangegangenen Begriffsverständnis (Kapitel 1 und 2) des Bergführerberufs und den entsprechenden Handlungsfeldern thematisiert nun dieses Kapitel Kohärenzgefühle, denen zahlreiche situative Einflüsse zugrunde liegen und dementsprechend als Ressourcen wirken.

Der Vertreter des salutogenetischen Gesundheitsmodell ist Antonovsky. In seinem Grundgedanken weist das Modell auf das Kohärenzgefühl hin. Ein stark ausgeprägtes Kohärenzgefühl führt dazu, dass ein Mensch flexibel auf Anforderungen reagieren kann.²⁵⁴ Somit nimmt das Kohärenzgefühl einen wichtigen Stellenwert in der Bewältigung der arbeitsbezogenen Anforderungen der Bergführer ein. Denn wie der Bergführer mit den arbeitsbezogenen Anforderungen umzugehen weiss, wirkt sich dieses auf den persönlichen Gemüts- sowie Gesundheitszustand aus.

Antonovsky weist darauf hin, dass das Kohärenzgefühl verschiedene Systeme des Körpers beeinflussen kann. Das Kohärenzgefühl mobilisiert vorhandene Ressourcen, was zur Spannungsreduktion führt. Es bestehen nach Antonovsky Wirkungszusammenhänge von Kohärenzgefühl und Gesundheit.²⁵⁵

²⁵² Vgl. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/ Publikationen/ Praevention/ Broschueren/ 2016_BMG_Praevention_Ratgeber_web.pdf, [abgefragt am: 12.04.2020]; <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html> [abgefragt am: 10.03.2020]; Dadaczynski et al., 2016, S. 214 - 221

²⁵³ Vgl. Antonovsky, 1996, S. 11 - 18; Bauer et al., 2015, S. 20 - 30

²⁵⁴ Vgl. Antonovsky, 1993b, S. 3 - 14

²⁵⁵ Vgl. Bengel, 2001, S. 28 - 60

2.1.4 Steigerung des Kohärenzgefühls mit Präventionsmassnahmen

Nach Antonovsky besteht der Kohärenzsinn vor allem aus drei Komponenten: Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Bewältigbarkeit. Menschen mit hohem Kohärenzgefühl versuchen den Belastungsfaktoren einen Sinn zu geben und somit die Bewältigungsmechanismen zu aktivieren. Somit hat das Konzept der Kohärenz eine grosse Bedeutung für Prävention, weil es im Gegensatz zum Risikofaktorenmodell steht.²⁵⁶ Nach Antonovsky werden Menschen nicht kränker, je extremer die Lebensumstände sind, sondern einige von ihnen eignen sich extreme Widerstandskräfte in Form von starken Gefühlen an, um die Anforderungen zu bewältigen. Bei der Prävention werden je nach Zeitpunkt und Interventionsmassnahme verschiedene Phasen unterschieden.²⁵⁷ Diese Arbeit richtet den Forschungsblick auf die Primärprävention. Das heisst, auf die Verhaltensprävention (Prävention im Hinblick auf das Verhalten des Bergführers im Zusammenhang mit seiner Arbeit), in der Massnahmen der Aufklärung über Fertigkeiten zum individuellen Umgang mit Gesundheitsrisiken und Gesundheitsbelastungen integriert sind.

2.1.5 Persönlichkeitsmerkmal High-Sensation Seeking

Sensation Seeking ist durch die Verhaltenstendenz charakterisiert, wiederholt abwechslungsreiche, neue und intensive Eindrücke und Erlebnisse aufzusuchen.²⁵⁸ Zuckerman definiert dieses Merkmal als «Trait» und damit als ein zeitlich stabiles, transsituativ-konsistentes Merkmal.²⁵⁹ Aufmuth weist darauf hin, dass die Berge jedem Alpinisten Momente der Ungewissheit existentieller Bedeutung erweisen. Das Extreme liegt im Bewältigen der lebensentscheidenden Unwägbarkeiten, die bedeutungsschwerer sind als die Anforderungen des Alltags.²⁶⁰

Die subjektive Zufriedenheit von Menschen entwickelt sich durch die Bewältigung der Anforderungen. Dies stellt ein traditionsreiches Thema des philosophischen Denkens dar.²⁶¹ Innerhalb der sozialwissenschaftlichen und psychologischen Forschung begann jedoch erst in den 1960er-Jahren eine verstärkte Auseinandersetzung mit dem Konzept der

²⁵⁶ Vgl. Born et al., 2008, S. 51 - 60; Eberz et al., 2011, S. 115 - 131

²⁵⁷ Vgl. Habermann-Horstmeier, 2017, S. 33 - 46

²⁵⁸ Vgl. Zuckerman, 1994, S. 156 - 173

²⁵⁹ Vgl. Zuckerman, et al., 1972, S. 308 - 321; Roth; Hammelstein, 2003, S. 286 - 292

²⁶⁰ Vgl. Aufmuth, 2017, S. 51 - 69

²⁶¹ Vgl. Csikszentmihalyi, 1992, S. 20 - 29; Csikszentmihalyi, 2014, S. 41 - 185

Lebenszufriedenheit und dem «Wohlbefinden».²⁶² Entsprechend ist eine Vielzahl von wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu diesem Thema dokumentiert.²⁶³ Die Konzeption heisst: Die Lebenszufriedenheit ist zum einen stets eine persönliche Bewertung und zum anderen basiert sie auf der Lebenssituation und auf eigenen Lebenswünschen.²⁶⁴ Um die Frage nach Kohärenz und High-Sensation Seeker wieder zu schliessen, darf nicht vergessen werden, dass ein Bergführer mit Kohärenz und als ein High-Sensation-Seeker aktiv versucht, die arbeitsbedingten Anforderungen zu bewältigen.

Taylor et al. setzten ihren Fokus insbesondere auf die Beziehungen zwischen körperlicher Risikobereitschaft, Sensationssuche, Kontrollbereichen und der Erwünschtheit der Kontrolle.²⁶⁵ Wickens et al. beschreiben die menschliche Leistungsfähigkeit und die kognitiven Herausforderungen des Höhenbergsteigens. Ihr Fokus lag auf den physischen (ökologischen) und inneren (Gesundheits-)Belastungen, gefolgt von den motivierenden Faktoren, die die Leute zum Klettern bringen.²⁶⁶ Stops und Gröpel überprüften diese Anreiz-Trias: Kompetenzerleben, Bedrohungswahrnehmung, ungewöhnlicher körperlicher Zustand mittels strukturierten Interviews auf ihre Relevanz bei zehn professionellen Freeride-Skifahrern. Dabei stellen die stärksten motivationalen Anreize der Fahrer das Kompetenzerleben und erregende Bedrohungswahrnehmung dar und bedeutend weniger der ungewöhnliche körperliche Zustand.²⁶⁷

2.1.6 Psychologische Dimension High-Sensation Seeking

Roth und Hammelstein weisen darauf hin, dass der Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und deren persönlichkeitspsychologischen Dimensionen bis heute diskussionslos bleibt.²⁶⁸ Es wird angenommen, dass High Sensation Seeker über eine mögliche protektive Form der Belastungsbewältigung verfügen, die trotz der aufgrund ihrer Verhaltensmerkmale häufigeren und mehrfach wohl auch konflikthafter Auseinandersetzungen mit der sozialen Umgebung Stressbeschwerden vermischen lassen.²⁶⁹ Welche Form der Belastungsbewältigung bevorzugt wird, bleibt gemäss Roth und Hammelstein offen.²⁷⁰ Den Autoren zufolge wird ein

²⁶² Vgl. Bradburn, 1969, S. 3 - 15

²⁶³ Vgl. Irie et al., 2019, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223310> [abgefragt am: 20.05.2020]

²⁶⁴ Vgl. Gross, 2013, S. 359 - 365

²⁶⁵ Vgl. Taylor et al., 2006, S. 15 - 26

²⁶⁶ Vgl. Wickens et al., 2015

²⁶⁷ Vgl. Stops; Gröpel, 2016, S. 13 - 25

²⁶⁸ Vgl. Roth, Hammelstein, 2003, S. 286 - 292

²⁶⁹ Vgl. Royce, 1984, S. 448 - 449

²⁷⁰ Vgl. Roth; Hammelstein, 2003, S. 286 - 292

Bedürfnis nach Neuheit und Intensität als Motivationskraft entwickelt. Ihre Definition von Sensation Seeking konzentriert sich eher auf das Ziel eines bestimmten Verhaltens als auf das Verhalten, oder wie bei Bergsteigern, auf das Verhaltensmuster. Aus ihrer Sicht ist es daher unerlässlich, dass ein bestimmtes Verhalten auf Erlebnisse von Neuartigkeit oder Intensität abzielt, bevor von einer Sensationssuche gesprochen werden kann.²⁷¹

2.1.7 Sensibilisierung Bergführerberuf und körperliche Leistungsfähigkeit

Der Zusammenhang zwischen präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen und körperlicher Leistungsfähigkeit von Bergführern wurde noch nicht untersucht. Diese Arbeit konzentriert sich auf die Zielgruppe der Führungskräfte Bergführer und baut auf Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in dieser Berufsgruppe. Literatur zum Thema Gesundheitsmanagement²⁷² gibt es viel, doch keine spezifisch auf die Berufsgruppe Bergführer ausgerichtete Literatur. Das Ausmass des gesundheitsbeeinträchtigenden Lebensstils der Bergführer durch Überlastung von Rücken, Knie, Hüfte und Schultern ist enorm.

2.1.8 Arbeitswissenschaftliche Perspektiven

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf der Sensibilisierung für präventive Massnahmen und liefert eine Grundlage für den Rahmen und die Konzeptualisierung der vorliegenden Arbeit. Die Perspektiven aus der arbeitswissenschaftlichen Literatur tragen vorzugsweise den Fokus auf personale Ressourcenstärkung und Gesundheit von Führungskräften, also eine sogenannte Verhaltensprävention. Das salutogenetische Konzept von Antonovsky wird in arbeitswissenschaftlichen Studien oft vernachlässigt.²⁷³ In dieser Arbeit wird es als unbewusste Ressource herausgearbeitet.

2.2 Entscheidungsarchitektur zur Sensibilisierung

Es existiert viel Literatur über Sensibilisierung für ein gesundheitsbewusstes Verhalten.²⁷⁴ So kritisiert Vallgård die Übertonung der sogenannten Lebensstilfaktoren, in dem sie auf die

²⁷¹ Vgl. Roth; Hammelstein, 2012, S. 10 - 18

²⁷² Vgl. Rochnowski, 2018, S. 14 - 96; Klotter, 2009, S. 67 - 109

²⁷³ Vgl. Rochnowski, 2018, S. 14 - 96

²⁷⁴ Vgl. Vallgård, 2011, S. 200 - 203

https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_german.pdf; Castel, 1983, S. 51 - 74

sogenannten Zivilisationskrankheiten hinweist. Unter Zivilisationskrankheiten wird allgemein das «falsche» Gesundheitsverhalten thematisiert.²⁷⁵ Gemäss Carrera-Bastos et al. wird der Ernährungsstil der Gesellschaft untersucht. Sie stellen fest, dass eine Nichtübereinstimmung, gerade wegen der Zivilisationskrankheiten, zwischen der alten Physiologie und der westlichen Ernährung und Lebensweise liegt. Die Zivilisationskrankheiten sind Herzkrankheit, Fettleibigkeit, Bluthochdruck, Typ-2-Diabetes, Epithelzellkrebs, Autoimmunkrankheit und Osteoporose.²⁷⁶

Die Bergführer strapazieren ihren Körper hart, hier wäre es durchaus angebracht, von einer sogenannten «Bergführerkrankheit» zu sprechen oder dafür zu sensibilisieren. In der Konsequenz auf das Gesundheitsverhalten der einzelnen Bergführer könnten durch präventive gesundheitsfördernde Massnahmen die Leiden verringert oder verbessert werden. Gemäss Ahrens gelten jedoch klassische Präventionsmassnahmen, wie Lebensstilinterventionen oder Gesundheitsuntersuchungen, als umstritten.²⁷⁷ Die Wirksamkeit solcher Massnahmen konnten bislang noch nicht eindeutig belegt werden, somit liegt noch ein erheblicher Forschungsbedarf vor. Nach praktischen Lösungsansätzen wird auf diesem Forschungsgebiet weiterhin geforscht.²⁷⁸

Lehr et al. weisen in ihrer Studie auf das Gesundheitsrisiko des Lehrberufes hin.²⁷⁹ Interessant ist, dass die Experten in ihrer Arbeit dies dementieren. Diese sprechen nämlich von einem Beruf, den sie mit «Leib und Seele» ausüben. Hier kristallisiert sich die Parallele zu den Experten der vorliegenden Arbeit, denn auch sie sind mit «Leib und Seele» bei ihrer Arbeit.²⁸⁰ Gemäss Hillert zeigt sich die Belastung bei den Lehrern in den gesundheitsschädlichen Folgen der Arbeit. Dies sieht er darin, weil der Beruf einen zentralen Lebensbereich darstellt.²⁸¹ Gemäss Hillert et al. leiden viele Lehrer unter psychosomatischen Symptomen.²⁸² Hillert²⁸³ weist auf die schwierigen Verhältnisse an den Schulen hin und dass daraus psychosomatische Beschwerden entstehen können. Er spricht von einer Tabuisierung von Realitäten und dass diese letztlich für alle Beteiligten gefährlich werden könnte.²⁸⁴ Diese

²⁷⁵ Vgl. Fuchs, 2007, S. 3 - 22; Vallgarda, 2011, S. 200 - 203

²⁷⁶ Vgl. Carrera-Bastos et al., 2011, S. 15 - 35

²⁷⁷ Vgl. Ahrens, 2016, S. 147 - 170

²⁷⁸ Vgl. Siegrist, 2015, S. 5 - 93

²⁷⁹ Vgl. Lehr et al., 2013, S. 251 - 271

²⁸⁰ Experte, 1, 2017, Anlage 1; Experte 3, 2017, Anlage 3; Experte 4, 2017, Anlage 4; Experte 8, 2010, Anlage 8

²⁸¹ Vgl. Hillert, 2013, S. 137 - 153

²⁸² Vgl. Hillert et al., 2006, S. 227 - 233

²⁸³ Vgl. Hillert, 2013, S. 137 - 153

²⁸⁴ Vgl. Hillert et al., 2006, S. 227 - 233

Parallele der Tabuisierung ist auch beim Bergführerberuf zu erkennen. Experte 1 kommentiert: «Darüber sprechen, nein, das existiert nicht. Die alte Garde unter den Bergführern spricht sowieso nicht über Gefühle oder irgendwelche körperlichen oder psychischen Leiden. Die jüngere Generation beginnt darüber zu reden. Wir haben hier in unserem Bergsportbüro dazu folgendes organisiert: Wir treffen uns und versuchen miteinander über die Schwierigkeiten zu reden, die uns widerfahren sind. Doch das ist auf Eigeninitiative geschehen, nicht auf Verbandseite.»²⁸⁵

So können gesundheitsschädigende Faktoren im Beruf ihre Schatten auf die gesamte Lebenssituation werfen. Hier spricht die Wissenschaft von einem sogenannten «Spillover-Effekt». Beim Spillover-Effekt²⁸⁶ handelt es sich um einen sogenannten Übertragungseffekt. Im Kern wird hiermit beschrieben, dass ein Ereignis Auswirkungen auf andere Ereignisse hat. Der Begriff steht in engem Zusammenhang mit dem des externen Effekts. Der Begriff Spillover-Effekt hat insgesamt eine breite Bedeutung. Im Risikomanagement resultieren aus dem Spillover-Effekt sogenannte Kettenreaktionen, wodurch eine Wirkung zu einem neuen Szenario führt und somit Auslöser für dieses ist. Im Wissenschaftsfeld der Übertragung von Stress oder psychischen Belastungen, die durch eine Person erfahren werden und sich auf die Belastungsempfindung einer anderen Person auswirken, haben sich im Laufe der Zeit mehrere Termini etabliert. Der gebräuchlichste «Crossover-Effekt» wird als interindividuelle Übertragung von Stress und Belastung definiert, die innerhalb eines bestimmten Bereiches, wie am Arbeitsplatz oder in der Familie, stattfindet.²⁸⁷

Die Sensibilisierungsarbeit bei Bergführern soll jedoch nicht nur auf die körperliche Sequenz hinweisen, sondern auch auf die belastenden Faktoren beruflicher und privater Situationen. Vor diesem Hintergrund kommt die psychische Belastung, die dieser Beruf mit sich bringen kann, zum Zuge. So kann im Kontext Gesundheitsförderung in der Bergführerbranche dem Faktor Entspannung besonders Beachtung geschenkt werden.²⁸⁸ Bergführer verbringen einen grossen Teil ihres Lebens mit dem Führen ihrer Gäste.²⁸⁹ In dieser Arbeit vollzieht sich eine Leistungsabforderung, das bedeutet ein Gesundheitsverschleiss. Doch arbeitsbedingte

²⁸⁵ Experte 1, 2018, Anlage I

²⁸⁶ Vgl. Laudan, 2018, https://www.puu.msm.uni-due.de/fileadmin/Dateien/HumanR/Publikationen/Nr.9_Diskussionsbeitrag_Laudan.pdf [abgefragt am: 01.07.2020]

²⁸⁷ Vgl. Bakker; Demerouti, 2018, S. 140 - 152; Westmann et al., 2001, S. 467 - 481; Bandura, 1977, S. 191 - 215; Bakker et al., 2005, S. 661 - 689

²⁸⁸ Vgl. Aussagen aller Experten der qualitativen Erhebung, Anlage 15 - 51

²⁸⁹ Vgl. Steiner, 2013, <https://www.tagesanzeiger.ch/Die-Sucht-ist-ein-Teil-des-Berufsmythos/story/14152642> [abgefragt am: 25.05.2019]

Bergführererkrankungen wurden noch nicht in einer Studie erfasst. Bekannt sind Langzeitschäden, die während der Berufsjahre im Körper entstehen und die auch zu Operationen führen können. Ob sich die Bergführer über mögliche Langzeitschäden zu Beginn ihrer Berufsjahre Gedanken machen, ist noch nicht wissenschaftlich erforscht. Dass die jungen Bergführer naiv in den Beruf hineinschlittern, kann verneint werden. Denn der Ausbildungsweg ist lang und hart, einem Aspiranten wird also unmittelbar bewusst, was sein Beruf für vielfältige Strapazen mit sich bringt.

Darius et al. weisen in ihrer Studie zur Berufstätigkeit von Polizisten auf die psychischen und physischen Belastungen hin.²⁹⁰ Auch diese Berufsgattung hat Parallelen zum Bergführerberuf. So sind beide Berufsgruppen mit psychischen und physischen Belastungen verbunden. Die traumatischen Ereignisse bei Polizisten, die in der Studie von Darius et al. untersucht wurden, sind Einsatzereignisse. Auch Bergführer werden immer wieder mit traumatischen Ereignissen konfrontiert. Sie werden oft Zeugen von Bergunfällen mit oder ohne Todesfolge.²⁹¹ So weisen Darius et al. in ihrer Studie darauf hin, dass effektive, spezielle Schulungen zu Stress- und Konfliktbewältigung vorbeugend wirken können.²⁹²

Paasch weist in seiner Studie über Prävention im Leistungsfussball auf die Bedeutung von Entspannungsphasen hin.²⁹³ Auch hier zeigen sich Parallelen zum Bergführerberuf, da beide Leistungssport betreiben. Beide Berufsgruppen definieren sich durch die eigene Leistungsfähigkeit, eine Überbeanspruchung liegt auf der Hand. Die Anforderungen und die persönlichen Ressourcen müssen übereinstimmen, ansonsten kann es zu Stressreaktionen kommen mit Anspannung, Ermüdung und Reizbarkeit. Prävention bedeutet gemäss Paasch, sich mit dem Phänomen auseinanderzusetzen und Gegenmassnahmen zu initiieren.²⁹⁴

Die Bergführerbranche benötigt praxistaugliche Konzepte, um die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen zu integrieren. Denn ihr Gesundheitsverhalten ist von den verschiedenen Arbeitsanforderungen, welche einerseits belastend sind, die andererseits jedoch auch durch Ressourcen bewältigt werden.

²⁹⁰ Vgl. Darius et al., 2014, S. 393 - 396

²⁹¹ Vgl. Sommer; Ehlert, 2001, S. 49

²⁹² Vgl. Darius et al., 2014, S. 393 - 396

²⁹³ Paasch, 2018, <https://www.die-sportpsychologen.de/2018/05/dr-rene-paasch-praevention-statt-burnout-im-leistungsfussball/> [abgefragt am 07.03.2020]

²⁹⁴ ebda

2.2.1 Entspannung als Präventionsmassnahme

Die interdisziplinäre Gesundheitswissenschaft geht heute von einem ganzheitlich ausgerichteten biopsychologischen Verständnis von Gesundheit aus.²⁹⁵ Dabei ist die Gesundheit ein dynamischer Prozess, sie muss sich immer wieder aufs Neue ausrichten. Antonovsky gilt als Hauptvertreter der Gesundheitsförderung, er ging der Frage nach, warum und wie Menschen gesund sind sowie welche Faktoren daran beteiligt sind.²⁹⁶ Als Akzentuierung einzelner Aspekte zu präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen im Bergführerberuf weisen nach Fessler Entspannungsmethoden eine hohe Wirksamkeit hinsichtlich anspannender Handlungs- und Gedankenaktivitäten auf.²⁹⁷ Ebenso postuliert er, dass das Konzept von Antonovksy als Ressourcen-Entspannungsmodell gewertet werden kann.²⁹⁸ Interessant ist, dass die Mehrheit der Experten der qualitativen Erhebung dieser Arbeit nach Entspannung praktiziert. Diese Erholung haben sie im Laufe ihrer Berufsjahre kennen- und schätzen gelernt. Entspannung kann also bereits als gesundheitsfördernde Massnahme interpretiert werden. Qualitative Wissenschaftsbeiträge zum Themenbereich «Entspannung» dokumentieren, dass Entspannungsthemen und Entspannungsmethoden in den Bildungsplänen vielfach verankert sind.²⁹⁹

Fessler betont, dass ein körperbasiertes Entspannungstraining zur Entwicklung der Entspannungs- und Resilienzfähigkeit, zu Gelassenheit und zu einem besseren Stressmanagement beiträgt.³⁰⁰ Mit solchen Programmen wird eine angemessene Balance zwischen Spannung und Entspannung sensibilisiert, denn dadurch werden Anspannungszustände gelöst. Tang et al weisen in ihrer Studie auf die Reduzierung von Stress durch Achtsamkeitsmeditation hin. Weil eine Wirksamkeit erst durch eine durchgeführte Eigenrealisation möglich wird, sollen solche Programme in der Aspirantenausbildung vorgestellt und eingeübt werden.³⁰¹

Gesundheitsförderung versucht bei Einzelpersonen wie auch bei Zielgruppen eine Stellung der individuellen Kompetenzen zu erreichen. Dabei ist das Konzept der Gesundheitsförderung als Komplement zur Belastung- und Risikosenkung zu verstehen.³⁰²

²⁹⁵ Vgl. Müller, 2014, S. 13 - 95

²⁹⁶ Vgl. Antonovsky, 1987

²⁹⁷ Vgl. Fessler, 2006, S. 290 - 306

²⁹⁸ Vgl. ebda

²⁹⁹ Vgl. Bernstein; Borkovec, 2018, S. 15 - 82

³⁰⁰ Vgl. Fessler, 2013, S. 12 - 23

³⁰¹ Tang et al., 2015, S. 213 - 225

³⁰² Vgl. Vogt; Töpfer, 2011, S. 5 - 30

Die Gesundheit ist ein vielschichtiger Prozess und muss das ganze Leben gepflegt werden. Stressoren sind krankmachende Faktoren, die im Körperinneren wirken und exogen können gesundheitsfördernde Massnahmen zu präventiven Massnahmen führen.

3 Konklusion Theoretischer Teil

3.1 Bergführer der Selbstmanagement Manager

Die Selbstmanagementkompetenzen sind der Wissenschaft bekannt, diese sind zahlreich untersucht.³⁰³ Durch Selbstmanagement werden die Selbstkompetenzen gestärkt. Der Bergführer verfügt über ein ganzes Modell an Selbstmanagement. Er gibt sich in einer Beurteilungsskala bezüglich seiner Leistungsfähigkeit eine gute Note, das zeigt auch die Analyse der qualitativen Erhebung dieser Arbeit. Das bedeutet jedoch nicht, dass sie sich dieser Qualität bewusst sind. Die Zusammenhänge zwischen Kohärenzgefühlen und Bewältigung der Arbeitsanforderungen sind in der Bergführerbranche noch nicht bekannt. Eine Sensibilisierung zwischen der Kohärenz und den Arbeitsbedingungen müsste zuerst stattfinden. Der Ist-Zustand zeigt, dass jeder Bergführer im Selbstmanagement die Arbeitsanforderungen tagtäglich bewältigt. Um sich nicht im eigenen Selbstmanagement zu erschöpfen, braucht es die Selbstregulation.³⁰⁴

Die Arbeitsanforderungen der Bergführer sind körperlich, psychisch, sozial und organisatorischer Art.³⁰⁵ Übersteigen nun die Arbeitsanforderungen die individuelle Belastbarkeit, so werden sie zum puren Stressfaktor. Dies mag erklären, weshalb es heute an Aspiranten in der Schweiz mangelt.³⁰⁶ Im Folgenden steht die Tabelle 1 für das JDR-Modell. Bakker und Demerouti betonen, dass Anforderungen sowie Ressourcen im Modell enthalten sind:

³⁰³ Vgl. Braun; Ziemke, 2019, S. 1 - 20

³⁰⁴ Vgl. Forgas et al., 2009, S. 1 - 17

³⁰⁵ Vgl. Schaufeli; Bakker, 2004b, S. 293 - 315

³⁰⁶ Expert 1, 2017, Anlage 1; Experte 2, 2019, Anlage 2

Arbeitsanforderungen (job demands)	Ressourcen (job resources)
Arbeitsanforderungen der Bergführer sind körperlich, psychisch, sozial und organisatorischer Art. ³⁰⁷	Ressourcen bewältigen die Arbeitsanforderungen. ³⁰⁸

Tabelle 1: Arbeitsanforderungen und Ressourcen. (Quelle eigene Darstellung).

3.1.1 Konklusion und Beantwortung der theoriegeleiteten Fragestellung

Bis sich ein Bergführer von seinem Beruf seinen Lebensunterhalt finanzieren kann, dauert es mehrere Monate. Das Potenzial eines Unternehmens zu realisieren und daher langfristige Ziele zu erreichen, schafft er nicht in einer Saison. Langfristige Ziele zu erreichen, erfordert Selbstregulierung.³⁰⁹ Dies soll eine wichtige präventive Massnahme im Bergführerberuf werden, weil eine Sensibilisierung zur Selbstregulierung eine tiefe Grundlage im Verständnis der Rolle des Bergführers als Unternehmer bietet. Es gehört in den Bergführerberuf, effektive Entscheidungen zu treffen und diese zu verwalten, genauso wie Rückschläge zu verkraften sind. Mit den Kenntnissen der Selbstregulierung wird das Verständnis gefördert, wie eigene Potenziale maximiert und Visionen verwirklicht werden können.

3.2 Empiriegeleitete Fragestellung/en

3.2.1 Aufbau der Forschungsfragen

Die Prä-Studie diente der Autorin dazu, den Nachweis zur Notwendigkeit oder zur Dringlichkeit der Arbeit zu liefern. Diese Prä-Studie wurde mit Experten der Bergführerbranche durchgeführt und trug einen explorativen Charakter.

Das Forschungsmodell des JDR-Modells präsentiert sich wie in der folgenden Abbildung dargestellt. Es steht als eines der bedeutenden Stressmodelle.³¹⁰

³⁰⁷ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

³⁰⁸ Vgl. ebda

³⁰⁹ Vgl. Bateman; Barry, 2012, S. 984 - 1006

³¹⁰ Vgl. Schaufeli; Taris, 2014, S. 43 - 68

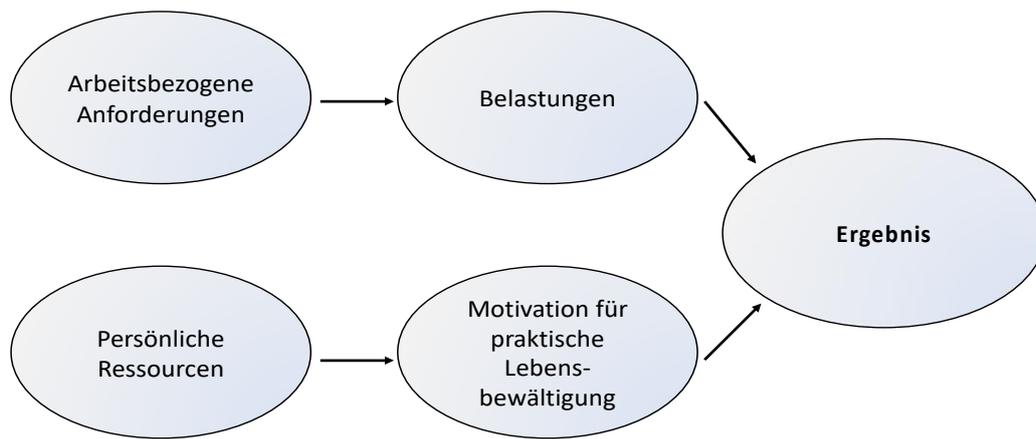


Abbildung 6: Forschungsmodell. (Quelle: eigene Darstellung nach The Job Demands-Resources Model: Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328³¹¹).

Die Bergführer zeigen ein gesundes, dynamisches und innovatives Bild in der Gesellschaft. Doch ihre Betätigung hat ihre eigene spezifische Charakterisierung in Bezug auf Arbeitsanforderungen, also auf Belastungen (Job Demands) und auf Bewältigungen von Stresssituationen, den sogenannten Ressourcen (Job Resources). Demerouti und Bakker gehen in ihrem Job Demands Resources-Model (JD-R-Model), das große Bekanntheit besitzt, davon aus, dass, wie in Abbildung 6 dargestellt, jede Tätigkeit ihre eigenen Faktoren für die Anforderungen (Job Demands) und für deren Bewältigung (Ressourcen) hat. Die psychologischen Prozesse der Gesundheitsgefährdung und des motivationalen Prozesses sind entscheidend, dass arbeitsbedingter Stress und arbeitsbedingte Motivation entstehen kann. Dass Arbeitsanforderungen zu Belastungen führen, hat auch Auswirkungen auf das Ergebnis, die Folge kann sich als eine mentale oder physische Erschöpfung darstellen. Überdies fördern die Ressourcen eine intrinsische sowie eine extrinsische Motivation, die für ein gutes Gelingen der Arbeit erforderlich sind.³¹²

3.2.2 Fragestellungen

Die Informationen, die zu dieser Arbeit gesammelt oder zugänglich gemacht wurden, wurden systematisch geordnet und führen zu folgenden Fragestellungen, die es zu beantworten gilt:

F(1) Welche Wahrnehmung haben Bergführer von Prävention und welche Bedeutung messen sie ihr bei?

F(2) Wie gelingt es dem Bergführer, physisch und psychisch gesund zu bleiben?

³¹¹ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

³¹² Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328; Bakker; Demerouti, 2017, S. 273 - 285

F(3) In welcher Relation steht der Bedarf an Präventionsbildung zur Ist-Situation für Bergführer in Bezug auf ihre eigene Leistungserwartung?

Nachfolgend wird kommentiert, inwiefern diese Forschungsfragen durch die vorliegende Arbeit beantwortet werden. Dazu dient der folgende Forschungsweg:

Vor Beginn der qualitativen Erhebung wurde eine Prä-Studie, als Erkenntnis der Fragestellungen sowie Klarlegung der Dimension für die Erhebung, Sammlung von Ausprägungen des Bergführerberufs, durchgeführt.

Feldbeobachtungen und Interviews mit verschiedenen Experten waren bezüglich Interviewfragen wichtig.

Darauf erfolgte die Klärung des Samples, das heisst, die Studie verwendet, um ein vielschichtiges Verständnis für den Forschungsgegenstand zu schaffen, die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Durchgeführt mit aktiven Bergführern: 20 Schweizern, 3 Italienern, 3 Südtirolern, 2 Franzosen, 3 Engländern und 6 Deutschen.

3.2.3 Die Stichprobe

Im Folgenden werden erstens die Stichprobenselektion und die Stichprobengrösse wiedergegeben und zweitens das Verfahren der Stichprobenrekrutierung vorgestellt. Im Folgenden werden zunächst Überlegungen bezüglich der Selektion der Untersuchungsstichproben angeführt, anschliessend das Verfahren der Stichprobenrekrutierung dargestellt und schliesslich die Stichprobe anhand ausgewählter demografischer Kriterien beschrieben.

3.2.3.1 Stichprobenselektion und Stichprobengrösse

Für diese Arbeit war es wichtig, eine möglichst homogene Gruppe von Probanden zu gewinnen. Homogen heisst: Aktive Bergführer, die als Experten in Frage kamen. Weil solche Experten über eine grosse Varianz hinsichtlich der entscheidenden Variablen, also Erfahrung mit Anforderungen und Bewältigungen, die der Beruf mit sich bringt, verfügen. Das heisst, es war eine Voraussetzung, dass die Beteiligten von den eigenen Berufserfahrungen berichten konnten. Die Stichprobe sollte deshalb Experten mit Berufserfahrung umfassen. Das heisst, es wurde diesbezüglich nach einer heterogenen Gruppe gesucht, nach Experten mit unterschiedlichem Alter sowie Berufserfahrung. Zudem wurde angestrebt, die Stichprobe aus dem europäischen Alpenraum zu rekrutieren. Dies waren die demografischen Kriterien. Die

Rekrutierung der Experten bestand in einer Anfrage per Telefon oder E-Mail. Die Adressen der Experten waren im Internet publiziert und konnten somit gut angeschrieben werden.

Die qualitative Forschung zielt darauf ab, komplexe Lebenswelten und Fragestellungen zu untersuchen. Daher sollte das Stichprobensampling eine möglichst heterogene und informative Gruppe für die Untersuchung dieser Arbeit sein. Deshalb wurden Experten aus dem europäischen Alpenraum in die Erhebung miteinbezogen.

Bezugnehmend auf die Stichprobengröße wurden für diese Arbeit folgende Fragen geklärt:

Um welche Gruppe handelt es sich?

Wie genau soll diese Gruppe sein?

Wie viele Probanden beantworten die Interviewfragen?

Die richtigen Probanden für die Erhebung suchen und finden

Die Stichprobengröße der qualitativen Erhebung liegt bei 37 Teilnehmern. Mit dieser heterogenen Zielpopulation soll eine gewisse Teststärkeaussage erwartet werden. Die Interpretation der Daten bezieht sich nicht nur auf Schlussfolgerungen, sondern auf Einzelfälle. Zentral ist dabei das Verstehen der Hintergründe und Zusammenhänge aus Sicht der Experten.

III EMPIRISCHER TEIL

1 Forschungsdesign

Nach der Identifikation der Forschungslücke wurde offensichtlich, dass das nicht erforschte Themenfeld der Sensibilisierung für präventive Gesundheitsmassnahmen in der Bergführerbranche mithilfe eines qualitativen Ansatzes exploriert werden muss. Das Forschungsphänomen sollte hierbei anhand von Einzelfällen beobachtet werden, um aus den entsprechenden Erkenntnissen eine allgemeingültige Theorie zu entwickeln.³¹³

In dieser Arbeit werden Primärdaten gewonnen, da sie eine höhere Aussagekraft als Sekundärdaten haben.³¹⁴

Primärdaten sind Daten, die im Rahmen von Forschungsprojekten erhoben werden. Sie ermöglichen die Erhebung von Informationen, die sich auf die Fragestellungen der Forschung beziehen.³¹⁵ Sekundärdaten hingegen sind Daten, die sich an der Konzipierung nicht beteiligen, das heisst, alle Primärdaten werden zu Sekundärdaten zum Zeitpunkt der Weitergabe.³¹⁶

1.1 Untersuchungen

Ziel dieses Kapitels ist die empirisch-qualitative Theorieentwicklung zu den Inhalten und die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen von Bergführern. Kernziel dieser vorliegenden Arbeit ist es, diese empirische Untersuchung in einem spezifischen Kontext, durch Experteninterviews, unter Einnahme einer hermeneutischen Forschungsperspektive zu erfassen, um den Bergführerberuf mit seinen Anforderungen tiefgreifend zu verstehen. Der hermeneutische Ansatz dient dieser Arbeit, weil keine sogenannten harten Daten, sondern vielmehr sprachliches Material als Ausgangspunkt des Interpretierens wichtig sind.³¹⁷ Es handelt sich um eine Zusammenführung der Erklärungsfaktoren, aus dem sprachlichen Material der Interviews, der Bergführer im internationalen Kontext. Dies auch, da der Bergführer vor dem Hintergrund der Arbeitsanforderungen sehr stark den Bereich der Prävention tangiert. Der

³¹³ Vgl. Flick et al., 2019, S. 13 - 29

³¹⁴ Vgl. Schach, 1981, S. 29 - 36

³¹⁵ Vgl. Prik; Schöffski, S. 197 - 242

³¹⁶ Vgl. ebda

³¹⁷ Vgl. Mayring, 2015, S. 9

Aspirantenrückgang³¹⁸ in dieser Berufsgruppe verweist darauf, dass dieser Beruf nicht mehr die Anziehungskraft von einst hat. Die Zukunftsvorsorge bezüglich der Nachfrage ist unweigerlich eine Realität, die auch auf Verbandebene diskutiert wird. Es zeigt sich, dass die Handlungsspielräume sowie die Leistungsfähigkeit der Bergführer nur unter Einbezug der Integration von gesundheitsfördernden Massnahmen in den Prozessen einer langjährigen, gesunden Arbeitstätigkeit erklärbar ist.

Gemäss Flick et al. sowie gemäss Atteslander et al. bietet sich ein qualitativer Forschungsweg an, da das Forschungsfeld wenig untersucht wurde.³¹⁹ Diese Denkweise war ausschlaggebend, um die Methodik für diese Forschungsarbeit anzuwenden.

Zur Untersuchung des dargestellten Untersuchungsobjekts wurden anfangs die geeigneten Experten selektioniert und in einem teilstandardisierten Leitfadenterview interviewt.³²⁰ Das halbstrukturierte Leitfadenterview diente dieser Arbeit gut, weil sich die Autorin, mehr oder weniger stark an den Leitfaden, also an die zuvor festgelegten Fragen, hielt. Das Interview wird somit auf das Expertentum begrenzt.

1.1.1 Die Offenheit gegenüber dem Forschungsfeld

Gemäss Döring und Bortz et al. umfassen qualitative Studien oft Stichproben von rund zehn bis zwanzig Personen.³²¹ Für diese Untersuchung wurden 37 Experten interviewt. Alle Experten arbeiten und leben im Alpenraum mit dem höchsten Hochgebirge im Inneren Europas. Die kulturelle und sprachliche Diversität forderte eine sprachliche Flexibilität, denn alle Interviews wurden in der Muttersprache der Experten geführt. Die Kontaktaufnahme zu den Experten entwickelte sich zum einen über die Gespräche mit Experten der Berufsverbände der Schweiz sowie von Italien, Frankreich, England und Deutschland, zum anderen war eine Bergsportschule in der Schweiz die passende Anlaufstelle. Die Kontaktaufnahme geschah telefonisch oder durch eine E-Mail-Anfrage. Die Interviews wurden persönlich vor Ort und während der Covid-19-Zeit per Skype durchgeführt. Die Gespräche wurden digital aufgezeichnet und den Experten nach Wunsch auch als Worddokument ausgehändigt. Im weiteren Verlauf erfolgte die Transkription der Gespräche (im Anhang). Das Transkribieren basierte auf Regeln, die gut anwendbar sind und dem Interview eine fließende

³¹⁸ Vgl. Experte 2, 2019, Anhang 2

³¹⁹ Vgl. Flick et al., 2019, S. 13 - 29

³²⁰ Vgl. Mayer, 2013, S. 37 - 57; Atteslander, 2010, S. 71 - 140

³²¹ Vgl. Döring; Bortz, 2016, S. 373; Meuser; Nagel, 2009, S. 465 - 479

Sprache geben, um den Schwerpunkt auf den Inhalt des Interviews zu legen.³²² Es wurde wörtlich transkribiert und das Interview wurde in der hochdeutschen Sprache geführt. Damit fällt eine Übersetzung aus dem Schweizer Dialekt in hochdeutsche Sprache weg. Das folgende Kapitel verdeutlicht das methodische Vorgehen und den Forschungsprozess. Für die qualitative Erhebung dienen Experten als Datenbasis. In der Folge wird der Forschungsprozess dieser Arbeit vorgestellt.

Die folgende Abbildung zeigt den Forschungsprozess dieser Arbeit.

Die Forschungsfragen wiesen die Autorin auf die Daseinsberechtigung dieser Arbeit hin. Der Zusammenhang zwischen den Fragen und dem Grund für die Untersuchung wurde klarer. Mit der Auswahl der Forschungsmethode wurde eine Prä-Studie durchgeführt. Daraus ergaben sich neue Forschungsfragen. Die Umsetzung des Forschungsvorhabens wurde nach der Rekrutierung der Experten konzipiert. Die Datenerfassung führte zu den Interpretationen des Materials und somit zur Darstellung der Ergebnisse.

³²² Vgl. Kuckartz et al., 2008, S. 15 - 57

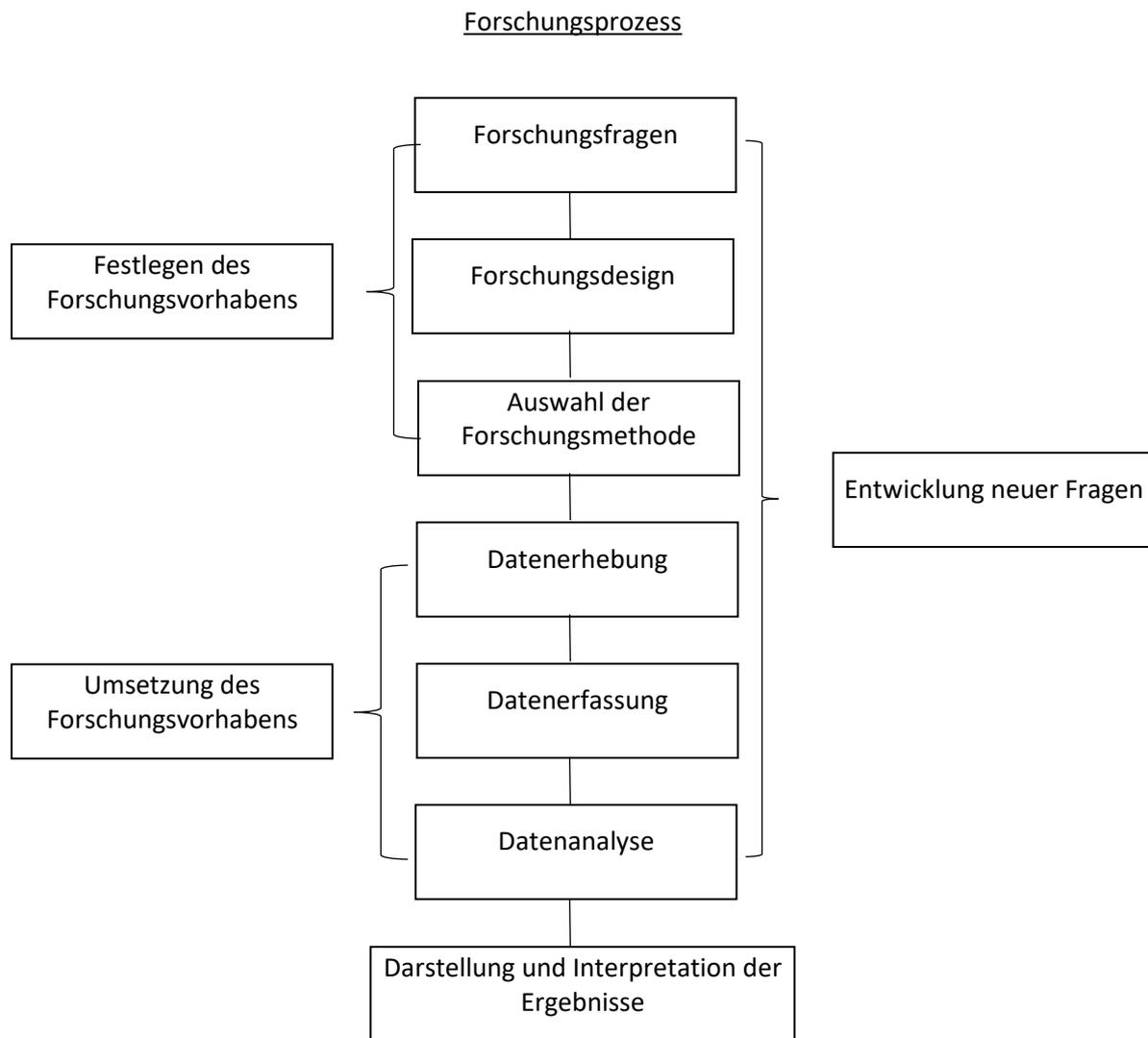


Abbildung 7: Der Forschungsprozess. (Quelle: eigene Darstellung nach Schnell et al., 2018, S. 3³²³).

1.1.2 Qualitative Netzwerkanalyse

Durch die gewonnenen Erkenntnisse können die Forschungsfragen beantwortet werden. Deshalb ist es einleitend notwendig, die Einflussfaktoren als Variablen systematisch zu ordnen. So ist es möglich, die Zusammenhänge mittels einer Netzwerkanalyse aufzuzeigen.³²⁴

³²³ Vgl. Schnell; Hill; Esser, 2018, S. 3

³²⁴ Vgl. Hollstein; Florian, 2006, S. 19 - 23

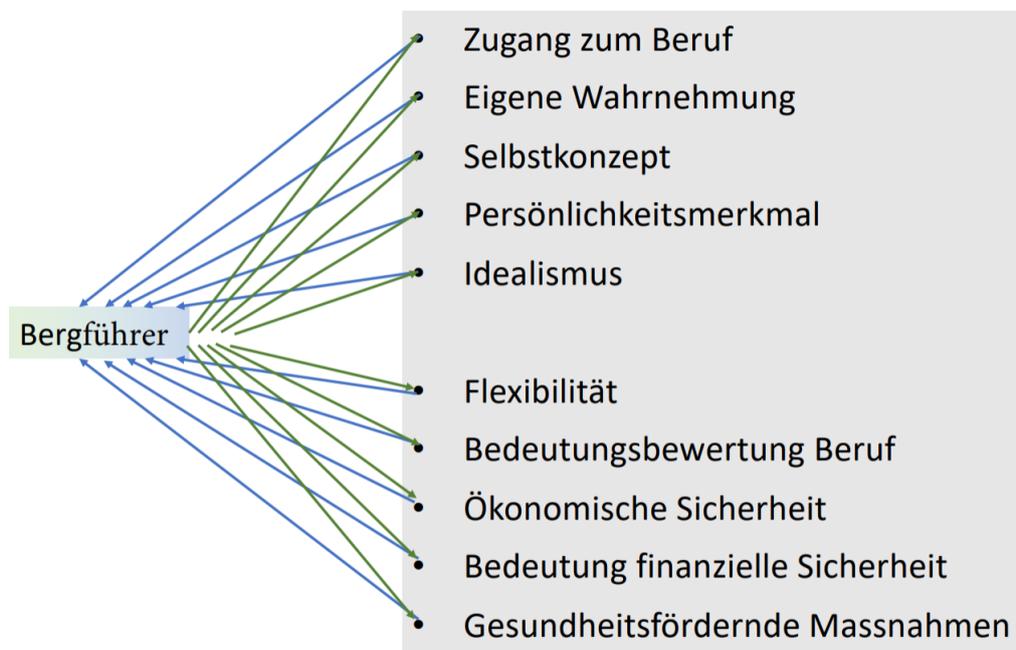


Abbildung 8: Netzwerkanalyse. (Quelle: eigene Darstellung nach Hollstein; Florian, 2006, S. 19 - 23³²⁵).

Die Netzwerkanalyse entwickelte sich aus verschiedenen Gesprächen mit Experten der Bergführerbranche sowie der Prä-Studie (durchgeführt im Herbst 2017 in einer Bergsportschule in der Schweiz) und den Feldbeobachtungen. Sie zeigt die aus der Theorie gewonnenen Erkenntnisse über arbeitsbezogene Anforderungen und gesundheitsfördernde Massnahmen, die zur Bewältigung des Spannungsfeldes wirksam sind. Diese lassen sich in folgende drei Gruppen zusammenfassen:

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Prävention | Gesundheitsfördernde Massnahmen |
| 2. Beruflicher Idealismus | Kohärenzgefühl |
| 3. Arbeitsanforderungen | Ökonomische Sicherheit, Berufliche Beanspruchung, physische und psychische Gesundheit |

Bei der Gruppenanalyse wurde nach Bestimmung der verschiedenen Kriterien vorgegangen und daraus wurde eine Gruppenzuordnung vollzogen. Diese Analyse dient als Vorbereitungsfunktion. Durch die vorgenommene Netzwerkanalyse kann ein erstes Grobkonzept des zu untersuchenden Konstrukts erfolgen, welches im Folgenden weiter verfeinert wird.

³²⁵ Vgl. Hollstein; Florian, 2006, S. 19 - 23

1.1.3 Vorbereitung der qualitativen Inhaltsanalyse

Welches Material für die qualitative Inhaltsanalyse verwendet wird, wird im Vorfeld definiert.³²⁶ In der vorliegenden Arbeit dienen 37 transkribierte Interviews als Material. (gemäss Anhang). Nach Helfferich ist für eine gelingende Materialinterpretation hilfreich, Kenntnis von der Situation, in der sich die befragten Experten befinden, zu haben und für diese auch Verständnis aufzubringen.³²⁷ Dazu wurden für die vorliegende Arbeit von der Autorin Feldbeobachtungen durchgeführt sowie 14 Interviews mit Experten (gemäss Anhang) geführt, die nicht an der qualitativen Erhebung teilgenommen haben.

1.1.4 Konzeptualisierung

In diesem Kapitel werden die Konstrukte Arbeitsanforderung und gesundheitsfördernde Massnahmen konzeptualisiert. Dabei dient die Konzeptualisierung der Ermittlung der Arbeitsanforderungen und der gesundheitsfördernden Massnahmen, die als Ressourcen wirksam sind.

Weiters wird die Konzeptualisierung dafür eingesetzt, letztendlich ausschliesslich relevante Daten zu erheben, denn die richtige sprachliche Formulierung zu finden, ist ein wichtiger Entscheidungsweg in den Vorbereitungen der Methodenwahl.³²⁸ In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die vorliegende Studie sich ausschliesslich auf die Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten der Bergführerbranche bezieht.

1.2 Methodisches Vorgehen und Methodenauswahlen

Für diese Arbeit eignet sich die qualitative Forschung, deren Daten in Form von Texten erhoben werden. Das heisst, dass die qualitative Forschung auf non-metrischen Eigenschaften von Personen beruht. In dieser Arbeit werden Experten der Bergführerbranche untersucht, und bei der qualitativen Forschung steht der Mensch im Mittelpunkt der Untersuchung.³²⁹

Die folgende Tabelle zeigt die Entscheidungskriterien des empirischen Forschungswegs für diese Arbeit:

³²⁶ Vgl. Mayring, 2015, S. 16 - 22

³²⁷ Vgl. Helfferich, 2011, S. 9 - 54

³²⁸ Vgl. Mayring, 2015, S. 38 - 49

³²⁹ Vgl. Lamnek; Krell, 2016, S. 44 - 84

	Deskriptiv	Explorativ	Explanativ
Wissensstand	Vorkenntnisse	keine Vorkenntnisse	Theoriekenntnisse
Aufgaben	Situations- bezogenheit	Problem präzisieren	Theorie und Fragestellungen prüfend vorgehen
Ansatz	Auf Untersuchungs- frage fixiert	Flexibles Vorgehen	Fragestellungen überprüfen
Methoden	Messung mit standar- disiertem Verfahren	Gruppenbefragung, Expertenbefragung	Statistisches Verfahren

Tabelle 2: Entscheidungskriterien. (Quelle: eigene Darstellung nach Bauer, Blasius, 2019, S. 39 - 48³³⁰).

Für die vorliegende Arbeit wurde die Inhaltsanalyse gewählt, da sie die Kommunikation zum Gegenstand hat.³³¹

Die Arbeit erforderte eine geübte Interviewform und ein hohes Mass, flexibel und fähig zu sein, die Probleme der Experten aus unterschiedlichen europäischen Ländern nicht innerhalb ihres eigenen Bezugsrahmens zu sehen. Zudem musste ein guter Rapport, also ein guter Kontakt zwischen der Interviewerin und dem Experten, hergestellt werden. Aufgrund des explorativen Charakters dieser Forschungsarbeit war es leicht, die Wahl für die geplante Studie zu selektionieren.

Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen Aspekte rund um präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen.³³² Gemäss Flick greift die qualitative Forschung auf die subjektive Wahrnehmung des Forschers als ein Bestandteil der Erkenntnisse zurück.³³³ Daher können die Ergebnisse nicht generalisierbar sein. Sie geben vielmehr dem Forscher die Möglichkeit, Neues durch die Interpretation des gewonnenen Materials zu entdecken. In dieser Ausrichtung

³³⁰ Vgl. Bauer; Blasius, 2019, S. 39 - 48

³³¹ Vgl. Mayring, 2015, S. 12

³³² Vgl. Döring; Bortz, 2016, S. 330 - 335

³³³ Vgl. Flick, 2016, S. 122 - 268

qualitativer Forschung werden Ergebnisse als Mittel zur Entwicklung von Erkenntnissen aus erhobenen Daten verwendet.³³⁴

Die durchgeführten Interviews sollen offen gestaltet werden, was für ein wenig erforschtes Feld sinnvoll erscheint. Die gute Planung der Interviews ist notwendig, um die Dokumente für den fortlaufenden Forschungsprozess verwendbar zu machen. Lamnek et al. weisen darauf hin, dass bei einer qualitativen Erhebung die «Nähe-Distanz-Problematik» eine Rolle spielt. So war die Autorin bemüht, sich Einzulassen in die Gespräche mit vorurteilsfreier Haltung.³³⁵

1.2.1 Erhebungsmethode

Gemäss der Literatur handelt es sich bei einem teilstandardisierten Interview um ein Gespräch zwischen Interviewer und Experten, das sich am Leitfaden orientiert. Dieser Leitfaden ist nicht standardisiert aufgebaut, sondern offen. Das heisst, die Fragen an die Experten müssen nicht nach einer Reihenfolge gestellt, sondern können nach Bedarf ausgetauscht werden.³³⁶ Als unterstützende Instrumente neben dem teilstandardisierten Interview wurden weitere Gespräche mit Experten aufgenommen, die für die Erstellung des Leitfadens sowie für das Verständnis dieser Berufsgruppe entscheidend waren. So wurden zahlreiche Gespräche mit Experten der Berufsverbände Schweiz, England, Deutschland und Italien geführt. Eine Prä-Studie fand im Rahmen einer kleinen Erhebung statt und besass einen vollständig explorativen Charakter. (Im Anhang dieser Arbeit liegt die Konzeptualisierung dieser Prä-Studie bei). Die Interviews zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden von Oktober 2018 bis Mai 2020 durchgeführt. Die Experteninterviews mit den Experten aus Italien, Südtirol, Deutschland, Frankreich und England wurden mittels Skype durchgeführt. Die Covid-19-Pandemie erlaubte kein Treffen mit diesen Experten. Die Gespräche dauerten zirka 20 bis 30 Minuten.

Die Experten waren aktive Bergführer. Die Experten aus Deutschland, Italien, Südtirol, Frankreich und England waren zur Covid-19-Zeit nicht am Führen.

Der methodische Fokus der Studie liegt auf der qualitativen Inhaltsanalyse gemäss Mayring, da die Inhaltsanalyse systematisiert und in nachvollziehbare Analyseschritte aufgeteilt wird. Dabei folgt die Analyse folgenden Grundsätzen:³³⁷

Die Kommunikationssituation, in der das Material erhoben worden ist, wird mit einbezogen.

³³⁴ Vgl. Döring, Bortz, 2016, S. 49

³³⁵ Vgl. Lamnek, et al., 2016, S. 44 - 84

³³⁶ Vgl. Mikos; Wegener, 2017, S. 220 - 229

³³⁷ Vgl. Mayring, 2015, S. 13

Ziel der Analyse ist es, dass verschiedene Inhaltsanalytiker zu ähnlichen Ergebnissen kommen, wenn sie das Material untersuchen.

Die Analyse folgt einer bestimmten Systematik. Sie ist regel- und theoriegeleitet, durch das Bilden und Kodieren von Kategorien wird das Material zerlegt.

Mayring gibt folgende Schritte vor, nach denen die qualitative Inhaltsanalyse verläuft:³³⁸

1. Festlegung des Materials
2. Analyse der Entstehungssituation
3. Formale Charakteristika des Materials
4. Richtung der Analyse
5. Theoretische Differenzierung der Fragestellung
6. Bestimmung der Analysetechniken und des Ablaufmodells
7. Definition der Analyseeinheiten
8. Analyseschritte mittels des Kategoriensystems
9. Rücküberprüfung des Kategoriensystems an Theorien und Material
10. Interpretation der Ergebnisse in Richtung Hauptfragestellung
11. Anwendung der inhaltsanalytischen Gütekriterien

Die Datenerhebung sowie Datenanalyse sind Abläufe, die sich auch überlappen können.³³⁹

1.2.2 Analyse- und Auswertungsmethode

Die Analyse des Materials aus der Kommunikation ist das Ziel der Inhaltsanalyse.³⁴⁰ In der vorliegenden Arbeit werden die Interviews qualitativ ausgewertet. Die Interviews der Experten dieser Arbeit dienen dem Erkenntnisgewinn und der Beantwortung der Forschungsfragen.

1.2.3 Induktive Kategorienbildung

Mayring unterscheidet verschiedene Grundformen des qualitativen Interpretierens.³⁴¹ Dabei unterscheiden sich die Techniken systematischer Interpretation von sprachlichem Material nicht wesentlich voneinander. Beim Interpretieren wird meist bei bestimmten Textbestandteilen angesetzt, um diese zu analysieren. Das heißt, sie werden in eine

³³⁸ Vgl. ebda, S. 62

³³⁹ Vgl. Eisenhardt, 1989, S. 532 - 550

³⁴⁰ Vgl. Mayring, 2015, S. 65

³⁴¹ Vgl. ebda, S. 15

bestimmte Richtung bewertet und in Beziehung zu anderen Textbestandteilen gebracht.³⁴² Für die Interpretation der vorliegenden Arbeit wird die Zusammenfassung, die Explikation sowie die Strukturierung gewählt. Nach Mayring ist das Ziel einer Inhaltsanalyse so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte der Expertenaussagen erhalten bleiben. Das Grundmaterial muss immer noch vorhanden sein. Dabei sollen für eine induktive Kategorienbildung bei der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nur bestimmte Inhalte berücksichtigt werden.³⁴³ Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurde das vorliegende Datenmaterial anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse analysiert. Die Inhaltsanalyse beschäftigt sich gemäss Mayring³⁴⁴ mit Textdeutungen. Gemäss Lisch und Kriz liefert die Theorie zum Begriff der qualitativen Inhaltsanalyse eine Vielzahl von Definitionen, die sich teilweise widersprechen.³⁴⁵ Für die Beantwortung der Fragestellungen in der vorliegenden Arbeit dienen das JD-R Model sowie das Salutogenese-Modell als theoretische Rahmenmodelle. Das JD-R Model wurde für diese Arbeit herangezogen, weil es die verschiedenen Arten von Anforderungen und Ressourcen in Abhängigkeit definiert. Das Salutogenese-Modell wurde für der vorliegenden Arbeit zugrunde gelegt weil es die Fragen der gesundheitlichen Massnahmen aufgreift und sich mit Gesundheit beschäftigt. Dieses Modell zielt auf die Frage ab wie es ein Organismus schafft, bei allen Anforderungen, die es zu bewältigen gilt, gesund zu bleiben.

Die vorliegende Arbeit ist auch als ein Versuch aufzufassen, den Ist-Zustand der Bergführer in Bezug auf die Leistungsanforderungen und Präventionsbildung auf empirischer Basis zu prüfen.

Höge und Schnell weisen in ihrer Studie auf Zusammenhänge zwischen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung in der Arbeit hin. Damit belegen sie, dass Arbeitsengagement und Sinnerfüllung in der Arbeit zwei abgegrenzte Konstrukte sind und sie zeigen eine Korrelation zwischen Arbeitsengagement und Sinnerfüllung in der Arbeit auf.³⁴⁶ Die Sinnerfüllung in der Arbeit wird in der vorliegenden Dissertation mit dem Salutogenese-Modell untersucht und die Anforderungen in Abhängigkeit mit den Ressourcen mit dem JD-R Model.

³⁴² Vgl. ebda, S. 65

³⁴³ Vgl. Mayring, 2015, S. 69

³⁴⁴ Vgl. ebda, S. 11

³⁴⁵ Vgl. Lisch; Kriz 1978, S. 29 - 101

³⁴⁶ Vgl. Höge; Schnell, 2012, S. 91 - 99

1.3 Operationalisierung

Bakker et al. betonen die Einzigartigkeit des Berufs, was die Arbeitsanforderungen und die Ressourcen betrifft.³⁴⁷ Um die präventiv gesundheitsfördernden Massnahmen der Bergführer zu erkennen, ist ein Wissen um die Arbeitswelt der Bergführer erforderlich. Somit wurde eine Prä-Studie durchgeführt. Damit erreichte die Autorin eine Klärung bezüglich den unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und Ressourcen dieser Berufsgruppe.

Das Ziel dieser Prä-Studie ist es, zu überprüfen, ob der Ansatz der Forschungsfrage zielführend ist. Die qualitative Primärdatenerhebung³⁴⁸ erfolgt in drei Stufen:

- Stufe 1 Prä-Studie in einer Bergsportschule in der Schweiz
- Stufe 2 Expertenauswahl
- Stufe 3 Überprüfung, ob der Ansatz zielführend ist
 Zusammenfassung der Inhaltsanalyse nach Mayring
 Interpretation, Implikation, Schlussfolgerung

Die Verwendung der Erkenntnisse aus der Datenanalyse dient zur Verdeutlichung der Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen.

Nach Meuser und Nagel wird der Interviewte zum Begriffsverständnis «Experte» genannt.³⁴⁹ Bei dieser Untersuchung handelt es sich um eine Stichprobenbildung für Interviews mit konkreten Fragen. Somit bietet sich eine Vorabfestlegung der Samplestruktur gemäss Döring und Bortz auf Basis von Kriterien an.³⁵⁰

1.3.1 Expertenauswahl

Die Expertenauswahl für die qualitative Erhebung erfolgte nach dem Kriterium «Bergführer des Alpenraums». Aus historischer Betrachtung wurden die «Bergführer aus Grossbritannien» ebenso in die Erhebung aufgenommen, denn sie verfügen über eine lange Bergführer-Geschichte.³⁵¹ Somit bildeten sich zwei Gruppen, eine schweizerische und eine europäische:

³⁴⁷ Vgl. Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2014, S. 389 - 411

³⁴⁸ Zu Beginn der Arbeit wurden 20 Schweizer Bergführer befragt. Im Anschluss daran und in Ausweitung des Forschungsinteresses wurde die Untersuchung durch 17 Bergführer des europäischen Alpenraums erweitert.

³⁴⁹ Vgl. Meuser; Nagel, 1991, S. 441 - 471

³⁵⁰ Vgl. Döring; Bortz, 2016, S. 302

³⁵¹ Vgl. Whympfer, 1871, <https://archive.org/stream/scramblesamongst00whym> [abgefragt am: 11.3.2020]

Schweiz	20 Experten
Italien	3 Experten
Frankreich	2 Experten
Südtirol	3 Experten
Deutschland	6 Experten
Grossbritannien	3 Experten

Die Experten

Durch die Interviews konnte ein gutes inhaltliches Charakteristikum gewonnen werden. Dadurch erfolgte eine klare Feststellung, dass diese Experteninterviews die Gruppe der Bergführer und nicht nur einen singulären Fall darstellten.³⁵² Für diese Untersuchung wurde gezielt eine heterogene Stichprobe gewählt, um Informationen über die komplexen Lebenswelten der Bergführer aus den drei bedeutenden Berg-Kantonen der Schweiz und dem europäischen Alpenraum zu gewinnen. Alle Experten verfügen über den Fachausweis zum Bergführer.

Die Experten der Erhebung:

Experten Nr.	Jahrgang	Geschlecht	Herkunftsland (in dem sie den Beruf ausüben)
1	1988	M	Schweiz
2	1984	M	Schweiz
3	1978	M	Schweiz
4	1977	M	Schweiz
5	1969	M	Schweiz
6	1998	M	Schweiz
7	1987	M	Schweiz
8	1975	M	Schweiz
9	1983	M	Schweiz
10	1975	M	Schweiz

³⁵² Vgl. Mayer, 2013, S. 37 - 57

11	1957	M	Schweiz
12	1988	M	Schweiz
13	1983	M	Schweiz
14	1978	M	Schweiz
15	1983	M	Schweiz
16	1976	M	Schweiz
17	1980	M	Schweiz
35	1976	W	Schweiz
36	1975	W	Schweiz
37	1991	W	Schweiz
18	1958	M	Grossbritannien
19	1959	M	Grossbritannien
20	1964	M	Grossbritannien
21	1985	M	Frankreich
34	1977	W	Frankreich
22	1973	M	Österreich (Südtirol)
23	1985	M	Österreich (Südtirol)
24	1971	M	Österreich (Südtirol)
25	1979	M	Italien
26	1971	M	Italien
27	1978	M	Italien
28	1956	M	Deutschland

29	1971	M	Deutschland
30	1972	M	Deutschland
31	1963	M	Deutschland
32	1984	M	Deutschland
33	1982	M	Deutschland

Tabelle 3: Bergführer-Experten der Befragung (Quelle: eigene Darstellung).

1.3.2 Durchführung der Interviews

Allen interviewten Personen wurde ein Formular mit der Erklärung zur Anonymisierung übergeben bzw. diese Information auf Skype mitgeteilt. Damit wurde klargestellt, dass sich die Befragung nicht auf die individuellen Angelegenheiten zur Person des Bergführers bezieht, sondern deren Meinung zur betreffenden Thematik erfassen möchte. Der Fokus der Experteninterviews liegt in einer Analyse der Gemeinsamkeit der unterschiedlichen Interviews, um somit inhaltlich repräsentatives Material herauszuziehen.

Dazu wurden folgende Schritte vollzogen:

Die Interviews aller Gruppen wurden transkribiert und in Excel-Tabellen aufgelistet.

Die Daten der Excel-Tabelle wurden analysiert.

Darauf folgte die Matrix der Segmentenanalyse mit MAXQDA.

1.3.3 Kriterien für die Kategorien

Das Leitfadeninterview ist ein Allzweckinstrument mit Vor- und Nachteilen. Ziel eines Leitfadeninterviews ist es, die Untersuchungspersonen zu einer ausführlichen Darstellung ihrer eigenen Welt zu bringen. Die Bedeutung dieses Interviews variiert mit dem kulturellen Hintergrund und Erfahrungen des Befragten. Der Befragte kann selber berichten, was für ihn in welcher Weise relevant ist. Gemäss Mayring besitzt das Leitfadeninterview eine innere Kontinuität.³⁵³ Darauf wurde bei der Konzeptionierung des Leitfadeninterviews geachtet, wie auch auf die Hinweise von Mayring.³⁵⁴

³⁵³ Vgl. Mayring, 2015, S. 58 - 60

³⁵⁴ Vgl. Mayring, 2015, S. 11 - 26

1.3.4 Entwicklung des halbstrukturierten Interviews

Die Daten für die vorliegende Arbeit wurden anhand von Gesprächen mit den Experten aus dem Alpenraum Europas durchgeführt. Das Themengebiet der arbeitsbezogenen Anforderungen und der gesundheitsfördernden Massnahmen, die für deren Bewältigung zur Verfügung stehen, wurde exploriert. Dazu eignet sich das halbstrukturierte Interview.³⁵⁵ Das Leitfadenterview wurde jeweils mit den Experten in ihrer Muttersprache (Schweizer Mundart, Deutsche Sprache, Italienisch, Französisch, Englisch) durchgeführt und transkribiert (gemäss Anhang).

In diesem Kapitel werden die Leitfragen für die Interviews in der vorliegenden Studie vorgestellt. Der Prä-Test, der mit Experten in der Bergsportschule in einem Bündner Dorf durchgeführt wurde, war äusserst hilfreich, um das Untersuchungsziel und den Verwendungszweck im Fokus zu halten. Folgende demografischen Daten wurden vor dem Interview abgefragt:

Geschlecht

Alter

Ausbildungsland

Arbeitsgebiete

1.3.4.1 Das Experteninterview

Eine Sonderform des teilstandardisierten Interviews ist das Experteninterview.³⁵⁶ Der Interviewte wird somit auf sein Expertentum begrenzt.³⁵⁷ Mit dem Einsatz von Experteninterviews wird forschungslogisch das Interesse verfolgt, Strukturen und Strukturzusammenhänge des Bergführerberufs anhand des Expertenwissens und Handelns zu analysieren.

Der Interviewte gilt dann als Experte, wenn er über eine langjährige Berufserfahrung verfügt. Das heisst, er ist in seinem Beruf ein Fachmann und er verfügt über umfangreiches Wissen sowie Erfahrungen.³⁵⁸

Ebenfalls holte sich die Autorin die Erlaubnis der Experten ein, das Gespräch aufzuzeichnen, um es anschliessend zu transkribieren.

³⁵⁵ Vgl. Anlage 15 - 51; Nohl, 2017, S. 16 - 28

³⁵⁶ Vgl. Atteslander, 2010, S. 71 - 140

³⁵⁷ Vgl. Mayer, 2013, S. 37 - 57

³⁵⁸ Vgl. Meuser; Nagel, 2010, S. 376 - 379; Schütz, 1972, S. 85 - 101

Die Interviews mit den Schweizer Experten wurden in die hochdeutsche Sprache übersetzt. Die Paraphrasierung beziehungsweise die Verwendung der Originalzitate wurde für das gesamte Material dieser Datenanalyse durchgeführt. Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring. Bortz und Döring weisen darauf hin, dass bei der qualitativen Inhaltsanalyse die Interviews in einen sozialen Kontext, dem Arbeitsfeld entsprechend, interpretiert werden sollen. Dabei liegt der Fokus vor allem bei der Perspektive der Akteure.³⁵⁹ Diesem Vorgehen wurde in der Auswertung der Interviews Folge geleistet. Anhand der Aussagen der Bergführer wurden die individuellen beruflichen Anforderungen sowie persönliche gesundheitsfördernde Massnahmen herausgearbeitet. Die qualitative Inhaltsanalyse gemäss Mayring, die für diese Arbeit gewählt wurde, beinhaltet eine Methodik der systematischen Interpretation der Texte. Dabei findet dieses Interpretieren an festgelegten Regeln der Textanalyse statt. Das bedeutet, sie ist dem Gegenstand des Materials angepasst. Die Gesamtheit des Materials wird im Laufe der Inhaltsanalyse Schritt für Schritt zergliedert und somit verfeinert. Das Ziel dieses Vorgangs ist die Konkretisierung eines Kategoriensystems, das für die Inhaltsanalyse das zentrale Instrument darstellt.³⁶⁰ Die analytische Vorgehensweise und Schritte der Kategorienbildung werden in Kapitel 1.4.2 vorgestellt.

1.3.4.2 Die Interviewfragen

Um im weiteren Verlauf die Ergebnisse nachzuvollziehen, wird in diesem Kapitel die Entwicklung des Leitfadeninterviews und dessen Vorgang vorgestellt:

Für das halbstrukturierte Leitfadeninterview wurden offene Fragen entwickelt, das bedeutet, dass den Experten keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben wurden. Die Reihenfolge der Fragen konnte im Laufe des Interviews verändert werden und von Interview zu Interview variieren.

1. Frage: «Bitte beschreiben Sie, wie und wann es zu den allerersten Bergerfahrungen gekommen ist.»

«Please describe, when you had, and how you remember your very earliest mountain going experience.

«Descrivi come e quando è avvenuta la prima esperienza in montagna.»

³⁵⁹ Vgl. Döring; Bortz 2016, S. 32

³⁶⁰ Vgl. Mayring, 2015, S. 44 - 64

«Décrivez, comment et quand vous avez fait vos premières expériences en montagne.»

2. Frage: «Wie sehr verspüren Sie einen Drang, immer wieder in die Berge zu gehen?»
«How strong is your urge to spend lots of time mountaineering?»
«Quanto lo senti il bisogno di andare in montagna?»
«Combien ressentez-vous le besoin, de retourner en montagne régulièrement?»
3. Frage: «Würden Sie sagen, dass Ihnen der Beruf, Bergführer zu sein, das Wichtigste in Ihrem Leben ist?»
«Do you consider, that being a mountain guide is the most important aspect of your life?»
«Diresti che il tuo lavoro come guida alpina è la cosa più importante nella tua vita?»
«Est-ce que vous considerez, votre métier comme la chose la plus importante de votre vie? »
4. Frage: «Lieben Sie es, Dinge zu tun, die einem ein höheres Risiko einflößen?»
«Do you enjoy activities that involve taking above average risks?»
«Ti piace fare cose che ti mettono maggiormente a rischio?»
«Aimez-vous suivre des activités avec des risques et dangers élevés?»
5. Frage: «Bringt Ihnen Ihre Arbeit als Bergführer ein hohes Mass an Befriedigung und Anerkennung?»
«Does your work give you high satisfaction and do you feel to receive appropriate appreciation?»
«Il tuo lavoro di guida alpina ti offre un alto livello di soddisfazione e riconoscimento?»
«Est-ce que votre travail vous apporte une grande satisfaction et reconnaissance? »
6. Frage: «Könnten Sie sich Bedingungen vorstellen, unter denen Sie als Bergführer auf jeden Fall nicht mehr weiterarbeiten wollten?»
«Can you imagine «work» conditions that would definitely stop you from exercising your job?»
«Potresti immaginare condizioni in cui sicuramente non vuoi continuare a lavorare come guida alpina?»
«Pouvez-vous imaginer des conditions de travail sous lesquelles vous ne seriez plus prêt à continuer votre métier?»
7. Frage: «Was bedeutet es für Sie, mit einem Gast auf dem Gipfel zu stehen?»
«Can you describe your thoughts/feelings/emotions when you reach the summit with your client(s)?»

- "«Cosa significa per te essere in vetta con un ospite?»
«Que signifie pour vous, que ressentez-vous, être au sommet d'une montagne avec un client?»»
8. Frage: «Welchen Stellenwert hatten gesundheitsfördernde Massnahmen auf Ihrem Weg zum Bergführer?»
«How important were health-promoting measures on your way to becoming a mountain guide?»
«Quanto sono state importanti le misure di promozione della salute per diventare una guida alpina?»
«Quelle était l'importance des mesures de promotion de la santé sur votre chemin pour devenir guide de montagne?»»
9. Frage : «Wie halten Sie Ihren Körper gesund? Folgen Sie einem bestimmten Programm?»
«How do you keep your body healthy? Do you follow a specific program?»
«Come mantieni il tuo corpo sano? Segui un programma specifico?»
«Comment gardez-vous votre corps en bonne santé ? Suivez-vous un programme spécifique?»»
10. Frage: «Wie sehr beansprucht Sie Ihre Tätigkeit als Bergführer?»
«How much of your time do you spend as mountain guide?»
«Quanto lavori come guida alpina?»
«Combien de temps votre engagement comme guide de montagne vous demande?»»
11. Frage: «Ihr Beruf beansprucht Ihre Zeit und bedingt sehr unregelmässige Arbeitszeiten. Haben Sie schon einmal das Gefühl gehabt, dass Sie wegen Ihres Berufes Bergführer etwas verpassen?»
«Your profession demands irregular work hours. Have you at times felt, that due to the nature of your work, that you are missing out on desirable opportunities?»
«Il tuo lavoro ti richiede molto tempo causa orari di lavoro molto irregolari. Hai mai avuto la sensazione che causa il tuo lavoro come guida alpina perde qualcosa?»
«Être guide de montagne demande beaucoup de temps et des horaires de travail irréguliers. Est-ce qu'il vous arrive d'avoir le sentiment, de passer à coté de quelque chose, en raison de votre profession?»»
12. Frage: «Wie sehr können Sie sich nebst Ihrem Beruf an anderen Dingen des Lebens beteiligen, wie Familienleben, politisches Engagement, Hobbies?»

- «When not working, to what extent are you content to have sufficient time for family life and other activities, e.g. political engagements, hobbies, etc.?»
- «Quanto puoi partecipare ad altre cose della vita oltre al tuo lavoro, come la vita familiare, l'impegno politico, gli hobby?»
- «En dehors de votre métier, pouvez-vous suivre d'autres occupations, comme la vie de famille, des engagements politiques ou des loisirs?»
13. Frage: «Der Klimawandel lässt die Gletscher schmelzen und taut den Permafrost aus. Was bedeutet dies für Ihren Beruf?»
- «What are your thoughts about climate change, how the melting of glaciers and permafrost affects your profession?»
- «Il cambiamento climatico sta sciogliendo i ghiacciai e scongelando il permafrost. Cosa significa questo per la tua professione?»
- «Le changement climatique fait fondre les glaciers et le permafrost est en train de dégeler. Qu'est-ce que cela signifie pour vous, en quoi cela affecte votre métier?»
14. Frage: «Inwiefern beeinflusst die ökonomische Sicherheit Ihre künftige Lebensplanung?»
- «How do you manage income security and planning for future life arrangements?»
- «In che modo la sicurezza economica influisce sulla pianificazione della vita futura?»
- «De quelle manière votre sécurité économique influence-t-elle votre avenir?»
15. Frage: «Haben Sie in der Ausbildung zum Bergführer auch gelernt, was es alles braucht, um ein erfolgreicher Unternehmer zu werden?»
- «During your training to become a mountain guide, was entrepreneurship part of the curriculum?»
- «Durante la formazione hai imparato anche come guida alpina cosa serve per diventare un imprenditore di successo?»
- «Avez-vous appris, pendant votre formation de guide de montagne en quoi consiste la réussite d'un entrepreneur?»
16. Frage: «Wie äussert sich der ökonomische Druck?»
- «How do you experience economic pressure/income uncertainty?»
- «Come si esprime la pressione economica?»
- «Comment se manifeste la pression économique? »
17. Frage: «Als Bergführer arbeiten Sie in freier Natur. Welche Einflüsse hat die Witterung auf Ihren Beruf und damit auf den Verdienst?»

«Weather conditions can greatly influence your work and therefore your income. How do you deal with this factor of uncertainty?»

«Come guida alpina lavori all'aperto. Quali sono le influenze del tempo sulla tua professione e quindi sui tuoi guadagni?»

«Vous travaillez en plein air. Quelles sont les influences que la météo peut avoir sur votre métier et par conséquent sur votre»

18. Frage: «Die Altersvorsorge beruht in der Schweiz auf drei Säulen./Rente/Welche Bedeutung haben diese für Sie?»

«In Svizzera, la previdenza si basa su tre pilastri. Cosa significano per te?»

«La prévoyance retraite repose sur trois piliers en Suisse. Quelle signification ont-ils pour vous?»

«This questionnaire was originally designed for Switzerland, a country with a comprehensive and compulsory combination of state and private pension scheme system. In your country, providing for life after work is likely to be different. In order to make this survey valid for international comparison with significance, may I ask you to explain what options you have, providing income for old age?»

Die erste Frage ist eine Eingangsfrage, die zum einen statistische Daten der Experten erheben und zum anderen den Einstieg in das Gespräch erleichtern soll. Die nachfolgenden Fragen sind Hauptfragen, die sich nach den Forschungsfragen richten. Nachdem die Interviews transkribiert worden sind und die Auswertung mit dem Software Programm MAXQDA begann, wurden die Interviewfragen in Themenkomplexe strukturiert. So konnte die Autorin gezielt die Beantwortung der Forschungsfragen ins Auge fassen.

Die entsprechenden Fragen basieren auf Gesprächen mit Experten, welche die Autorin im Vorfeld der Interviews geführt hat sowie auf der Literaturrecherche.³⁶¹ Die Datenanalyse sollte Antworten auf das persönlichkeitspsychologische Konstrukt High-Sensation Seeking, auf die berufsspezifischen Anforderungen und Ressourcen sowie die Gesundheitsfrage geben.

³⁶¹ Vgl. Roth; Herzberg, 2006, <https://doi.org/10.1027/1015-5759.20.3.205> [abgefragt am 29.12.2020]; Woodman et al., 2013, S. 479 - 492; Schumacher; Roth, 2004 <https://doi.org/10.1026/0943-8149.12.4.148> [abgefragt am 29.12.2020] Hackman; Oldham 1975, S. 159 - 170

1.3.4.3 Der Zweck der Experteninterviews

Der Zweck dieser Experteninterviews ist mit dem Ziel der Untersuchung verknüpft. Die Befragten sind die Spezialisten, die zu bestimmten Fragen bezüglich des Untersuchungsziels interviewt wurden.³⁶² Für die qualitative Inhaltsanalyse besteht ein Forschungsproblem, das sich als offene Forschungsfrage darstellt und daher explorativen Charakter trägt. Dabei ist die Analyse induktiv (datengesteuert) ausgerichtet.³⁶³ Eine Klassifikation der qualitativen Datenanalyse hat sich bislang in der Literatur nicht etabliert. Aus der Psychologie und Soziologie entstammen einige Auswertungsmethoden.³⁶⁴ Für dieses Forschungsdesign bietet sich die qualitative Inhaltsanalyse an.

Als Inspiration zum Verfassen dieses Leitfadeninterviews diene, neben den Gesprächen mit Experten, das Job Diagnostic Survey (JDS) von Hackman und Oldham.³⁶⁵ Dieses Instrument diene der Autorin bezüglich Merkmale und Hinweise einer Tätigkeit, die mit Motivation und Zufriedenheit ausgeführt werden, als Anregung. Die positiven Merkmale der eigenen Arbeit sind Autonomie oder Selbstbestimmung. Die Interviewfragen bezüglich Ressourcen, Bewältigungsmöglichkeiten oder intrinsische Belohnung waren somit gut angedacht. Im Weiteren dienten zur Inspiration der Fragen die Studien von Monasterio et al.³⁶⁶ sowie Schaufeli und Bakker.³⁶⁷ Die Inspiration bei Monasterio et al. waren die einzigartigen Persönlichkeitsmerkmale, die sie bei Bergführern untersuchten und bei Schaufeli und Bakker waren Fragen bezüglich des positiven Engagements und der erfüllten Arbeit anleitend.

1.3.4.4 Methodologische Einordnung und theoretischer Hintergrund der Hermeneutik

Ziel der objektiven Hermeneutik ist die Interpretation menschlicher Lebensäußerungen hinsichtlich der Bedeutung des Gesprächs und nicht hinsichtlich der formalen Gestaltung. Im Leitfadeninterview werden subjektive Bedeutungen erfasst, dies deshalb, um objektivierbare Sinnstrukturen zu erkennen.³⁶⁸ Die hermeneutische Textinterpretation geht davon aus, dass

³⁶² Vgl. Gläser; Laudel, 2010, S. 111 - 196

³⁶³ Vgl. Döring; Bortz 2016, S. 540

³⁶⁴ Vgl. ebda, S. 600

³⁶⁵ Vgl. Hackman; Oldham, 1975, S. 159 - 170

³⁶⁶ Vgl. Monasterio et al., 2014, S. 214 - 219

³⁶⁷ Vgl. Schaufeli; Bakker, 2004a, S. 26 - 34; Schaufeli; Bakker, 2004b, S. 293 - 315

³⁶⁸ Vgl. Mayring, 2015, S. 121

sich die sinnstrukturierte soziale Wirklichkeit in Textform darstellt. Der methodische Zugriff auf diese Wirklichkeit muss folglich durch die Interpretation des Textes erfolgen.³⁶⁹

Um das Expertenwissen sichtbar zu machen, eignet sich die qualitative Vorgehensweise des Experteninterviews. Für diese Arbeit wird die qualitative Forschungsmethode gewählt, da die Wirklichkeit der Bergführer eine subjektive, erlebte Wirklichkeit ist. Den Sinn methodisch kontrolliert zu erfassen, ist das Ziel der objektiven Hermeneutik. Wernet betont, dass die Welt in der sich handelnde Subjekte bewegen, von Regeln bestimmt ist, die einen möglichen Spielraum für die Subjekte aufspannen. Objektive Hermeneutik ist für ihn, die soziale Wirklichkeit der Subjekte darzustellen.³⁷⁰ Die Bergführer sind die handelnden Subjekte, die in einer von Regeln und Vorschriften bestimmten Welt ihre Gäste führen.

Das Kategoriensystem mit seinen Kategorien und Unterkategorien, den Kategoriendefinitionen und Ankerbeispielen stellt den Sinn der in den ausgewerteten Texten enthaltenen Bedeutung dar.³⁷¹ Es dient als Ausgangspunkt für die Interpretation des Textes und ist Herzstück der Analyse.

1.4 Vorgehen und Ablauf

Gemäss Mayring beinhaltet der Ablauf der Inhaltsanalyse verschiedene Schritte. Zuerst gilt es, das gesamte Material zu beschreiben, die Fragestellungen und dann die Analyseschritte festzulegen.³⁷² Das Material und die Fragestellungen wurden bis anhin vorgestellt und die Analyseschritte werden in den kommenden Kapiteln dargelegt.

1.4.1 Paraphrasierung inhaltstragender Textstellen

Mit einer Paraphrasierung werden die Textpassagen in den eigenen Worten wiedergegeben.³⁷³ Die Textbestandteile, die nicht in den Inhalt des Textes gehören, werden dabei gestrichen. Doch es muss drauf geachtet werden, dass der Originaltext nicht verändert wird, dieser soll lediglich zusammengefasst werden.

³⁶⁹ Vgl. Wernet, 2009, S. 21 - 38

³⁷⁰ Vgl. ebda

³⁷¹ Vgl. Mayring, 2015, S. 65

³⁷² Vgl. Mayring, 2015, S. 61 - 97

³⁷³ Vgl. ebda, S. 68

Exp 28

Zitat	Paraphrase	Generalisierung	Kategorie
Im Moment ist es ein bisschen reduziert, etwa 110 bis 120 Tage. Die Grössenordnung. Draussen aktiv am Berg. Früher war es mehr.	Früher mehr, heute weniger. Gerne in der Natur unterwegs	Ist gerne draussen in der Natur	Berufliche Bedeutung

Abbildung 9: Paraphrasierung. (Quelle: eigene Darstellung).

1.4.1.1 Generalisierung

Im nächsten Analyseschritt wird die sogenannte Generalisierung vorgenommen. Das bedeutet, dass die Paraphrasen verallgemeinert werden.³⁷⁴ Dies führt zu einer bestimmten Abfolge.

Im Folgenden sind zur Verdeutlichung Aussagen aufgelistet:

Paraphrasierung

Beruf und Familie unter einen Hut bringen

Mit Beruf Geld zu verdienen als

Wettereinfluss spielt eine Rolle

Generalisierung

Planung für Familie und Berufsleben

Ökonomische Realität

Finanzieller Einfluss der klimatischen Bedingungen

Dadurch wurde die Allgemeingültigkeit der spezifischen Expertenaussagen erhöht. Nachfolgend kann der Schritt in das Kategoriensystem abgeleitet werden. Anschliessend erfolgte die erste Reduktion durch Selektion.

In der ersten Analyse wurden alle Textpassagen der 37 Interviews paraphrasiert, anschliessend erfolgte die zweite Analyse. Diese beiden Schritte wurden mit der Software MAXQDA durchgeführt. Daraus resultierte das Codebuch.³⁷⁵

³⁷⁴ Vgl. Mayring, 2015, S. 71 - 73

³⁷⁵ Vgl. ebda

1.4.2 Das Codebuch

Die Anwendung des Kategoriensystems dieser Arbeit erfordert eine Interpretation des vorhandenen Materials, um daraus folgende Schlussfolgerungen zu ziehen. Das Kodieren in dieser Arbeit erfolgte mit der MAXQDA Software/Analytics Pro 2020. Die identifizierten Kategorien, gemäss folgender Abbildung, dienen als Fundament für die Entwicklung eines Modells zur Determination von Ressourcen sowie arbeitsbezogenen Anforderungen. Ressourcen sind die gesundheitsfördernden Massnahmen und das Kohärenzgefühl. Arbeitsbezogene Anforderungen sind die ökonomische Situation sowie emotionale, klimatische, körperliche, zeitliche und auferlegte Vorschriften.

Ein Codebuch bzw. Kategoriensystem zu erarbeiten, geschieht nach der Datenerhebung und ist Kernaufgabe bei Inhaltsanalysen. Mayring bezeichnet dieses Verfahren als Strukturierung.³⁷⁶ Es dient dazu, Merkmale aus Text-, Bild- oder Toneinheiten zu analysieren, um in der Folge ein Kategoriensystem zu erreichen, in welchem jene Aspekte festgelegt werden, die für die Auswertung relevant sind.

Das Codebuch wird nach der Struktur der Interviewfragen erstellt:

1. Kategorie: Zugang zum Beruf: Frage 1
2. Kategorie: Kohärenz (Sinnerfüllung im Beruf): Fragen 2, 3, 4, 5, 6, 7
3. Kategorie: Präventive Massnahmen: Fragen 8, 9
4. Kategorie: Arbeitsbezogene Anforderungen (zeitlich, emotional, Klimaeinflüsse): Fragen 10 bis 14
5. Kategorie: Ökonomische Sicherheit (ökonomische Realität): Fragen 15 bis 18

Eine Kategorie ist als solche als ein Bezeichner zu verstehen, dem Textstellen zugeordnet werden.³⁷⁷ Für die Kategorienbildung wurde für diese Untersuchung die induktive Vorgehensweise gewählt, da die Kategorien nicht vor der Sichtung des Materials erstellt und somit direkt aus dem Material abgeleitet wurden. Das heisst, einzelne markante Ausprägungen innerhalb der Textpassagen gilt es, zu finden, um diese in einer Typisierungsdimension genauer zu beschreiben.

Im Vorgehen bedeutet das, dass die Textelemente, ohne den inhaltlichen Kern zu verfälschen, eingegrenzt wurden. Nach dieser zusammenfassenden Analyse wurde die Code-Liste gebildet, um weiter am Material zu arbeiten.

³⁷⁶ Vgl. Mayring, 2015, S. 97 - 103

³⁷⁷ Vgl. Kuckartz, 2018, S. 64 - 95

Die Code-Liste wurde folgendermassen anhand der Textelemente erstellt.

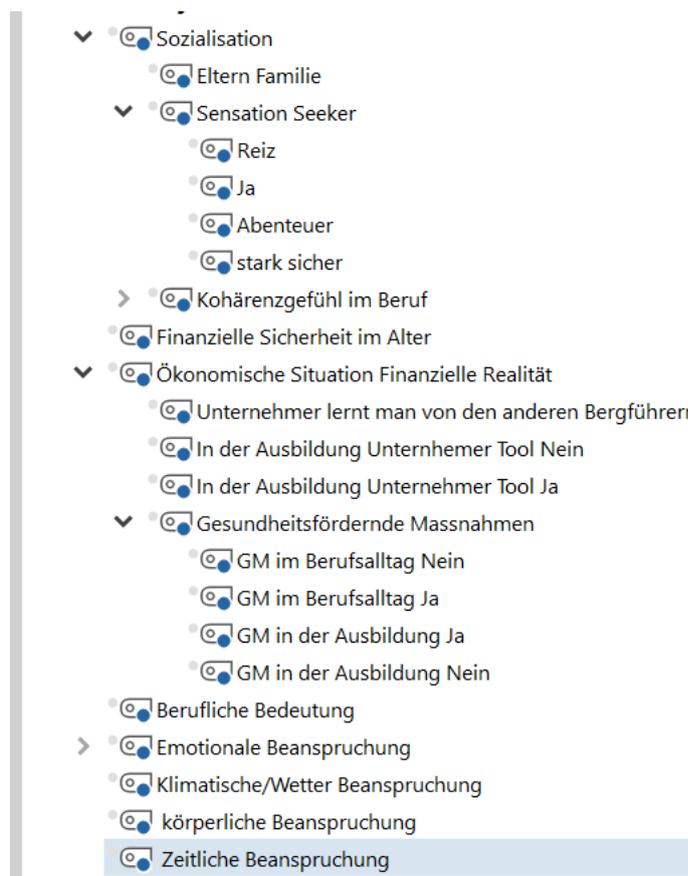


Abbildung 10: Das Codebuch der qualitativen Erhebung. (Darstellung MAXQDA).

1.4.3 Systematisches, regelgeleitetes Vorgehen

Vor dem Hintergrund der Codierung werden Textstellen den Kategorien des Kategoriensystems zugeordnet.³⁷⁸ Auf diese Weise wird die Kategorienorientierung des Verfahrens gewonnen. Die Kategorien fungieren analog zu Variablen, deren Ausprägung für jede relevante Textstelle erfasst wird.³⁷⁹ Gemäss Schreier³⁸⁰ ist dieses Vorgehen systematisch, regelgeleitet.

³⁷⁸ Vgl. Mayring, 2015, S. 44 - 55

³⁷⁹ Vgl. ebda, S. 67 - 69

³⁸⁰ Vgl. Schreier, 2014, <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2043/3636> [abgefragt am 29.12.2020]

1.4.4 Variante des Verfahrens

Um eine bestimmte Struktur aus dem Material herauszufiltern, wird als nächster Schritt die inhaltlich-strukturierende Technik angewendet.³⁸¹

1.4.5 Strukturierungsdimensionen

Die Struktur wird in einem Kategoriensystem an das Material herangetragen.³⁸² Als erstes erfolgt ein Probematerialdurchlauf, der eine teilweise Neufassung des Kategoriensystems hervorbringt. Darauf folgt der Hauptmaterialdurchlauf. Schritt für Schritt wird somit das Material inhaltlich strukturiert. Im zweiten Analyseschritt folgt die typisierende Strukturierung.³⁸³

Folgende Strukturierungseinheiten dienen der Erhebung in dieser Arbeit:

Code: Sozialisation

Code: Kohärenzgefühl im Beruf

Code: Sensation Seeker

Code: Gesundheitsfördernde Massnahmen

Code: Arbeitsbezogene Anforderungen

Code: Ökonomische Realität

Gesundheitsfördernde Massnahmen und arbeitsbezogene Anforderungen werden durch Hauptcodes und Subcodes repräsentiert.

1.4.6 Die typisierende Strukturierung

Anschliessend an die Strukturierungsdimensionen erfolgt die typisierende Strukturierung.³⁸⁴ Dabei gilt es, in den untersuchten Fällen auf der Grundlage von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Gruppen zu unterteilen. Diese typisierende Strukturierung dient dieser Arbeit, da dieses Verfahren eine Kombination der qualitativen Inhaltsanalyse und der Typenbildung ist.³⁸⁵ Bezüglich Arbeitsanforderungen und Ressourcen gilt es, in dieser Arbeit die systematische Beschreibung von Merkmalen und Merkmalsausprägungen der Befragten zu leisten. Der Kern der inhaltlich-strukturierenden Vorgehensweise beschreibt am Material

³⁸¹ Vgl. Kuckartz, 2018, S. 30 - 53; Mayring, 2015, S. 97 - 103

³⁸² Vgl. Mayring, 2015, S. 97

³⁸³ Vgl. Mayring, 2015, S. 99

³⁸⁴ Vgl. ebda

³⁸⁵ Vgl. ebda

ausgewählte inhaltliche Aspekte systematisch, um anschliessend die prägnanten Merkmalsausprägungen zusammenzufassen. Das heisst, Ausprägungen, die von besonders theoretischem Interesse sind, werden extrahiert und beschrieben. Es gilt darauf hinzuweisen, dass mit dem Begriff Typus allgemein eine Gruppe von Elementen mit gemeinsamen Merkmalsausprägungen bezeichnet wird.³⁸⁶ Die typenbildende qualitative Inhaltsanalyse wird von Mayring³⁸⁷ sowie von Kuckartz³⁸⁸ als eine Mischform der qualitativen Inhaltsanalyse beschrieben.

Eine Anwendung der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse zeigt die Studie von McDonald et al.³⁸⁹ zu aussergewöhnlichen Erfahrungen und aussergewöhnlichem Erleben, einem sogenannten Hochgefühl (sog. *peak experiences*), in der Natur. Diese Studie wirkt inspirierend für die vorliegende Untersuchung, weil die 39 Beteiligten aufgefordert wurden, in eigenen Worten ein sogenanntes Spitzenerlebnis in der Wildnis zu beschreiben. Interessant ist, dass Prävention, die nach gängigen wissenschaftlichen Definitionen als Krankheitsverhütung verstanden wird, in der Studie von McDonald bei den sogenannten «peak experiences», den «Spitzenerlebnissen», auftritt. Diese Erlebnisse wurden durch veränderte Bewusstseinszustände gekennzeichnet und dienten, weil sie als sogenannte Schlüsselerlebnisse gekennzeichnet wurden, als Prävention. Prävention wird hier als Ablenkung von Alltags- oder Weltsorgen verstanden. Dadurch kommt die Kohärenz insofern zum Ausdruck, da Erlebnisse von ausserordentlicher Bedeutung zugrunde liegen. Insofern ist die Studie von McDonald inspirierend für die Erhebung dieser Arbeit. Denn auch hier werden die Beteiligten aufgefordert, in ihren eigenen Worten sogenannte «Spitzenerlebnisse» (Gäste zu führen, Gipfelerlebnisse) zu beschreiben.

Das Ziel der inhaltlichen Strukturierung ist gemäss Mayring, bestimmte Themen aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen.³⁹⁰

³⁸⁶ Vgl. Kelle; Kluge, 2010, S. 28 - 55

³⁸⁷ Vgl. Mayring, 2015, S. 103

³⁸⁸ Vgl. Kuckartz, 2018, S. 95

³⁸⁹ Vgl. McDonald et al., 2009, S. 370 - 385

³⁹⁰ Vgl. Mayring, 2015, S. 103

2. Ergebnisse

2.1 Auswertung der Ergebnisse

Die Expertenaussagen wurden operationalisiert, damit das Analysematerial bestimmbar war. Die Analyse der Textpassagen, des Materials erfolgte systematisch und regelgeleitet. Anschließend wurden die Messkonzeption (reflektives oder formatives Messmodell) festgelegt und Indikatoren formuliert.

2.1.1 Die Auswertungsspirale

Die kategorienbasierte Auswertung der Hauptkategorien ist die Auswertungsspirale dieser Arbeit, da es um eine interpretative Auswertung der qualitativen Inhaltsanalyse geht.³⁹¹ Die Codiereinheiten wurden qualitativ analysiert, um die Forschungsfragen zu beantworten.

F(1) Welche Wahrnehmung haben Bergführer von Prävention und welche Bedeutung messen sie ihr bei?

F(2) Wie gelingt es dem Bergführer physisch und psychisch gesund zu bleiben?

F(3) In welcher Relation steht der Bedarf an Präventionsbildung zur Ist-Situation für Bergführer in Bezug auf ihre eigene Leistungserwartung?

2.2 Darlegung der Ergebnisse, Auswertung der Interviews

Die Kategorien beziehen sich jeweils auf verschiedene Themenkomplexe, die im Folgenden beschrieben werden, wozu die Expertenaussagen zur Veranschaulichung herangezogen werden. Im Weiteren werden die Kategorien zuerst einzeln interpretiert, wozu das Job Demands-Resources Model³⁹², das salutogenetische Modell und das Konzept High-Sensation Seeker herangezogen werden. Damit wird die Rücküberprüfung der Kategorien an der Theorie und am Material, wie Mayring es beschreibt, gewährt.³⁹³

³⁹¹ Vgl. Kuckartz, 2018, S. 64 - 95

³⁹² Vgl. Bakker et al., 2014, S. 389 - 411

³⁹³ Vgl. Mayring, 2015, S. 54 - 106

2.2.1 Auswertung des Kategoriensystems anhand der 6 Themenkomplexe der qualitativen Erhebung

Folgend wird die induktive Kategoriendefinition, das heisst das Thema der Kategorie entwickelt.

2.2.1.1 1. Themenkomplex: Zugang zum Beruf

Kategorie: Sozialisation

Frage: «Bitte beschreiben Sie, wie und wann es zu den allerersten Bergerfahrungen gekommen ist.»

Explizit thematisierter Schwerpunkt ist die Kindheitserfahrung mit der Familie für die Berufswahl, denn Kindheitserlebnisse können sich auf die berufliche Präferenz prägend auswirken.

Sozialisation durch die Familie	Experte
Schweiz	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 37
Deutschland	28, 29, 30, 31, 32, 33
Italien	25, 26, 27
Südtirol	22, 23, 24
Frankreich	34
Grossbritannien	19, 20
Sozialisation durch Freunde	Schweiz 5, 13, 35, 36 Grossbritannien 18, Frankreich 21

Tabelle 4: Sozialisation der Experten. (Quelle: eigene Darstellung).

Die Prävalenz ist stark. Es kann interpretiert werden, dass die beiden Faktoren Sozialisation und Berufswahl Bergführer miteinander korrelieren.

2.2.1.2 2. Themenkomplex: Kohärenzgefühl im Beruf

Kategorie: Kohärenzgefühl im Beruf

Frage: «Würden Sie sagen, dass Ihnen der Beruf, Bergführer zu sein, das Wichtigste in Ihrem Leben ist?»

«Bringt Ihnen Ihre Arbeit als Bergführer ein hohes Mass an Befriedigung und Anerkennung?»

«Was bedeutet es für Sie, mit einem Gast auf dem Gipfel zu stehen?»

Kohärenzgefühl im Beruf: Expertenangaben	
Zusammenfassung	
Schweiz Alle Experten	alle (Befriedigung, etwas Geniales, Gästen ihren Traum zu erfüllen, bedeutet mir viel, prächtig toll, super, immer schön, ich habe nie bereut die Ausbildung gemacht zu haben, ist mir sehr wichtig, jeder Bergführer, der die Ausbildung geschafft hat, der weiss, was er gemacht hat)
Italien Alle Experten	alle (grosse Zufriedenheit, das Leuchten in den Augen der Gäste, ich liebe meinen Beruf, ich lebe für die Zufriedenheit meiner Gäste, Zusammen mit den Gästen zu sein)
Südtirol Alle Experten	alle (Menschen zu unterstützen, ihre Ziel zu verfolgen, sehr zufrieden, Freude bereiten)
Frankreich Alle Experten	alle (Befriedigung)
Deutschland Alle Experten	alle (Befriedigung, das Teilen eines schönen Moments, ein tolles Gefühl, ein super tolles, emotionales Erlebnis, ein toller Beruf, Gäste glücklich zu machen)
Grossbritannien Alle Experten	alle (ein fantastischer Job, es ist eine Leidenschaft, grossartig)
Typenbildung	
«Würden Sie sagen, dass Ihnen der Beruf, Bergführer zu sein, das Wichtigste in Ihrem Leben ist?»	

<p>Schweiz: Ja, Exp5, Exp16</p> <p>Italien: keiner, nebst der Familie ist die Arbeit das Wichtigste</p> <p>Südtirol: keiner, zuerst die Familie, das war früher einmal so</p> <p>Frankreich: keiner</p> <p>Deutschland: Ja, Exp 4</p> <p>Grossbritannien: alle (fantastischer Job, der beste Job auf der Welt, eine Leidenschaft)</p>
<p>«Bringt Ihnen Ihre Arbeit als Bergführer ein hohes Mass an Befriedigung und Anerkennung?»</p>
<p>Schweizer: alle (etwas Geniales, sehr zufrieden, grosse Befriedigung)</p> <p>Italien: alle (sicher, ja)</p> <p>Südtirol: alle (sehr zufrieden, Ja)</p> <p>Deutschland: (ich denke schon, Befriedigung, Ja)</p> <p>Grossbritannien: alle (ein fantastischer Job, der Beruf bringt Freiheit, Befriedigung)</p>
<p>«Was bedeutet es für Sie, mit einem Gast auf dem Gipfel zu stehen?»</p>
<p>Schweizer: alle (super schön, prächtig, jemandem etwas ermöglichen, was er nicht machen kann, es ist immer auch ein besonderer Moment, Freudentränen)</p> <p>Italien: alle (wunderbar, das Leuchten in den Augen der Gäste)</p> <p>Südtirol: alle (Gast in seinen Emotionen begleiten, Menschen unterstützen, ihre Ziel zu verfolgen, jemandem Freude bereiten)</p> <p>Frankreich: grosse Befriedigung</p> <p>Deutschland: alle (das Teilen eines schönen Moments, Gäste so glücklich, Augen des Gastes, der Gast ist glücklich)</p> <p>Grossbritannien: alle (ein fantastischer Job, die Gäste voll zufrieden stellen, deine Leidenschaft ist dieser Beruf)</p>

Tabelle 5: Kohärenzgefühle im Beruf. (Quelle: eigene Darstellung).

Die starke Prävalenz, die sich hier zeigt, weist auf eine stabile Persönlichkeitsdisposition hin. Das Kohärenzgefühl führt zu reduziertem Stress und wirkt als Bewältigungsstrategie. Die

Befriedigung und Zufriedenheit, die die Befragten in ihrem Beruf erleben, lässt sie die Anforderungen bewältigen.

2.2.1.3 3. Themenkomplex: Sensation Seeker

Kategorie: Sensation Seeker

«Wie sehr verspüren Sie einen Drang, immer wieder in die Berge zu gehen?»

«Lieben Sie es, Dinge zu tun, die einem ein höheres Risiko einflößen?»

Der Bergführer ist ein Sensation Seeker	
Schweiz, Italien, Südtirol, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien	alle (Ja, ich habe eine Drang in die Berge zu gehen, es ist wie ein sehr starker Magnet, ich kann von mir sagen, dass ich ein Bergjunkie bin, ich muss ständig neue Grenzen ausloten, ich halte es nicht lange aus daheim zu bleiben, der Drang ist ein Teil meines Lebens, ja sehr stark, ich spüre es tagtäglich, ich liebe es, in den Bergen unterwegs zu sein, ich habe diesen Wunsch, in die Berge zu gehen, natürlich, ich verspüre immer einen Drang, das ist eine Leidenschaft, ja der ist da, ich muss gehen, es ist etwas Faszinierendes, Abenteuer

Tabelle 6: Sensation Seeker. (Quelle: eigene Darstellung).

Bei der Beantwortung der Frage: «Wie sehr verspüren Sie einen Drang, immer wieder in die Berge zu gehen?» «Lieben Sie es, Dinge zu tun, die einem ein höheres Risiko einflößen?», fällt auf, dass die Prävalenz bei der ersten Frage stärker ist. Das Persönlichkeitsmerkmal Sensation Seeker, das Zuckerman³⁹⁴ definiert, wurde hiermit bestätigt.

2.2.1.4 4. Themenkomplex: Gesundheitsfördernde Massnahmen

Code: Gesundheitsfördernde Massnahmen

«Welchen Stellenwert hatten gesundheitsfördernde Massnahmen auf Ihrem Weg zum Bergführer?»

«Wie halten Sie Ihren Körper gesund? Folgen Sie einem bestimmten Programm?»

³⁹⁴ Vgl. Zuckerman, 1984, S. 101 - 114

Gesundheitsfördernde Massnahmen in der Aspirantenausbildung	
Schweiz, Italien, Südtirol, Deutschland, Frankreich, Grossbritannien	Alle Experten bekundeten: Keine Ausbildung

Tabelle 7: Gesundheitsfördernde Massnahmen in der Aspirantenausbildung. (Quelle: eigene Darstellung).

Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag nach der Aspirantenausbildung	
Schweiz	Alle Experten bekunden: Gesundheitsfördernde Massnahmen als absolut notwendig für die beruflich Ausübung

Tabelle 8: Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag. (Quelle: eigene Darstellung).

Alle Beteiligten haben keine Programme hinsichtlich präventiv gesundheitsfördernder Massnahmen während ihrer Ausbildung genossen. Ebenso ist die Prävalenz stark bei den individuellen Gesundheitsprogrammen, die die Beteiligten, oft gelernt von Berufskollegen, im Alltag ausüben.

2.2.1.5 5. Themenkomplex: Arbeitsbezogene Anforderungen (zeitlich, emotional, Klimaeinflüsse)

Code: Arbeitsbezogene Anforderungen

«Wie sehr beansprucht Sie Ihre Tätigkeit als Bergführer?»

«Ihr Beruf beansprucht Ihre Zeit und bedingt sehr unregelmässige Arbeitszeiten. Haben Sie schon einmal das Gefühl gehabt, dass Sie wegen Ihres Berufes Bergführer etwas verpassen?»

»Wie sehr können Sie sich nebst Ihrem Beruf an anderen Dingen des Lebens beteiligen, wie Familienleben, politisches Engagement, Hobbys?»

«Der Klimawandel lässt die Gletscher schmelzen und taut den Permafrost auf. Was bedeutet dies für Ihren Beruf?»

«Inwiefern beeinflusst die ökonomische Sicherheit Ihre künftige Lebensplanung?»

Arbeitsbezogene Anforderungen, zeitlich, körperlich, emotional, Klimaeinflüsse
Berufliche Bedeutung (Aspekt Verantwortung)
Experten 20

Schweiz

Zusammenfassung

Zeitlich, körperlich: Planen über das ganze Jahr hinaus. Der soziale Kontakt ist schwierig. Beruf und Familie ist eine Herkules-Aufgabe. Saisonal viel unterwegs. In der Zwischensaison bin ich oft zu Hause. Die Tage sind sehr lang, wenn man unterwegs ist.

Emotional: Wenn ich einen Unfall hätte, wüsste ich nicht wie weiter. Die emotionale Beanspruchung ist spürbar. Meine Privatgäste sind meine Freunde geworden. Ein gewisser Druck ist immer da, hat man Anfragen, geht man in die Berge. Der Druck ist eher emotional stärker da als der finanzielle. Das Unfallrisiko belastet mich stark. Das Glücksgefühl ist dann, wenn alle gesund im Tal zurück sind. Die Befriedigung und Anerkennung im Beruf ist stark. Ich bin stolz, dass ich diesen Beruf ausübe.

Körperlich: Um in diesem Beruf bestehen zu können, braucht es einen gesunden Körper. Der Beruf ist sehr hart, das ist klar. Im Winter ist der körperliche Verschleiss weniger als im Sommer

Klima: Unser Beruf wird sich ändern, das macht mir Bedenken. Das Wetter beeinflusst das Einkommen. Die Routen sind gefährlicher geworden oder bereits nicht mehr machbar. Man muss sich der Natur anpassen.

Berufl. Bedeutung: Meine Familie kommt auch in die Berge mit, immer wieder neue Formulare, Gesetze, Bestimmungen sind einzuhalten und zu studieren. Den Gast gesund ins Tal zurückführen. Der Beruf hat ein hohes Risiko, körperlich und finanziell. Den Gästen ihr Ziel zu ermöglichen.

Experten 2

Frankreich

Zeitlich: Sehr eingespannt, zirka 200 Tage im Jahr unterwegs. Sozial ist man mit Bergleuten zusammen. Meine Frau führt wie ich auch. Im Sommer, wenn der Arbeitsrhythmus sehr hoch ist, kann es sein, dass wir nebeneinander her leben.

Körperlich: Wenn man keine Annullationen hat, arbeite ich die ganze Zeit über.

Emotional: Die Freude mit den Gästen zu teilen, ist überaus gross. Der ökonomische Druck ist stets da.

Klima: Die klimatischen Verhältnisse haben sich verändert. Man muss sich anpassen, seine Gewohnheiten ändern. Das Wetter ist der erste Stressfaktor im Beruf.

Berufl. Bedeutung: Ein Beruf mit vielen Freiheiten. Der Abstieg ist immer viel gefährlicher, den Gast heil ins Tal zurückzuführen, ist eine harte Arbeit.

Experten Grossbritannien

Zeitlich: Ich arbeitete 100 % als Bergführer, 6 Tage in der Woche. Jeder Bergführer muss seine Entscheidungen für sich fällen. Die Familie neben dem Beruf zu managen, ist eine grosse Herausforderung. Ich bin die meiste Zeit mit den Gästen unterwegs, da leidet meine Familie, doch ich arbeite und dann kommt meine Familie.

Körperlich: Bei dieser harten Arbeit sind wir nicht ausreichend gut bezahlt.

Emotional: Ich vermisste die Familie, die Familie vermisste mich. Doch die meisten britischen Bergführer sind weg von zu Hause.

Klima: Das ist das Berufsproblem, spielt das Wetter nicht mit, fällt das Honorar aus. Die klimatischen Verhältnisse verändern den Beruf

Berufl. Bedeutung: Die Gäste müssen sicher geführt werden, das habe ich in den Berufsjahren gut gelernt. Kein Risiko ist angebracht.

Experten Südtirol

Zeitlich: Intensiv, an die 200 Tage im Jahr, aber das Gefühl, etwas zu verpassen, ist nicht da. Ich bin saisonal unterwegs.

Körperlich: in der Hochsaison intensiv unterwegs

Emotional: Der Bergführer ist immer ein Idealist, der auch Schwierigkeiten in Kauf nimmt. Man hat damit eine gewisse Lebensweise eingeschlagen.

Klima: Die klassischen Hochtouren sind gefährlicher geworden, der Steinschlag ist unberechenbar. Bei Schlechtwetter muss man den Gast motivieren, umzuplanen.

Berufl. Bedeutung: Die Anerkennung in meinem Beruf ist stark. Das Einkommen ist schwankend

Experten

Italien

Zeitlich: Intensiv bis zu 250 Tage unterwegs, da sehe ich meine Familie nicht.

Körperlich: Mein Beruf ist körperlich sehr hart.

Emotional: Mein Beruf hindert mich nicht daran, mein Privatleben zu führen. Meine freien Tage verbringe ich mit meiner Frau. Manchmal möchte ich schon gerne etwas mehr Freizeit haben.

Klima: Man muss eben umplanen, manche Touren gehen nicht mehr. Der Wettereinfluss hat immer einen grossen Einfluss.

Berufl. Bedeutung: Nach dem Gipfel kommt die Arbeit, den Gast heil ins Tal hinunterzuführen. Der Beruf ist mir äusserst wichtig, ich lebe ja davon.

Experten

Deutschland

Zeitlich: Intensiv, bis zu 200 Tage im Jahr. Ich verpasse schon einige Dinge im sozialen Kontakt, mit den Freunden und so. Ich wähle mir die Touren aus. So kann ich gut planen.

Körperlich: Intensiv, wenn man auf Touren ist, braucht es den Körper. Für den Körper ist der Druck intensiv.

Emotional. Dieser Beruf fordert die Flexibilität, man ist nicht immer mit dabei. Eigentlich ist es Gewohnheitssache, man verpasst halt schon Dinge. Der Spagat ist enorm zwischen Familie und Beruf.

Klima: Nicht allzu gross, da muss umgeplant werden, es ist immer irgendwo schönes Wetter. Die Hochtouren sind nicht mehr alle möglich, so muss man eben herumplanen.

Berufl. Bedeutung: Nach dem Gipfelerlebnis kommt der Abstieg, man muss den Gast heil ins Tal zurückführen. Der finanzielle Druck ist immer da.

Tabelle 9: Arbeitsanforderungen. (Quelle: eigene Darstellung).

Die Prävalenz ist stark in Bezug auf die körperlichen und emotionalen Anforderungen. Die klimatischen Verhältnisse stellen kaum eine Belastung dar, sie sind Teil des Berufs.

2.2.1.6 6. Themenkomplex: Arbeitsbezogene Anforderungen Ökonomische Realität

Code: Ökonomische Realität

«Der Klimawandel lässt die Gletscher schmelzen und taut den Permafrost auf. Was bedeutet dies für Ihren Beruf?»

«Inwiefern beeinflusst die ökonomische Sicherheit Ihre künftige Lebensplanung?»

«Haben Sie in der Ausbildung zum Bergführer auch gelernt, was es alles braucht, um ein erfolgreicher Unternehmer zu werden?»

«Wie äussert sich der ökonomische Druck?»

«Als Bergführer arbeiten Sie in freier Natur. Welche Einflüsse hat die Witterung auf Ihren Beruf und damit auf den Verdienst?»

«Die Altersvorsorge beruht in der Schweiz auf drei Säulen. Welche Bedeutung haben diese für Sie?»

Ökonomische Realität	
Haben Sie in der Ausbildung gelernt, was es alles braucht, um ein erfolgreicher Unternehmer zu werden?	
Schweiz	Exp2, Exp3, Exp5, Exp9, Exp11, Exp12, Exp14, Exp16, Exp17 9 von 20 Experten: Nein
Italien	Alle: Nein
Süd Tirol	Exp 23, Exp24: Nein 2 von 3 Experten: Nein
Frankreich	Alle: Nein
Grossbritannien	Alle: Nein
Deutschland	Alle: Nein
Ökonomische Realität:	
Unternehmerisches Handeln	
Exp5	Solche Sachen habe ich von anderen Experten gelernt.
Exp6	Ich musste mir alles selbst beibringen.
Exp7	Ich habe es mir selber beigebracht oder mich informiert.
Exp13	Ich denke, da wächst man hinein.

Exp14	Man erkundigt sich bei den alten Berufskollegen.
Exp15	So lernt man von den Bergführern.

Tabelle 10: Arbeitsanforderungen Unternehmer. (Quelle: eigene Darstellung).

Die Prävalenz ist stark bei allen Gruppen. Programme hinsichtlich Unternehmer-Konzepte oder praktischer Tools für angehende Unternehmer fehlten der befragten Bergführer. Sie lernten das unternehmerische Handeln mit den Berufsjahren und von erfahrenen Berufskollegen.

Ökonomische Realität	
Wie äussert sich der ökonomische Druck?	
Inwiefern beeinflusst die ökonomische Sicherheit Ihre künftige Lebensplanung?	
Schweiz	<p>Exp1: Das ist schon belastend. Denn wenn ich zum Beispiel einen Unfall hätte ... Ich wüsste nicht, wie es dann mit unserer Familie weitergehen würde. Den Druck habe ich.</p> <p>Exp2: Ich möchte schon davon leben können. Ansonsten müsste ich andere Lösungen finden. Man hat vielleicht schon ziemlich gute Buchungen, doch dann ist immer noch die Ungewissheit mit dem Wetter.</p> <p>Exp3: Das ist natürlich immer ein Thema. Ich sage immer, es muss Ende Jahr aufgehen. Also der Druck ist sicher immer da. Vor allem diesen Sommer war super Wetter, das war kein Problem.</p> <p>Exp4: Es ist klar, wenn ich die ganze Last tragen muss, die ganze Familie, das Unternehmen, das wir haben, dann könnte es eng werden. Der zeitliche Aufwand für meinen Verdienst ist halt relativ gross. Man merkt schon, dass man den Gast bearbeiten muss.</p> <p>Exp5: Die stellt man sich als Selbstständiger sicher auch stark. Ich leide nicht unter Druck. Doch ich denke schon</p>

daran. Bin ich noch am Planen, so den hinteren Teil der Frühlingsaison und der Sommersaison.

Exp6: Es beeinflusst meine Überlegungen je länger je mehr. Grundsätzlich. Je älter ich werde, je mehr überlege ich halt. Der grösste Druck, habe ich das Gefühl, ist der körperliche Druck. Also, der hat dann auch Auswirkungen auf die Ökonomie.

Exp7: So wie ich zurzeit arbeite mit dem Pensum, sehe ich da eigentlich kein Problem. Ich habe das Glück, ich kann in einer Region arbeiten. Der ökonomische Druck ist immer da.

Exp8: ich bin nicht total abhängig vom Bergführereinkommen. Ich arbeite etwa 80 % als Bergführer und jetzt so in der Zwischensaison Oktober oder im Frühling, da gehe ich auf den Bau oder auf meinen Beruf, den ich früher gelernt habe. Ich muss schon schauen, dass das Geld reinkommt, ich muss ja auch die Rechnungen bezahlen.

Exp9: Ich habe halt schon voraus vorgearbeitet. Also ich hatte früher eine eigene Firma und habe dort eigentlich ... eine Immobilie hab ich mir zugelegt ... Das ist auch so ein bisschen die Sicherheit für die Zukunft. Eigentlich für mich gar nicht. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich mehr verdienen würde, wenn ich nicht angestellt wäre.

Exp10: Wir haben die gute Ausgangslage, dass es nicht zu viele Bergführer hat und eigentlich ist immer in der Hauptsaison genügend Arbeit vorhanden. Von Druck möchte ich nicht sprechen. Es ist immer ein Abwägen.

Exp11: Also das ist natürlich schon so, das merkt man natürlich gut. Wenn man als selbstständiger Bergführer unterwegs ist. Ja, das kommt jetzt darauf an. Wenn man Familie hat, ist der Druck sicher grösser, relativ grosse Schwankungen, das habe ich selber auch erlebt.

Exp12: Dadurch, dass ich ja hier noch bei der Baufirma arbeiten kann, habe ich hier so etwas, was mir den Rücken freihält. Druck habe ich eigentlich nicht. Durch meinen zweiten Job, da kann ich arbeiten und verdiene auch. Ich mache mir selber Druck.

Exp13: Aber dann ist halt wegen dem Wetter, dann wird es abgesagt wegen dem Wetter. Ja, man ist halt ein bisschen, wie soll man sagen, man muss flexibel sein. Man weiss dann nie genau, was dann wirklich kommt.

Exp14: Ich habe einen Druck, weil ich nicht fix, nicht fest kalkulieren kann. Meine grösste Angst ist es, dass ich wegen eines Unfalls nicht weiterarbeiten kann. Ja diesen Druck verspüre ich deutlich. Ich weiss nie genau, was mir Ende Jahr bleibt, ob die Rechnung überhaupt aufgeht, bei Schlechtwetter ist man dann nicht gut dran. Die Saison ist schon sehr entscheidend.

Exp15: Die ökonomische Sicherheit ... nein ich glaube ich. Also nein. Ich lebe sowieso von Tag zu Tag. Also in meiner Situation habe ich da überhaupt keine Probleme, irgendwie arbeite ich, wenn es gut ist. Wenn es gutes Wetter ist, dann gibt es ein bisschen Reserve.

Exp16: Eigentlich kaum. Weil ich alleine bin, muss ich auf niemanden Rücksicht nehmen. Eigentlich habe ich keinen Druck, ich kann gut umgehen mit dem Verdienst.

Exp17: Also die ersten Jahre hatte ich häufig das Gefühl, oh ich muss schauen, dass genügend reinkommt auf Ende des Jahres. Jetzt mittlerweile weiss man, dass es dann immer irgendwie geht. Ich verspüre keinen finanziellen Druck, weil ... Ja, es hält vielleicht schon auch zusammen, dass viel Geld zu haben, mir nicht so wirklich wichtig ist.

	<p>Exp35: Ja das weiss ich nicht so genau. Ich bin einfach irgendjemand, der im Moment lebt. Der ökonomische Druck ... Ja das ist für mich schon ... also das Unfallrisiko das ist schon krass.</p> <p>Exp36: Das ist sicher so ein Punkt, über den man sehr viele Gedanken darüber machen muss. Wie geht es weiter. Ich habe keine Kinder und von dem her, ich darf sagen, ich verdiene eigentlich gut als Bergführerin. Ich arbeite im Winter sehr viel.</p> <p>Exp37: Ja, die beeinflusst mich im Moment nicht so gross ... in meiner Lebenssituation. Da ich nicht ... da niemand von mir abhängig ist. Ich habe keine Kinder. Der äussert sich schon ... also bei mir noch nicht so gross, wie gesagt.</p>
Italien	<p>Exp25: Sicher damit muss ich leben, das ist eine ganz wichtige Sache. Der Gewinn innerhalb eines Jahres ist ziemlich ausgeglichen.</p> <p>Exp26: Ich verdiene gut mit meiner Arbeit. Ich mache mir hauptsächlich Sorgen darüber, was passieren würde, wenn ich mit dem Beruf aufhören müsste. Früher hatte ich diesen Druck nicht, erst mit der Familie.</p> <p>Exp27: Wenn ich diesen Beruf nicht mehr weiter ausüben könnte, würde er zu meinem Lieblingshobby werden. Ich möchte mit meinem Beruf leben können. Zu Beginn des Jahres weiss man nie, wie viel man verdient.</p>
Südtirol	<p>Exp22: Der Bergführerberuf ist ein hohes Risiko und die finanzielle Last auch. Ich verspür es nicht, weil ich nicht ausschliesslich vom Bergführerberuf leben muss.</p> <p>Exp23: einem Drittel vielleicht ... Ich mache mir keine Gedanken über meine finanzielle Sicherheit. Das hat man schon, weil das Einkommen schwankt.</p>

	<p>Exp24: Ich habe jetzt mit meiner Freundin ein kleines Gasthaus, wir bieten bed and breakfast an. So bin ich mehr abgesichert. Es ist immer so relativ, was brauche ich zum Leben?</p>
Grossbritannien	<p>Exp18: Ja, es ist ein Druck. Doch das ist immer das Problem der Bergführer. Man muss halt Geld auf die Seite legen fürs Alter.</p> <p>Exp 19: Ja, wir sind in unserem harten Beruf nicht gut honoriert. Ich bin froh, dass meine Kunden Leute mit gutem Einkommen sind.</p> <p>Exp20: Ja damit muss ich leben, es ist ein harter Beruf und man verdient nicht gerade viel. Das Einkommen hängt von der Saison ab.</p>
Deutschland	<p>Exp28: Das ist schon was Spezielles, ich werde nie in meinem Leben Rente erhalten. Versuche, über Immobilien Reichtümer anzuhäufen, dass ich mich über Wasser halten kann.</p> <p>Der hat sich früher ganz eklatant so spürbar gemacht, dann macht man eine Familie, Kinder und baut ein Haus. Der Terminkalender hat sich oft über die Massen gefüllt.</p> <p>Exp29: Deutlich, ja: Wir haben Kinder, wir haben Schulden. Der finanzielle Druck ist immer da.</p> <p>Exp30: Nun ja, der ist immer da. Doch der Bergführerberuf ist nicht der einzige Beruf, den ich ausübe, habe ich diesbezüglich nicht mehr so einen Druck.</p> <p>Exp31: Die beeinflusst mich mehr und mehr. Ja es äussert sich in den letzten Jahren insofern, weil ich zum Vorrat für ein langes Leben schaffen muss.</p> <p>Exp32: Ich spüre den Druck, Geld zu verdienen, immer.</p>

	<p>Ich muss genug Geld mit meinem Beruf verdienen, sonst läuft gar nichts. Ich darf gar nicht daran denken, was passieren könnte, wie sich alles verändern kann, wenn ich einen Bergunfall habe.</p> <p>Exp33: Sehr, ja. Der Druck zum Geldverdienen ist schon da. Wir planen, eine Familie zu gründen, und da muss ich schon ran. Ja, der ist da, den kann ich nicht wegdenken.</p>
Frankreich	<p>Exp21: Ich habe keinen Druck und das Glück, dass ich in meinem Haus wohne und einen Salär erhalte.</p>

Tabelle 11: Ökonomische Anforderungen. (Quelle: eigene Darstellung).

Die ökonomische Realität und der Umgang mit ihr ist individuell und von verschiedenen Faktoren abhängig. Vom Alter, Zivilstand, der Gesundheit. Bergführer, deren Partner mit ihrem Beruf die finanzielle Situation mittragen, können besser, leichter mit der ökonomischen Situation umgehen. Junge Bergführer, die ohne Familie oder sonstige Verpflichtungen im Beruf stehen, ebenso.

Die starke Prävalenz liegt bezüglich ökonomischer Situation als Teilaspekt der Arbeit vor.

2.3 Interpretation des Kategoriensystems anhand der Themenkomplexe

Im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit folgt die Interpretation des Kategoriensystems, um zentrale Schlüsse der inhaltsanalytischen Auswertung zu erzielen und einen Überblick über die Aussagen der Befragten bezüglich Arbeitsanforderungen, persönliche gesundheitsfördernde Massnahmen und unternehmerische Tools zu erhalten. Somit wird die fixierte Kommunikation mit dem Ziel, die Forschungsfragen beantworten zu können, analysiert.³⁹⁵

2.3.1 Themenkomplex: Zugang zum Beruf

36 der 37 Experten erlebten die Prägung zum Bergführer in der Kindheit oder Jugendzeit mit den Eltern oder mit Freunden.

³⁹⁵ Vgl. Mayring, 2015, S. 109

2.3.2 Themenkomplex: Kohärenzgefühl im Beruf

Alle 37 Experten gaben an, dass sie von den Gästen Anerkennung erhalten. Sie sind befriedigt, ihre sozio-emotionale Gratifikation ist erfüllt.

«Beruf als Passion», «Der schönste Beruf», «Diesen Beruf zu wählen, war ein wichtiger Entscheid», «Mit dem Beruf einen Traum erfüllt», «Der Beruf ist ein Privileg».

«Befriedigung» und «Anerkennung» stehen für erfolgreiches Arbeiten. Wer Erfolg hat, wird befriedigt und erlebt Anerkennung.³⁹⁶ Es sind individuelle Bedürfnisse, die durch den Beruf des Bergführers befriedigt werden. Die Bergführer identifizieren sich mit ihrer Tätigkeit. Dieses Phänomen existiert auch in anderen freiberuflichen Berufsgruppen, etwa bei den Architekten, Fotografen, Designern. Diese Berufe fordern, wie der Beruf des Bergführers, mit eigenen Kräften gut umzugehen und ein abgeklärtes Verhältnis zu Geld zu haben.

2.3.3 Themenkomplex: Sensation Seeker

Zuckermans These, Bergführer seien High-Sensation-Seeker³⁹⁷, wurde in der vorliegenden Arbeit bestätigt.

«Drang in die Berge zu gehen», «Kick», «Anziehungskraft der Berge», «ruhelos zu Hause» – diese Rückmeldungen zeigen für die Befragten, dass ihr Beruf kein Modetrend, sondern eine Konkretisierung einer entsprechenden Einbindung in und Umsetzung von Berufsstrategien ist. Sie leben eingebunden in wiederkehrenden Erlebnissen, die ihnen ihr Beruf schenkt.

2.3.4 Themenkomplex: Gesundheitsfördernde Massnahmen

Die Experten zeigen eine homogene Bedeutung bezüglich ihres Körpers. Ihr Beruf fordert die Pflege des Körpers. Keiner der Befragten wies auf die Notwendigkeit von gesundheitsfördernden Massnahmen in der Aspirantenzeit hin. Das Selbstmanagement ist ein unvermeidlicher Bestandteil dieses Berufes. Den Grossteil ihrer Gesundheitstools entwickelten sie selbst ohne ausdrückliche Zusammenarbeit mit dem Berufsverband. Es gibt bis anhin keine bereits vorhandenen Gesundheitstools für die Aspiranten oder Bergführer vonseiten der Bergführerverbände, die für die Implementierung trainiert werden könnten.

³⁹⁶ Vgl. Peterson; Seligman, 2004, S. 569 - 575

³⁹⁷ Vgl. Zuckerman, 1994, S. 159

2.3.5 Themenkomplex: Arbeitsbezogene Anforderungen (zeitlich, Emotional, Klimaeinflüsse)

Nicht zu erwarten war, dass sich die Bergführer selbst die Fähigkeiten beibringen, um erfolgreiche Unternehmer zu werden. Keiner bejahte das betriebswirtschaftliche Ausbildungsmodul von 1 bis 2 Tagen, das während der Aspirantenausbildung zu absolvieren ist, als positiv oder hilfreich für die Karriere. Vom Wunsch, mit ihrem Beruf den Lebensunterhalt zu verdienen, sprechen alle. Wie sie dies umsetzen und erreichen, wissen sie nicht.

2.4 Erster Analyseschritt nach Mayring

Dieser erste Schritt der Auswertung dient der Strukturierung der Interviewtexte, dabei wird das Ziel zur Generalisierung von zentralen Aussagen verfolgt. Folgende zentrale Themen werden in der Folge identifiziert:

Präventive Massnahmen und unternehmerische Tools haben alle Experten während der Aspirantenzeit nicht erhalten.

Mit den Berufsjahren lernten sie diese Tools selbst.

Die Bewältigung der vielfältigen Arbeitsanforderungen meistern die Experten mit dem starken Kohärenzgefühl, das sie durch ihre Arbeit erleben. Ihr Selbstmanagement zeigt sich darin deutlich stark.

Das Persönlichkeitsmerkmal Sensation Seeker zeigte sich bei allen Aussagen. Zuckermans These, dass der Bergführer ein High-Sensation Seeker sei, wurde in dieser Analyse bestätigt.

Bei der Interpretation wurde sehr eng am Text gearbeitet, um den Sinngehalt der Aussagen nicht zu verfälschen.

In der Folge wird das deduktive Vorgehen gewählt, damit eine Schlussfolgerung vom Allgemeinen auf das jeweils Besondere fällt.

Das Besondere zeigt sich darin, dass sich alle Experten während der Berufsjahre Prävention autodidaktisch beigebracht haben. Dies ist eine Besonderheit, die nicht zu erwarten war. Ob ein Franzose oder ein Deutscher oder ein Schweizer, sie alle haben während ihrer Berufsjahre eine Entwicklung dahingehend durchgemacht, dass sie präventive gesundheitsfördernde Massnahmen sowie unternehmerische Tools erlernt haben. Eine kausale Verbindung gibt es eventuell darin, dass fast alle der Befragten das zu Berggehen mit ihrer Familie kennen- und

lieben gelernt haben. Im Kategoriensystem der Themenkomplexe wird gut ersichtlich, dass Bergführer die beruflichen Anforderungen vielfältigster Art im Selbstmanagement bewältigen. Die verschiedenen beruflichen Beanspruchungen sind für die Experten im Selbstmanagement so weit gut verkraftbar.

Um die Interpretation in einen theoretischen Zusammenhalt und somit eine vertiefte Analyse zu bekommen, folgt die typisierende Strukturierung der Antworten. Damit wird ein weiterer Analyseschritt vollzogen und das Material so reduziert, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben.³⁹⁸ Im Weiteren werden herausstechende Textmerkmale herauskristallisiert, die von besonderer Bedeutung für die vorliegende Arbeit sind.³⁹⁹

In der Folge ist die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring abgebildet:

³⁹⁸ Vgl. Mayring, 2015, S. 103

³⁹⁹ Vgl. Mayring, 2015, S. 97

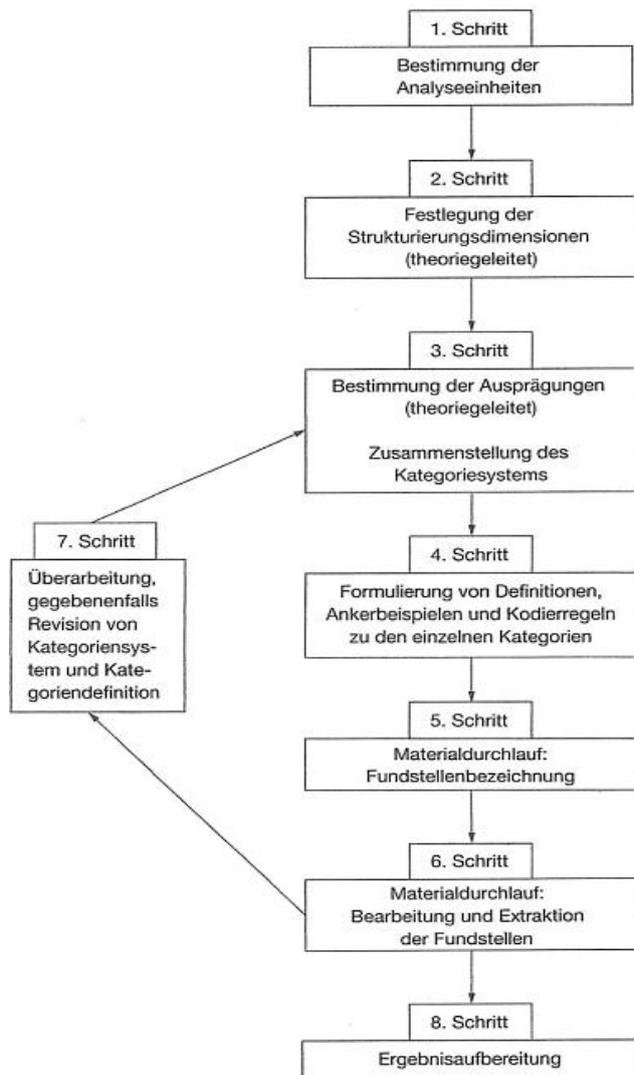


Abbildung 11: Qualitative Inhaltsanalyse. (Quelle: nach Mayring, 2015, S. 98⁴⁰⁰).

Bei Betrachtung der Abbildung kann der Ablauf der strukturierenden, qualitativen Inhaltsanalyse in vier Stufen eingeteilt werden. In der ersten qualitativen Phase werden Analyseeinheiten, Strukturdimension, Kategorien und Kodierregeln entwickelt. Anschliessend werden zwei Materialdurchgänge je nach Gegenstand und Ziel der Analyse eingesetzt. Eine entsprechende Überarbeitung erfolgt in den ersten und/oder den letzten Schritten. Anschliessend folgt eine qualitative Phase durch die Ergebnisaufarbeitung.⁴⁰¹

2.4.1 Typisierende Strukturierung

Um auf einer Typisierungsdimension einzelne markante Ausprägungen im Material zu finden und diese genauer zu beschreiben, wird anschliessend die typisierende Strukturierung

⁴⁰⁰ Vgl. Mayring, 2015, S. 98

⁴⁰¹ Vgl. Mayring, 2015, S. 103 - 109

durchgeführt. Die folgende typisierende Strukturierung will Aussagen über Gemeinsamkeiten der verschiedenen Experten treffen.⁴⁰² Deshalb werden markante Bedeutungen aus der Gesamtanalyse herausgezogen: Die ökonomische Situation, die gesundheitsfördernden Massnahmen, die zeitliche Beanspruchung des Berufes sowie die Zusammenhänge von klimatischen Einflüssen auf den Verdienst.

2.4.2 Anforderungen: Ökonomische Situation

<p>Deutsche Exp 29, 31,33</p> <p>Schweizer Exp 1, 2, 3, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 13, 14</p> <p>Frankreich Exp 37</p> <p>Italien Exp 26</p> <p>Südtirol Exp. 22, 23, 24</p> <p>Engländer Exp 18, 20</p>	<p>Bergführerberuf ist ein hohes Risiko. Die finanzielle Last ist gross. Die Belastung nimmt mit den Jahren zu. Es muss am Ende des Jahres aufgehen, der Druck ist immer da. Das Risiko tragen wir. Die klimatischen Verhältnisse haben Auswirkungen auf den Verdienst.</p> <p>Die individuelle Anforderung stets im Beruf zu stehen, gesund zu bleiben und somit den Lebensunterhalt zu sichern, ist aktuell stark. Mit dem Verdienst der Partnerin sinkt die finanzielle Belastung.</p> <p>Der grösste Stress war die Verletzungsgefahr. Das Einkommen schwankt, damit muss man umgehen können. Der Beruf ist ein hohes Risiko und die finanzielle Last auch, man weiss nie, ob die Rechnung am Ende des Jahres aufgeht.</p> <p>Dieser Beruf verlangt nach Flexibilität. Der Verdienst ist nicht schlecht, doch damit heisst es umzugehen. Läuft die Saison gut, muss man Geld zur Seite legen. Dies dient dann für härtere Zeiten.</p> <p>Der finanzielle Druck ist ständig präsent.</p>
--	---

Tabelle 12: Ökonomische Situation. (Quelle: eigene Darstellung).

⁴⁰² Vgl. Mayring, 2015, S. 103

2.4.3 Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag

Franzose, Engländer, Italiener, Südtiroler, Deutsche und Schweizer	Im Laufe der Berufstätigkeit selbst beigebracht. Autodidaktisch gelernt und sich informiert.
--	---

Tabelle 13: Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag. (Quelle: eigene Darstellung).

Gesundheitsfördernde Massnahmen im Bergführer Alltag

Bekanntes Leiden der Bergführer: Rückenprobleme vom vielen Rucksacktragen, Knie-, Hüftprobleme vom vielen Rucksacktragen und Talgang

- Exp 17 40J Arbeitsrhythmus hat sich verändert. Längere Pausen, länger ausruhen, länger Daheim
- Exp 16 44J Gut essen, Stretching
- Exp 15 37J Regelmässige Dehnübungen, gute Ernährung, genug Ruhezeit
- Exp 14 42J Gutes Essen, wenig Alkohol, sportliche Aktivitäten ausserhalb des Berufes, Austausch mit Kollegen
- Exp 13 37J Gute Erholung
- Exp 12 32J Regelmässig Entspannungsübungen, körperliche Entlastungsübungen und genügend Ruhe
- Exp 11 63J Regelmässig klettern und gut Essen zur Entspannung
- Exp 10 45J Mehr Pausen, gut Essen, wenig Alkohol
- Exp 9 37J Körperentlastende Körperübungen, längere Tage Daheim, Routen anders planen
- Exp 8 45J Zu Hause gut erholen
- Exp 7 35J Nach Lust und Laune klettern und zu Hause entspannen
- Exp 6 22J Guter Schlaf und Gespräche mit meiner Frau, die Pausen sind länger
- Exp 5 51J Gut auf den Körper achten, Stretching, Austausch mit anderen Bergführern
- Exp 4 43J Gute Ernährung, längere Ruhephasen, mehr Tage zu Hause, der Arbeitsrhythmus ist lockerer
- Exp 3 42J Stretching täglich, körperentlastende Übungen, gutes Essen
- Exp 2 36J Mehr Ruhepausen
- Exp 1 32J Guter Schlaf, im Schlaf Entspannung finden und Stretching

- Exp 37 29J Anders planen, mehrere Tage zu Hause, gute Ernährung, Joga, wenig Alkohol, Stretching
- Exp 36 45J Ruhigere Planung, guter Schlaf, gutes Essen, Stretching machen und Austausch mit Berufskollegen
- Exp 35 44J Mit dem Älterwerden wird man klüger. Das heisst, ich tausche mit Berufskollegen aus, achte auf gute, frische Ernährung und nehme ernährungsergänzende Mittelchen ein, mache Entspannungsübungen und Stretching
- Exp 34 43J Ich schaue auf gute Ernährung und mache Körperübungen, Joga mache ich auch.
- Exp 33 38J Ich gehe oft Klettern, dort fühle ich mich frei und kann mich entspannen. Gute Ernährung
- Exp 32 36J Nach Lust und Laune klettern, gute Ernährung und entlastende Körperübungen
- Exp 31 57J Gut Ernährung, genügend Erholungszeit zu Hause und guter Schlaf
- Exp 30 48J Austausch mit Berufskollegen, Stretching, körperentspannende Übungen, guter Schlaf und weniger Alkohol
- Exp 29 49J Kein Bewegungsdrang. Klettern nach Lust und Laune als Entspannung
- Exp 28 64J Stretching regelmässig, gute Ernährung und ernährungsergänzende Mittel, guter Schlaf und Gespräche mit der Frau
- Exp 27 42J Tagtägliches Stretching
- Exp 26 49J Vitaminreiches Essen, regelmässiges Stretching, gute Erholungsphasen, guter Schlaf und regelmässiges Essen
- Exp 25 41J Ich esse gut und mache regelmässig Stretching
- Exp 24 49J Regelmässiges Training, körperentlastende Übungen, längere Tage daheim sein, um mich gut zu erholen, Ruhepausen eingebaut
- Exp 23 35J Gute Ernährung und genügend Schlaf
- Exp 22 47J Gespräche mit anderen Berufskollegen, physisch und psychisch fit sein
- Exp 20 56J Ein Ernährungsprogramm und guter Schlaf
- Exp 19 61J Fitnesstraining und gute Ernährung
- Exp 18 62J Gute Ernährung und guter Schlaf und dann Stretching
- Exp 21 35J Rückenübungen, Bein-, Knieübungen

2.4.4 Zeitliche Beanspruchung des Berufes

Beanspruchung: zeitlich, Ja	
Deutschland, Exp 28, 29, 30, 31,32	Soziale Kontakte erleben Einbussen. Zeitlich sehr intensiv am Führen und Vorbereiten. Saisonal sehr intensiv, keine freie Kapazität für soziale Kontakte, bewusst entschieden, keine Familie zu haben. Intensives Engagement. Diese Problematik muss jeder für sich selbst lösen.
Schweiz, Exp 36, 37, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16	
Franzose, Exp 21, 34	
Engländer, Exp 18, 19, 20	
Italiener, Exp 26	

Tabelle 14: Zeitliche Beanspruchung Ja. (Quelle: eigene Darstellung).

Beanspruchung: eher nein	
Schweiz, Exp 35, 8, 13, 14, 17	Eine Frage der Planung, man braucht eine gute Organisation
Italiener Exp 27	

Tabelle 15: Zeitliche Beanspruchung eher Nein. (Quelle: eigene Darstellung).

2.4.5 Beanspruchung klimatische Verhältnisse und ökonomische Sicherheit

Beanspruchung: Ja	
Schweiz, Exp 36, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 1, 11, 12, 13, 14, 15, 16	Der Bergführer ist ein grosser Idealist. Ich suche mir die Routen aus, man muss oft umplanen, neue Routen einschlagen. Ein brutaler Spagat, den man immer wieder machen muss. Ja, dann ist einfach kein Honorar da, das ist hart. Unser Beruf wird sich ändern, das macht mir Bedenken. Sehr belastend, doch das gehört eben zum Beruf dazu. Existenzängste sind immer da. Ja, man muss den Gast auch bearbeiten, damit er flexibel ist, alle Routen sind nicht mehr passierbar heute schon. Es ist klar, unser Beruf ist
Deutschland, Exp 30	
Südtirol Exp 22, 23	
Engländer Exp 18, 20,	
Italiener Exp 27	

	<p>stark von den Wetterverhältnissen abhängig. Bei Annullation habe ich eben keinen Lohn. Wenn es im Süden Schnee gibt, dann muss ich umplanen und gehe in den Norden. Die klimatischen Verhältnisse verändern unseren Beruf, das wird gravierende Auswirkungen haben. Ja das Wetter macht eigentlich alles aus. Ja bei Schlechtwetter, da läuft nichts. Das viele Umplanen ist sehr anstrengend, man muss flexibel sein, und dann auch noch den Gast dazu bringen. Es ist eben eine berufliche Konsequenz, ich muss immer wieder neue Routen suchen und finden.</p>
--	--

Tabelle 16: Beanspruchung klimatische Verhältnisse Ja. (Quelle: eigene Darstellung).

Beanspruchung: Nein	
<p>Deutschland, Exp 28, 29, 30, 32</p> <p>Schweiz, Exp 35, 37, 17</p>	<p>Ich suche mir die Routen aus, man muss oft umplanen, neue Routen einschlagen. Der finanzielle Einfluss ist nicht so da, ich muss bei Schlechtwetter umplanen. Der Gast muss auch flexibel sein, dann geht es schon.</p> <p>Man muss sich anpassen, dann klappt das. Man muss sich ein gewisses Polster schaffen, dann ist die Angst auch nicht da. Auf den Verdienst hat die Witterung wenig Einfluss.</p>

Tabelle 17: Beanspruchung klimatische Beanspruchung Nein. (Quelle: eigene Darstellung).

2.4.6 Kohärenzgefühl im Beruf, den Gästen Freude bereiten

<p>Alle Experten</p>	<p>Freue und Stolz diesen Beruf auszuüben. Der Beruf ist die Passion, der «way of life». Der Beruf ist ein wichtiger Bestandteil meines Lebens. Wenn ich merke, die Gäste haben eine Freude und das spürt man ja auch. Das ist für mich eigentlich das Schöne am Beruf. Die Befriedigung ist mir also sehr wichtig und Anerkennung ... ja, wenn man mit Herzblut dabei ist, ist sie berechtigt. Es spielt ein</p>
----------------------	---

	Abenteuergedanke mit, die Gäste zufrieden zu machen, ihnen ihr Ziel zu ermöglichen, das ist genial.
--	---

Tabelle 18: Kohärenzgefühl im Beruf. (Quelle: eigene Darstellung).

Die typisierende Strukturierung erfolgte mit den Gruppen: ökonomische Situation, gesundheitsfördernden Massnahmen, zeitliche Beanspruchung des Berufes sowie Zusammenhänge von klimatischen Einflüssen auf den Verdienst. Die Analyse dieser Gruppen zeigt innerhalb der Gruppe starke Prävalenz. Das bedeutet, die Gruppen untereinander unterscheiden sich nicht, oder nur schwach. Die Struktur der Gruppeneinteilung erfolgte einerseits, um einen möglichst grossen Anteil der Gesamtverhaltensvariabilität abzudecken, und andererseits um gruppengerechte Äusserungen zu erreichen.

2.4.7 Typenbildung nach Alter

Um ein differenziertes Bild zu erhalten, folgt eine weitere Strukturierung.

2.4.7.1 Die Typenbildung nach Alter ergibt eine vertiefte Analyse

Gesundheitsfördernde Massnahmen, Körperübungen machen alle Befragten. Ihr Selbstmanagement ist hoch. Alle Befragten sind sich bewusst, dass sie den Körper gesund halten müssen, auch weil sie sich damit ihre ökonomische Sicherheit schaffen.

Folgend wird die Strukturierung bei Kohärenz und ökonomischer Situation vorgenommen.

2.4.7.2 Ökonomische Situation

Altersgruppe 1: 20 – 30 Jahre	
Exp 6	Der grösste Druck ist der körperliche Druck. Hab ich einen Unfall, hätte dies schwerwiegende Folgen. Die Befriedigung im Beruf ist gross, man muss schauen, dass man auf dem Boden damit bleibt.

Tabelle 19: Ökonomische Situation Altersgruppe 20 - 30 Jahren. (Quelle: eigene Darstellung).

Altersgruppe 2: 30 - 40 Jahre mit Belastung
--

Exp 1, 2, 13, 32, 33	Der finanzielle Druck, genügend Geld mit dem Beruf zu verdienen ist da. Flexibilität ist gefordert, weil man nie genau weiss, wie viel Geld man Ende des Jahres hat. Der Verdienst ist von den Wetterbedingungen abhängig. Total: 5 Experten nehmen die ökonomische Situation als Belastung wahr.
-------------------------	--

Tabelle 20: Ökonomische Situation Altersgruppe 30 - 40 Jahren mit Belastung. (Quelle: eigene Darstellung).

Altersgruppe 2: 30 - 40 Jahre ohne Belastung	
Exp 7, 9, 12, 15, 21, 23	bekunden keinen ökonomischen Druck. Dies zum Teil, weil sie ein weiteres berufliches Standbein haben oder weil sie sich nicht so für diesen Bereich interessieren. Total: 6 Experten bekunden keinen oder kaum Druck.

Tabelle 21: Ökonomische Situation Altersgruppe 30 - 40 Jahren ohne Belastung. (Quelle: eigene Darstellung).

Altersgruppe 3: 40 - 50 Jahre	
Exp 14, 35, 36, 22, 27, 29, 25, 26	Der Verdienst ist von den Wetterbedingungen abhängig. Der Druck ist auch bezüglich Unfallrisiko, das der Beruf mit sich führt, da. Der finanzielle Druck ist da, man weiss nie genau, wie viel man Ende des Jahres hat. Ich muss mit diesem Beruf genug verdienen, sonst muss ich mir einen anderen Beruf suchen. Total: 8 Experten bekunden eine Belastung der ökonomischen Situation.

Tabelle 22: Ökonomische Situation Altersgruppe 40 - 50 Jahren bekunden einen Druck. (Quelle: eigene Darstellung)

Bei den Exp 3, 4, 8, 17 ist zwar die ökonomische Situation wichtig, doch der Druck ist relativ, weil die Ehefrauen auch berufstätig sind. Exp 10, 24, 30 verspüren den Druck wegen einer weiteren beruflichen Tätigkeit nicht.

Exp 16, 37 können gut mit der ökonomischen Situation umgehen.

Altersgruppe 4: 50 - 70 Jahre

<p>Experte, 11, 18, 19, 20, 28, 31</p>	<p>Die Wetterverhältnisse haben einen starken Einfluss auf den Verdienst. Die ökonomische Situation ist ein allgemeines Problem aller Bergführer. Die Arbeit ist hart, wenn man viele Gäste hat, dann geht es finanziell gut. Die Arbeit ist hart und man verdient nicht wirklich viel damit. Ich werde nie im Leben Rente bekommen, so versuche ich mir mit Immobilien eine finanzielle Sicherheit zu geben. Die ökonomische Situation belastet mich sehr.</p>
--	---

Tabelle 23: Ökonomische Situation. (Quelle: eigene Darstellung).

Bei Experte 5 lässt der Druck mit dem Älterwerden der Kinder ein wenig nach und seine Frau arbeitet auch.

Die folgende Abbildung zeigt die Belastung im Alter:

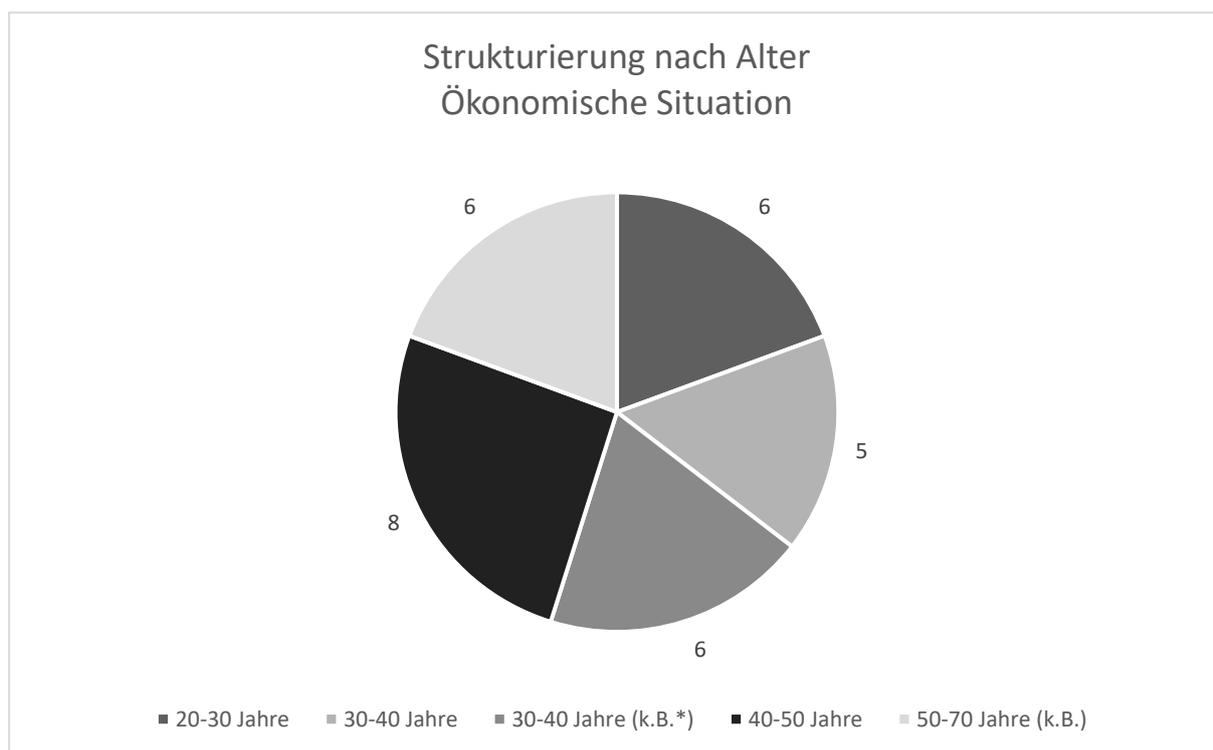


Abbildung 12: Belastung gemäss Alter. (Quelle: eigene Darstellung).

*k.B. keine Belastung

6 Exp Alter 20 - 30, 5 Exp Alter 30 - 40, 6 Exp Alter 30 - 40*, 8 exp Alter 40 - 50, 6 Exp Alter 50 - 70*

Dass die ökonomische Belastung der im Alter von 40 - 50 Jahren die grösste ist, kann bezüglich Familienleben/Familienbudget interpretiert werden.

2.4.7.3 Kohärenzgefühl im Beruf

Altersgruppe 1: 20 - 30 Jahre	
Exp 6	Grosse Befriedigung im Beruf
Altersgruppe 2: 30 – 40 Jahre	
Exp 1, 2, 13, 32, 33, 7, 9, 12, 15, 21, 23	Bergführer zu sein, ist etwas absolut Fantastisches. Als Bergführer hat man einen Heldenstatus. Das Grösste ist, die Gäste zu ihren Zielen zu führen. Die Anerkennung in der Gesellschaft ist sehr hoch.
Altersgruppe 3: 40 – 50 Jahre	
Exp 3, 4, 8, 10, 14, 16, 17, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 35, 36, 37	Das Ansehen ist gross, der Beruf ist sehr erfüllend. Die strahlenden Augen der Gäste sind mein Honorar. Es ist ein Privileg einen solch schönen Beruf auszuüben. Ich bin Bergführer, um den Gästen ihren Wunschtraum zu erfüllen. Die Stammgäste sind meine Freunde geworden. Ich habe den Beruf meiner Träume. Ich habe mir mit meinem Beruf einen Traum erfüllt.
Altersgruppe 4: 50 – 70 Jahre	
Exp 5, 11, 18, 19, 20, 28, 31	Die Anerkennung der Gäste, sie auf ihrem Weg zu begleiten. Ich kann mir nicht vorstellen, einen anderen Beruf auszuüben. Mein Beruf ist fantastisch, ich habe den besten Beruf auf der Welt. Die Freiheit und das Draussen in der Natur sein, das ist das Wichtigste.

Tabelle 24: Kohärenzgefühl im Beruf. (Quelle: eigene Darstellung).

2.4.7.4 Kohärenzgefühl im Laufe des Alters

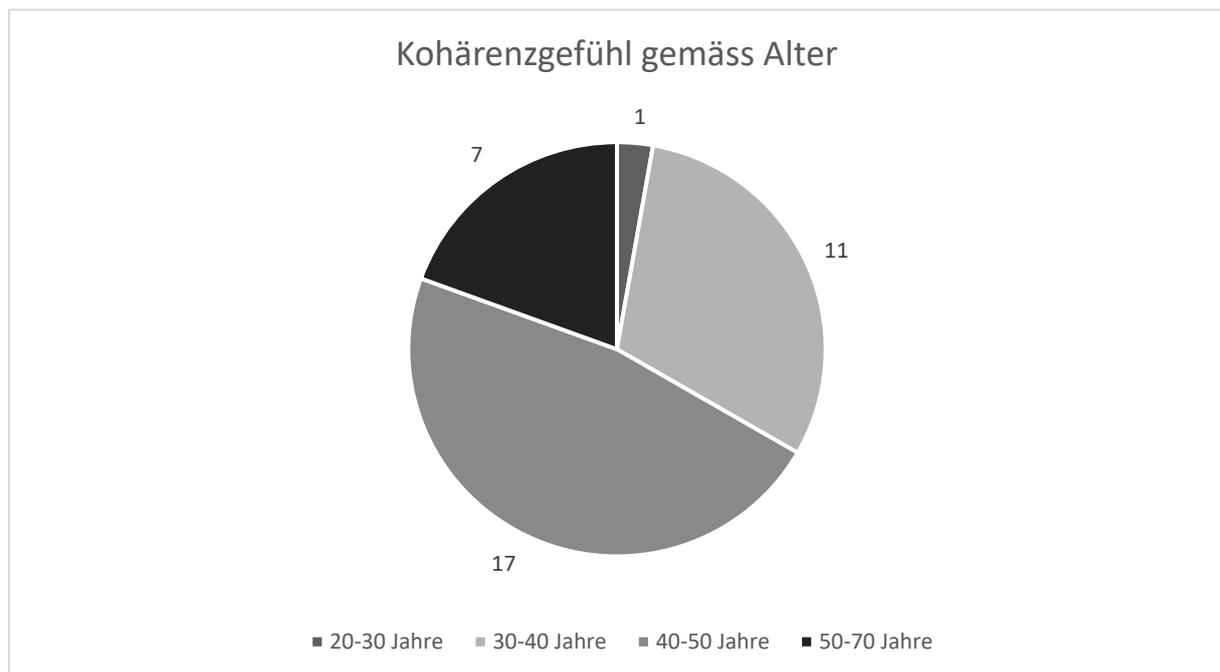


Abbildung 13: Kohärenzgefühl im Alter. (Quelle: eigene Darstellung).

1 Exp Alter 20 - 30, 11 Exp Alter 30 - 40, 17 Exp Alter 40 - 50, 7 exp Alter 50 - 70

2.5 Analyse der Typen

Ausgehend von der Frage «Bringt Ihnen Ihre Arbeit als Bergführer ein hohes Mass an Befriedigung und Anerkennung?» zeigen alle Experten ein homogenes Bild der beruflichen Anerkennung durch ihre Gäste oder dass ihr Beruf ihnen die Freiheit schenkt, in der Natur arbeiten zu können. Einige sehen in ihrer beruflichen Tätigkeit etwas Spezielles, einen Beruf, der sich von anderen Berufen abhebt. Die berufliche Selbstständigkeit und die Anerkennung der Gäste spielen eine wesentliche Rolle für die Zufriedenheit und das ökonomische Ergebnis, das dieser Beruf mit sich bringt. Die Partnerkonstellation (die Ehefrau trägt zur ökonomischen Sicherheit bei) zeigt sich ebenfalls bei einigen Bergführern.

Die Doppelbelastung, sich mit dem Führen eine finanzielle Sicherheit zu ermöglichen, ist eine starke Motivation und spielt eine wichtige Rolle. Bei einigen der Befragten ist das Bergführen ihr einziger Beruf und damit wollen sie ihre Existenz sichern.

Die Zufriedenheit der beruflichen Ausübung kristallisiert sich als bedeutende, persönliche Ressource. Die starke Kohärenz, die die Experten in ihrer beruflichen Tätigkeit erleben, ist die treibende, kraftspendende Ressource. Die körperlichen Strapazen und die Kohärenzgefühle stehen in Wechselwirkung von Anforderung und Zufriedenheit.

Die geforderte Gesundheit, die der Bergführerberuf mit sich bringt, wird im Selbstmanagement bewältigt. Darin zeigt sich ein persönlicher Präventionscharakter. Der Balanceakt zwischen Anforderung und Gesundheit scheint den Experten zu gelingen.

Dass sich Kohärenz als treibende Motivation bei allen Altersgruppen durchzieht, war nicht zu erwarten. Im Beruf erleben die Bergführer eine psychische Bedingung, die das Verhalten und die Zufriedenheit bewirken. Dies wurde in der anschliessenden Online-Befragung von allen 318 Teilnehmern bestätigt. Es gilt anzunehmen, dass sich darin eine Evidenz im ganzen europäischen Alpenraum zeigen würde, da sich die Berufsausübung in der Natur abspielt und weil jeder Bergführer seinen Gast vertrauensvoll führt. Dieses soziale Phänomen könnte sich also direkt durch Summierung aus dem Verhalten von einzelnen Bergführern erklären lassen. Ein Ergebnis dieser Studie ist die Evidenz der Beziehung zwischen beruflicher Anforderung und Bewältigung. Indikatoren für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen sind gemäss Datenanalyse der qualitativen Inhaltsanalyse Kohärenzgefühl sowie das individuelle Körpertraining. Dies bestätigt das JD-R Model, dass langanhaltende berufliche Anforderungen im Job, für die physische und psychische Anstrengungen aufgewendet werden, und die Ressourcen eine positive Wirksamkeit bezüglich Bewältigung sind.⁴⁰³

Damit ist jedoch noch nicht erklärt, wie das System von Anforderung und Bewältigung funktioniert. Denn in dieser qualitativen Erhebung wurden nur Teile des Bergführersystems beobachtet. Das individuelle Verhalten stand im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit. Kuckartz weist darauf hin, dass die Textmerkmale des Interviews, ohne dass der Text verstanden wird, nicht ausgelegt werden kann. Das heisst, jeder Text ist individuell zu verstehen, um daraus möglicherweise eine Verhaltensweise zu erklären. Deshalb ist es von Bedeutung, die Sprache des Interviewten zu verstehen.⁴⁰⁴

Ausser Betracht liegt die Studie von Esfahani et al.⁴⁰⁵ Sie weisen auf eine Spiritualität hin, die die Bergführer während ihrer Arbeit erleben. Den Einfluss von Spiritualität und körperlicher Aktivität auf verantwortungsbewusstes Verhalten und Zufriedenheit der Bergsteiger wurde mit 916 Bergführern am Mount Kinabalu (höchster Berg in Malaysia, 4095 m) gemessen. Das Ergebnis zeigte eine positive Wechselwirkung von Spiritualität und verantwortungsbewusstem Bergsteigen. Dieser Aspekt wurde in der vorliegenden Arbeit nicht miteinbezogen.

⁴⁰³ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512

⁴⁰⁴ Vgl. Kuckartz, 2018, S. 64 - 95

⁴⁰⁵ Vgl. Esfahani et al., 2017, S. 1162 - 1185

2.6 Bedeutung des Images

Dieser Themenkomplex entwickelte sich im Laufe der Untersuchung. Ein Ergebnis der Analyse ist, dass obwohl der Beruf sehr hart ist, dennoch eine grosse Zufriedenheit und Erfüllung im Beruf erlebt wird. Simpel und psychologisch naiv könnte dies als eine totale Anpassung an widrige Arbeitsbedingungen verstanden werden. Jedoch erweist sich eine wichtige Implikation der vorliegenden Studie darin, dass der individuelle Entscheidungsspielraum zum Bewältigen der Anforderungen ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit im Beruf ist, wie auch die intrinsische Belohnung der Gäste, kommentiert in den Leitfadeninterviews als «strahlende Augen der Gäste.» Die Kombination von Anforderungen und Handlungsspielraum kann eine Indikation für die Bedeutung des Images der Bergführer sein. Den eigenen individuellen Entscheidungsspielraum zu haben und somit trotz harter Arbeitsanforderungen die richtigen Entscheidungen zu treffen, hat Magnetwirkung. Gemäss Karasek führen hohe Arbeitsanforderungen zu starken Handlungsenergien.⁴⁰⁶ Trotzdem herrscht ein Nachwuchsmangel in der Bergführergilde. Die Aussagen der Experten spiegeln somit nicht die Nachwuchsrealität wider.

Das Niveau der Aspirantenausbildung anerkannter Bergführer ist hoch und wird nach Abschluss der Prüfung mit einem Fachausweis gekennzeichnet. Dies gilt im ganzen europäischen Alpenraum, jeder Aspirant muss Prüfungen durchlaufen und bestehen.

Alleine jedoch an der strengen Ausbildung scheint sich der Nachwuchsmangel nicht zu erklären. «Der Beruf hat sich in den letzten Jahren verändert», kommentiert Experte 1, «das Image reicht heute nicht mehr. Die harte Ausbildung ruft nach einem Einkommen, das sich auszahlt. Dieser Beruf schreckt heutzutage eher ab. Er ist gekennzeichnet durch Härte, Verzicht und nicht zu vergessen sind die Langzeitschäden, die dieser Beruf mit sich führt. Hüftprobleme und Knieprobleme sind ein Thema unter den alten Bergführern.»⁴⁰⁷

Es bleibt unklar, ob das unsichere Einkommen oder andere Gründe für den Rückgang an Auszubildenden verantwortlich sind. Interpretiert werden darf, dass ein Bergführer seinen Karriereweg nicht einschlagen kann, um seine finanzielle Situation oder das Ansehen zu verbessern und dass ein Bergführer eine Partnerin an seiner Seite haben sollte, die seinen

⁴⁰⁶ Vgl. Karasek, 1979, S. 285 - 308

⁴⁰⁷ Experte 1, 2018, Anlage 1

Beruf im Familiensystem mitträgt. Dies könnten Hürden sein, die nicht alle Interessierten angehen möchten.

Das Thema des Nachwuchsmangels kennt keine Hauptargumente und lädt zum Nachdenken ein.⁴⁰⁸ Im Laufe der qualitativen Inhaltsanalyse stellte die Autorin fest, dass die Experten über ein hohes Ausmass an Kohärenzgefühl verfügen. Das Kohärenzgefühl ist ein Persönlichkeitsmerkmal, das (sense of coherence SOC⁴⁰⁹) beim Auftreten von Belastungssituationen die erforderlichen Ressourcen zur Bewältigung aktiviert. Laut Antonovsky definiert eine Person mit starkem Kohärenzgefühl einen Reiz eher nicht als Stressor, sondern als eine Herausforderung, der er sich stellen will und kann.⁴¹⁰

In der Sozialwissenschaft geht es darum, Handlungen von Menschen, Institutionen oder einen sozialen Prozess zu verstehen. Mit dem Kohärenzansatz von Antonovsky kann das Selbstmanagement der Bergführer verstanden werden.

Auf der Grundlage der Analyse der qualitativen Erhebung und der Feldbeobachtung in der Prä-Studie zu dieser Arbeit entwickelte die Autorin ein Modell, das in Kapitel 9 vorgestellt wird.

2.7 Die Online-Befragung

Eine Online-Befragung war in dieser Arbeit ursprünglich nicht vorgesehen. Nach der Datenanalyse der qualitativen Erhebung, in der sich eine starke Prävalenz von Kohärenzgefühl herauskristallisierte, startete die Autorin mit der Intention, Bewältigungsinhalte näher zu prüfen, eine Online-Befragung. Da in der Schweiz die meisten aktiven Bergführer arbeiten, wurde die Online-Befragung mit Schweizer Bergführern durchgeführt. Dazu wurden alle Bergführer per E-Mail oder SMS angefragt. Als Grundgesamtheit sind die Adressen aller Bergführer bekannt, die in der Schweiz tätig sind und über eine Mitgliedschaft beim Schweizerischen Bergführerverband verfügen. Sie sind auf der Webseite des Schweizerischen Bergführerverbands ersichtlich.⁴¹¹ Es ist davon auszugehen, dass die Befragten der Online-Studie hochqualifizierte Experten sind, weil es nur über eine Mitgliedschaft des Schweizerischen Bergführerverbandes möglich ist, sich als Bergführer auf die publizierte Liste zu setzen.

⁴⁰⁸ Vgl. Kobler, 2019, <https://www.srf.ch/news/schweiz/bergfuehrern-fehlt-nachwuchs-der-durchschnittliche-bergfuehrer-ist-51-jahre-alt> [abgefragt am: 01.07.2020]

⁴⁰⁹ Vgl. Antonovsky, 1998, S. 3 - 20

⁴¹⁰ Vgl. Goddemeier, 2019, S. 366 - 367

⁴¹¹ Vgl. <https://sbv-asgm.ch/bergprofis-suchen/> d [abgefragt am: 20.03.2019]

Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung ergaben, dass die befragten Experten Menschen sind, die nahezu unversehrt sind, sie stehen im Leben «wie ein Fels in der Brandung.» Dieses Ergebnis hat die quantitative Erhebung ergeben. Dazu dienten die folgenden Aussagen:

«Ich bin stolz ein Bergführer zu sein»

«Ich würde den Beruf wieder wählen»

«Meine Selbstzufriedenheit messe ich an der Zufriedenheit der Gäste»

«Empfinden Sie folgende Aspekte in Ihrem Berufsalltag als belastend?»

«Unregelmässige Arbeitszeiten»

«Witterung und Klima»

Die Schweiz weist die grösste Anzahl an Bergführer auf, somit konzentrierte sich die Befragung auf die Schweizer Bergführer. Zurzeit sind im Alpenraum als Bergführer folgende Nationalitäten unterwegs: 1613 Schweizer, 1456 Franzosen, 1502 Italiener und 586 Deutsche.⁴¹²

2.7.1 Aufbau des Fragebogens

Als theoretischer Ausgangspunkt für die Entwicklung der Fragen für die quantitativen Erhebung diente die qualitative Erhebung. Um den Einstieg zu den Fragen zu erleichtern, beginnt der Leitfaden mit einer kurzen Einleitung und Vorstellung des Projektleiters, dies dient zum sogenannten Eisbrechen. Den Befragten wurde auch ein Preis zugesichert, wenn sie am Wettbewerb der Umfrage mitmachen würden.⁴¹³

2.7.1.1 Beschreibung der Stichprobe

Der jüngste Experte ist Jahrgang 1995, der Älteste 1942.

⁴¹² Vgl. <http://www.bergfuehrer-werden.de/bergfuehrer-statistik.php> [abgefragt am 03.03.2020]

⁴¹³ Vgl. <https://www.graubuenden.ch/de/scarnuz-grischun-wundertueten-aus-graubuenden> [abgefragt am 02.03.2020]

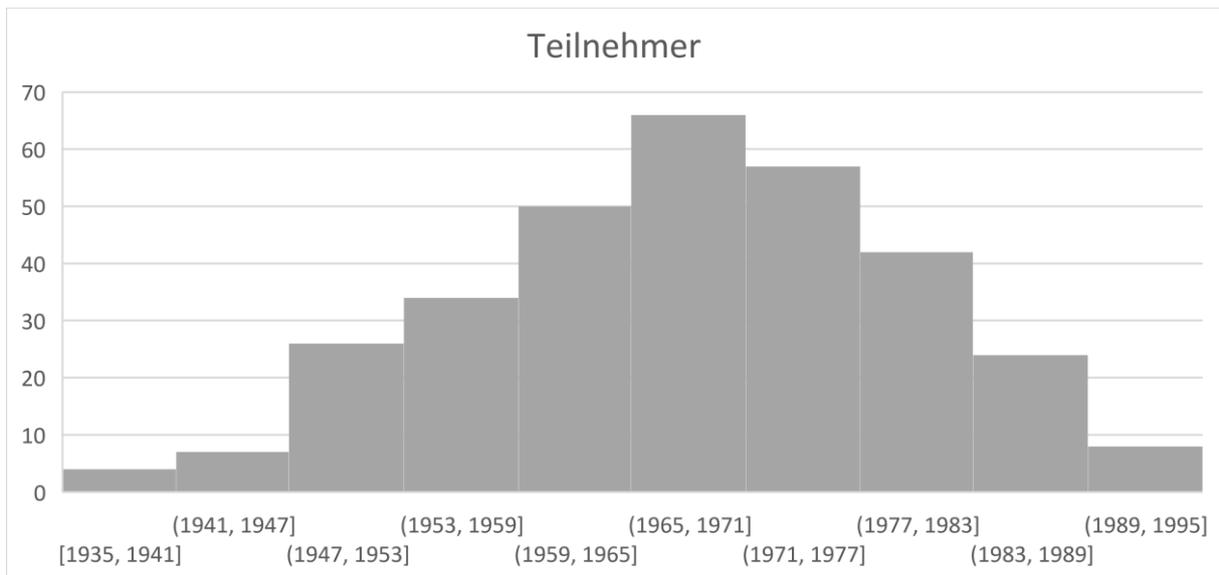


Abbildung 14: Säulendiagramm der Teilnehmer. (Quelle: eigene Darstellung).

Das Durchschnittsalter der Teilnehmer war 50.4 Jahre und durchschnittlich wiesen die Befragte 22.3 Berufsjahren auf.

Total wurden 1352 Männer und Frauen befragt. Der Rücklauf war bei den Männern 306 und bei den Frauen 12.

Ein Mythos, der mit dieser Studie gebrochen wird, ist dass der Bergführer aus einer Bergführerfamilie kommt. 46 von 318 der Befragten gaben, an aus einer Bergführerfamilie zu kommen. Davon war die Mehrzahl der Teilnehmer Unternehmer und in allen Schweizer Kantonen am Führen.

2.7.1.2 Sozialisation der Beteiligten und ökonomische Situation

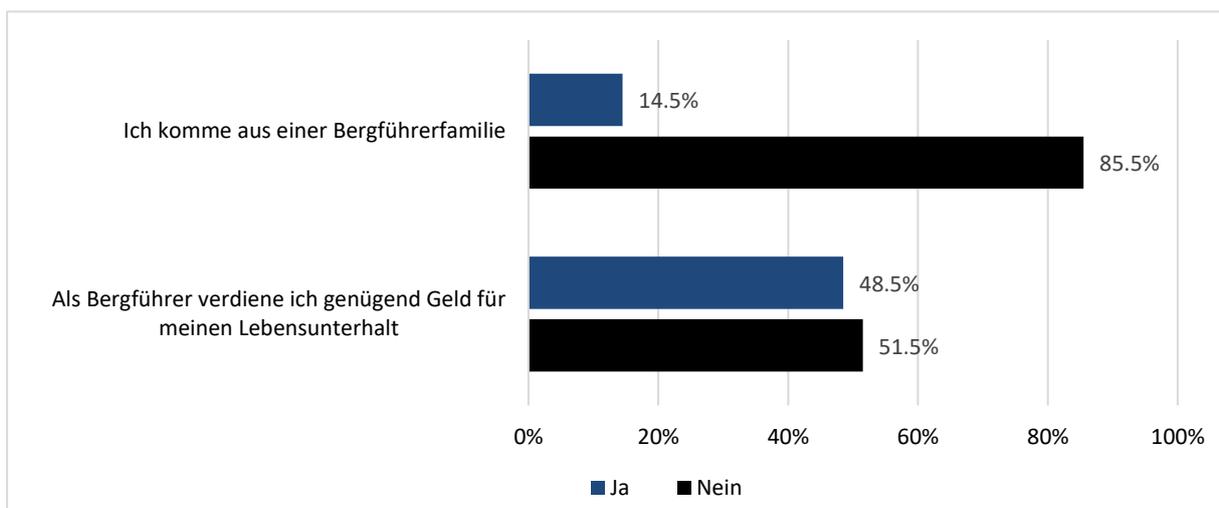


Abbildung 15: Sozialisation der Teilnehmer. (Quelle: eigene Darstellung).

2.7.1.3 Exploratives Vorgehen zu Antworten im Kontext des Kohärenzgefühls

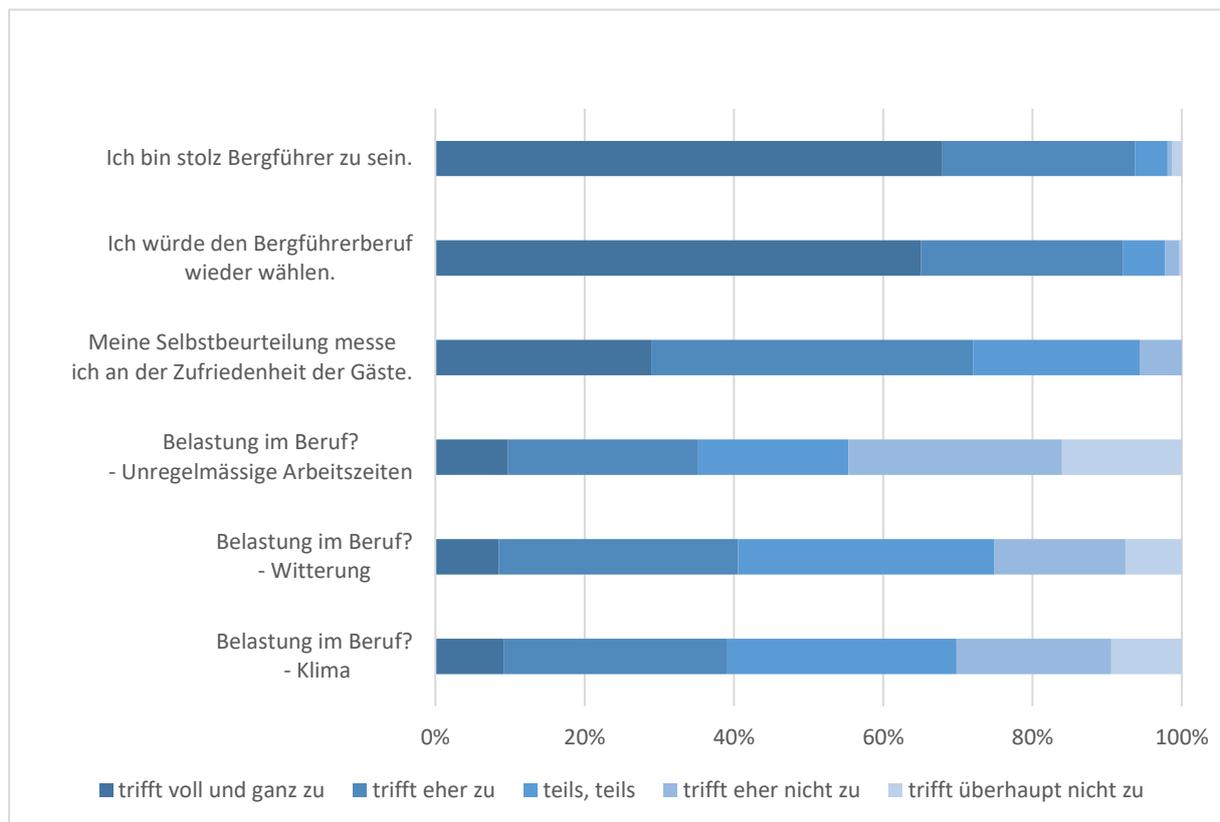


Abbildung 16: Gesamtüberblick Kohärenzgefühl. (Quelle: eigene Darstellung).

Die aus der quantitativen Erhebung messbaren Variablen gaben Antwort bezüglich der Kohärenz und des Selbstmanagements der Bergführer. Die entsprechenden Ergebnisse weichen nicht von denen der qualitativen Studie ab. Eine weitere quantitative Studie könnte prüfen, ob ein vergleichbares Ergebnis auch auf deutsche, französische, italienische und britische Bergführer zutreffen würde.

Die starke Prävalenz des Kohärenzgefühls «Mein Beruf als Bergführer ermöglicht mir ein selbstbestimmtes Arbeiten»; «Ich bin stolz ein Bergführer zu sein» und «Ich würde den Beruf wieder wählen» zeigt die positive Beziehung von Zufriedenheit und Leistung.

Das Kohärenzgefühl (Sense of Coherences, SOC) ist der zentrale Faktor im salutogenetischen Modell von Antonovsky.⁴¹⁴ In der Literatur wird es als sogenannte dispositionale Orientierung beschrieben. Das heisst, das Kohärenzgefühl besteht aus affektiven und motivationalen Elementen. Die Ausprägung des Kohärenzgefühls ist individuell und ermöglicht die Nutzung von Bewältigungen, also von Ressourcen, die zur Wiederherstellung der Gesundheit dienen.⁴¹⁵

⁴¹⁴ Vgl. Antonovsky, 1996, S. 11 -18

⁴¹⁵ Vgl. Bengel et al., 2001, S. 28 - 60

Die Online-Befragung trägt insofern einen wichtigen Teil dieser Arbeit bei, weil sich durch diese Analyse zeigt, dass mit zunehmendem Alter die Möglichkeit der Anpassung von Bedeutsamkeitsgrenzen wichtig wird. Antonovsky versteht unter Bedeutsamkeit die Sinnhaftigkeit eines Bewältigungsversuchs.⁴¹⁶ In der Online-Befragung kristallisierte sich heraus, dass das Kohärenzgefühl nicht konstant ist. Dies bestätigt die These von Antonovsky dass sich mit fortschreitendem Alter die Ausprägung des Kohärenzgefühls verändert.⁴¹⁷ Berücksichtigt muss jedoch werden, dass längsschnittliche Daten, aus denen sich ein kausaler Zusammenhang zwischen Kohärenzgefühl und zunehmendem Alter ergibt, fehlen.⁴¹⁸ Die sogenannte «Greifswalder Altersstudie»⁴¹⁹ ist eine Studie, die Senioren zu Kohärenzgefühl über fünf Jahren untersuchten. Das Ziel dieser Studie mit einer eher gesunden Population von Senioren durchzuführen, lässt sich vor dem Hintergrund des salutogenetischen Ansatzes erklären. Das Fazit der Studie ist, dass der Einfluss des Kohärenzgefühls auf das erfolgreiche Altern nachgewiesen wurde.⁴²⁰

Die körperliche Leistungsfähigkeit zeigt im Alter zwischen 30 - 50 Jahren den höchsten Wert. Das ist verständlich, denn in diese Altersspanne gehört die Familienplanung. Dies wird bestätigt bei der Frage nach dem Verdienst. In der qualitativen Erhebung berichten alle Experten, dass sie im Laufe der Berufsjahre gelernt haben, für ihren Körper Sorge zu tragen, und dass sie ein individuelles Trainingsprogramm absolvieren, damit sie fit bleiben.

Als Fazit kann darauf hingewiesen werden, dass präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen eine Notwendigkeit für die Ausübung des Bergführerberufs sind.

Die folgenden Abbildungen zeigen die arbeitsbezogenen Anforderungen «Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit» und «Verdienst empfinde ich als belastend» und das «Kohärenzgefühl».

⁴¹⁶ Vgl. Antonovsky, 1979, S. 85 - 220

⁴¹⁷ Vgl. Antonovsky, 1997, S. 23 - 200

⁴¹⁸ Vgl. Weber, 2012, S. 46

⁴¹⁹ Vgl. ebda, S. 111

⁴²⁰ Vgl. Weber, 2012, S. 111

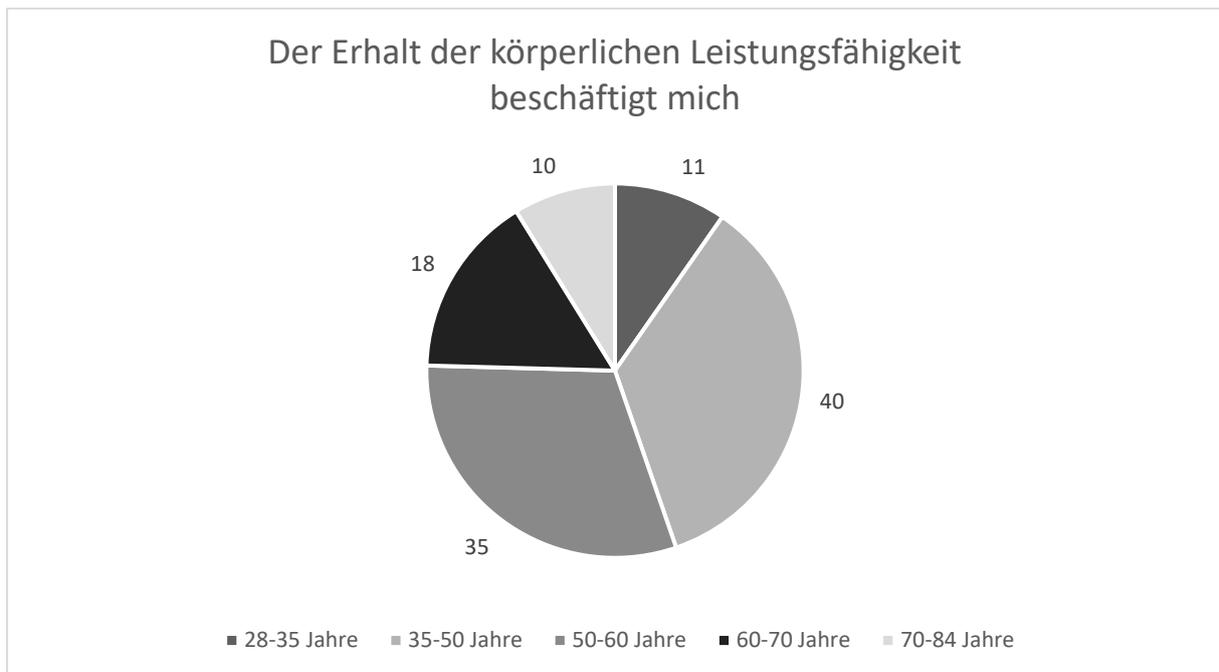


Abbildung 17: Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit. (Quelle: eigene Darstellung).

11 Exp im Alter 28 - 35, 40 Exp Alter 35 - 50, 35 Exp Alter 50 - 60, 18 Exp Alter 60 - 70, 10 Exp Alter 70 - 84

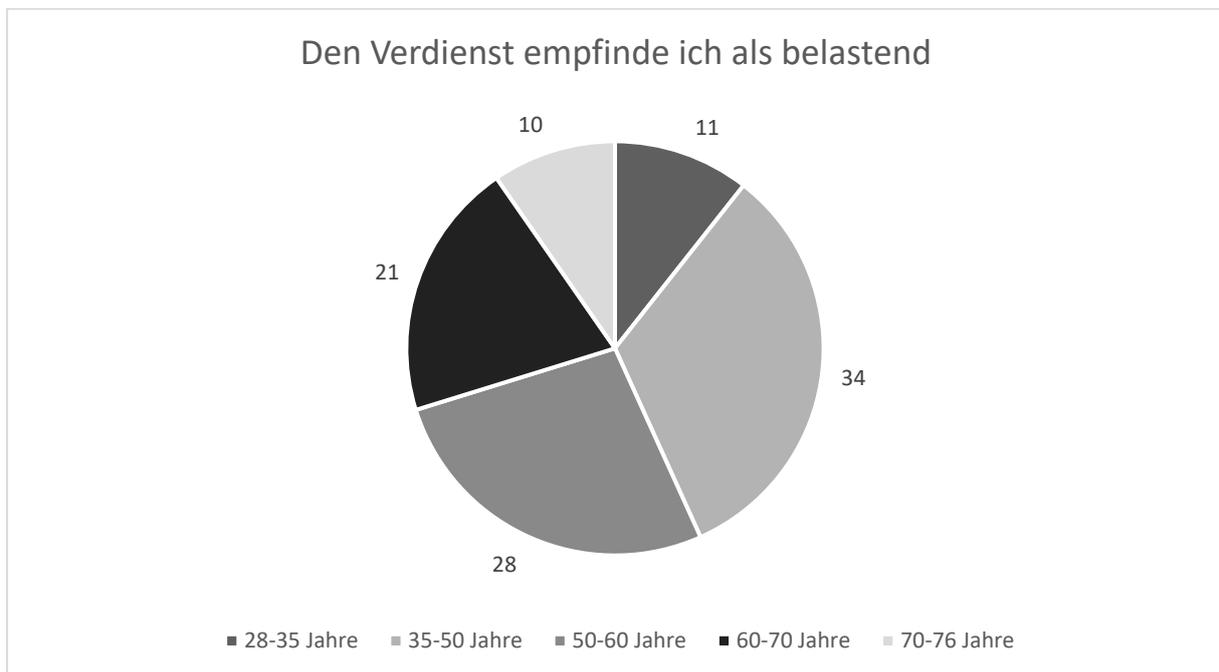


Abbildung 13: Verdienst als belastend. (Quelle: eigene Darstellung).

11 Exp im Alter 28 - 35, 34 Exp Alter 35 - 50, 38 Exp Alter 50 - 60, 21 Exp Alter 60 - 70, 10 Exp Alter 70 - 76

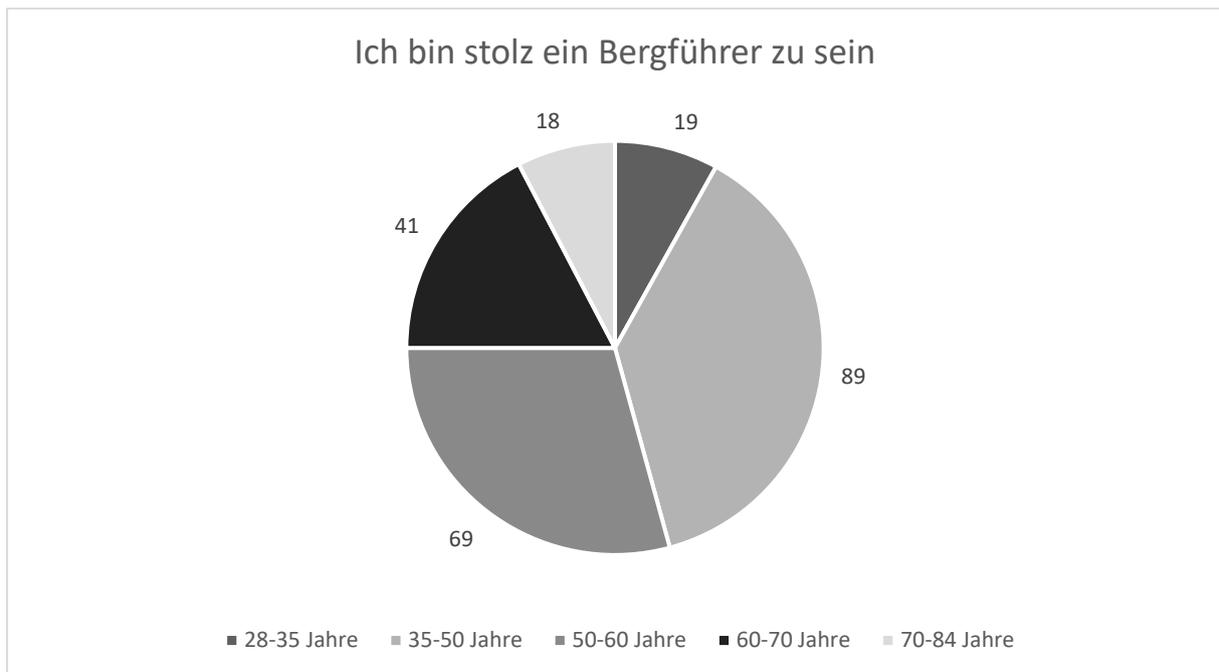


Abbildung 14: Verdienst als belastend. (Quelle: eigene Darstellung).

19 Exp im Alter 28 - 35, 89 Exp Alter 35 - 50, 69 Exp Alter 50 - 60, 41 Exp Alter 60 - 70, 18 Exp Alter 70 - 84

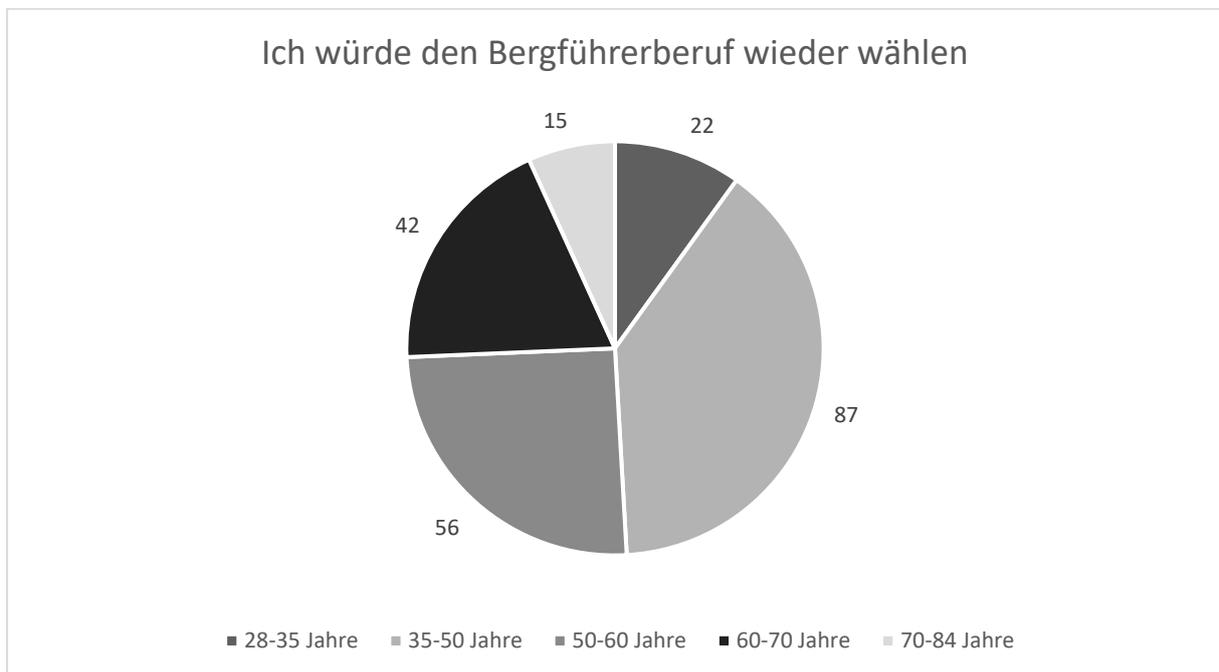


Abbildung 15: Den Beruf wieder wählen. (Quelle: eigene Darstellung).

22 Exp im Alter 28 - 35, 87 Exp Alter 35 - 50, 56 Exp Alter 50 - 60, 42 Exp Alter 60 - 70, 15 Exp Alter 70 - 76

3 Diskussion, Interpretation und Konklusion

3.1 Datenanalyse und Theoriebildungsprozess

Die Erhebung der Experteninterviews hat zahlreiche Ergebnisse rund um das Spannungsfeld der arbeitsbezogenen Anforderungen im Kontext von präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen hervorgebracht.

Im Rahmen von 37 Experteninterviews hat die Analyse erste Determinationsfelder des Bergführerberufes exploriert.

Das System besteht aus verschiedenen Kategorien, die im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse gemäss den theoretischen Ausführungen von Mayring erstellt wurden.⁴²¹

In einem weiteren Schritt wurden diese Kategorien in verschiedene Themenkomplexe gebündelt.

Die Auswertung der 7 Themenkomplexe wurde generiert.

Anschliessend wurden unter Einbezug des JD-R Model, das Kohärenzmodell sowie das Selbstmanagement herausgearbeitet. Diese determinieren den Aspekt präventiver Massnahmen.

Um die Datenbasis auszuweiten, wurde die Online-Befragung durchgeführt.

Mit dieser Analyse sollte es nun möglich sein, die Sensibilisierung für Präventionsmassnahmen in der Bergführergilde zu determinieren.

3.1.1 Erkenntnisse der Erhebungen

Die Analyse der qualitativen Resultate erfordert den Umgang mit einer Fülle von Informationen, welche transkribiert, strukturiert und interpretiert werden müssen. Während der Studie hat die Autorin das Thema des «Selbstmanagements» der Bergführer erkannt.

Die Diskussion richtet den Blick auf die qualitative Studie, die zahlreiche Ergebnisse hervorgebracht hat:

Prävention im Bergführerberuf fehlt in der Aspirantenausbildung

Diskrepanz Bewältigung der beruflichen Anforderungen und des Ausbildungsangebotes

Der Bergführer ist sein eigener Selbstmanager.

⁴²¹ Vgl. Mayring, 2015, S. 64 - 115

In dieser Arbeit gilt es zu beachten, dass die Resultate sich exklusiv auf die Erfahrungen und Meinungen der Befragten beschränken.

Aus den gesammelten Daten kann im Folgenden eine Theorie zur Erkenntnisgewinnung der vorliegenden Arbeit entwickelt werden. Bergführer sind Hochleistungssportler und unterliegen einer biografischen Schliessung.⁴²² Das heisst, einer Sozialisation oder anderen sozialen Prägungen. Es treten im Bergführerberuf somit zeitliche, sachliche, soziale und biografische Schliessungen auf, die sich wechselseitig verstärken. Der Beruf ist für Bergführer oft das Wichtigste im eigenen Leben und steht im Mittelpunkt aller Aktivitäten. In sozialer Hinsicht schränken die Bergführer ihre sozialen Kontakte ein oder sie beschränken die sozialen Kontakte auf diejenigen aus dem Bergführerbereich, zum Beispiel Bergkollegen und Gäste.

Die Erkenntnis aus der Datensammlung zielt auf Selbstmanagement-Konzepte für Bergführer hin. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen darauf hin, dass das Selbstmanagement der Bergführer als sogenannter Profilwert zu verstehen ist. Das heisst, dieser Wert weist auf ihre Persönlichkeit hin. Die Anforderungen bewältigen die Bergführer in aller Regel im Selbstmanagement. Eigenverantwortung und Selbstmanagement sind ein komplexes Werkzeug, in das verschiedene Disziplinen der Psychologie eingearbeitet sind. Sie stellen jedoch keine Theorie dar, sondern liefern einen wissenschaftlichen Rahmen für psychologische Interventionen.⁴²³ Die Theorie, die sich aus den Daten dieser Arbeit kristallisiert, ist die Selbstregulierungstheorie von Bandura.⁴²⁴ Nach Bandura ist Selbstregulation intraindividuelle Handlungssteuerung. Das heisst, im Prozess der Selbstregulation kommen drei aufeinanderfolgende Komponenten zum Tragen, die sich wechselseitig beeinflussen: Selbstbeobachtung, Selbstbewertung und Selbstreaktion.⁴²⁵ Seine Theorie lässt sich deshalb gut für die Bergführerbranche verwenden, weil sie eine Schlüsselkompetenz für Führung ist, um sich selbst und andere zu steuern.

Die Selbstregulation ist gemäss Block und Block⁴²⁶ eine wichtige Funktion, die Ich-Flexibilität modifiziert, da sie das typische Ausmass an Ich-Kontrolle ist. Die Persönlichkeitsforscher Block und Block weisen darauf hin, dass sogenannte Ich-flexible Menschen in der Lage sind, sich an die gegebenen Umstände anzupassen und ihre Probleme adäquat zu lösen. Das heisst, dass Menschen mit hoher Selbstregulation über einen starken Selbstregulationsmechanismus

⁴²² Experte 1, 2017, Anlage 1; Experte 9, 2020, Anlage 9

⁴²³ Vgl. Beckmann; Kellmann, 2004, S. 1135 - 1153

⁴²⁴ Vgl. Bandura, 1977, S. 191 - 215

⁴²⁵ Vgl. Bandura, 1994, S. 71 - 81

⁴²⁶ Vgl. Block; Block, 1982, S. 39 - 101

verfügen und sich gut strukturieren können.⁴²⁷ Die Selbstregulation lässt sich verstehen wie «die innere Demokratie»⁴²⁸, bei der viele Stimmen zu eigenen und fremden Bedürfnissen, Gefühlen und Werten bei Entscheidungen gleichzeitig berücksichtigt und integriert werden. Das selbstbestimmte Handeln kennen die Bergführer in ihrer Arbeit sehr gut. Und es ist ein wichtiger Teil der Selbstregulationstheorie. Diese besagt, dass je besser die Selbstregulation ist, desto länger wird das Ziel verfolgt, das vor Augen liegt.⁴²⁹

Um selbstkongruente Ziele bilden zu können, bedarf es einer guten Selbst- und Körperwahrnehmung. Aus den Ergebnissen der qualitativen Erhebung in der vorliegenden Arbeit ist ersichtlich, dass die Bergführer ihre Ziele und das Erreichen dieser im eigenen, verantwortungsvollen Selbstmanagement machen. Dies kann jedoch zur Überforderung führen oder auch zum Berufsausstieg. Die Experten der qualitativen Erhebung äusserten sich, dass der Bergführerberuf ein äusserst harter Beruf sei. Um nun in der Selbst- und Körperwahrnehmung gestärkt zu werden, können Entspannungstechniken angewendet werden. Das ist dann der Schritt aus der Theorie in die Praxis.

Der Nutzen der Entspannungstechniken liegt in der Förderung der Körperwahrnehmung, diese hat eine positive Wirkung auf die Entscheidungskompetenz. Selbstregulierungsprozesse haben sich als einige der wichtigsten psychologischen Prozesse herausgestellt. Diese Prozesse werden in der Wirtschaft und der Psychologie gerne verwendet, da sie die Prozesse von Leistung und Erfolg über die gesamte menschliche Lebensspanne erklären.⁴³⁰ Selbstregulierung bezieht sich auf die Selbstregulierung im Denken, Verhalten und den Gefühlen, um die gewünschten Ziele zu erreichen.⁴³¹ Als Bewusstwerdung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen kann, wie bereits erwähnt, die Selbstregulation gut in die Aspirantenausbildung integriert werden.

3.2 Gütekriterien und methodische Abgrenzung

Mayring und Caspari plädieren für die Objektivität, die Reliabilität und die Validität als Standards, damit das Spektrum der Gütekriterien konkret auf die Evaluation bezogen werden kann.⁴³²

⁴²⁷ Vgl. Zimmermann, 2000, <https://doi.org/10.1007/978-3-322-86671-4> [20.12.2020]

⁴²⁸ Vgl. Baumann; Kuhl, 2013, S. 263 - 271

⁴²⁹ Vgl. Bandura, 1994, S. 71 - 81

⁴³⁰ Vgl. Bandura, 1994, S. 71 - 81

⁴³¹ Vgl. ebda

⁴³² Vgl. Mayring 2018, S. 11 - 24

3.2.1 Qualitätssicherung

Döring und Bortz betonen, dass das Ziel der empirischen Sozialforschung wissenschaftliche Erkenntnisse sind.⁴³³ Jedoch besteht in der Wissenschaft kaum **Einigung** darüber, welche Gütekriterien zur Beurteilung der Qualität einer qualitativen inhaltsanalytischen Untersuchung gelten.⁴³⁴ Während sich die quantitative Forschung auf die Gültigkeit ihrer Ergebnisse mithilfe von Validität, Reliabilität und Objektivität beruft und diese mit verschiedenen statistischen Methoden unter Beweis stellt,⁴³⁵ ist ein Gütekriterienkatalog für qualitative Forschung bislang noch nicht präzise entwickelt worden. Dies ist auch einer der Kritikpunkte, welchem die qualitative Forschung immer wieder ausgesetzt ist.

So hat Hopf bereits vor mehr als 40 Jahren seine Kritik an die qualitative Forschung gerichtet. Er sprach von einer «Pseudo-Exploration». Damit thematisierte er die Schwierigkeit, dass das qualitative Interview mit einem nicht aufhebbareren Dilemma gekennzeichnet ist, nämlich der «natürlichen Gesprächssituation». Er sah im Interviewer ein Prinzip der Einflussnahme auf den Befragten. Mit seiner Kritik begünstigte er eine wissenschaftliche Diskussion, eine verstärkte Reflexion der Probleme, die die qualitative Befragung mit sich führt.⁴³⁶ Mayring stellt sich beim Gütekriterium der qualitativen Forschung auf den Standpunkt, dass diese Forschung ernst zu nehmen ist, da die Gütekriterien für die Evaluationsforschung anwendbar seien und auf verschiedenen Ebenen diskutiert würden. Diese Ebenen sind die allgemeinen Kriterien, die sich am Ablauf der Forschung, der Durchführung orientieren. Dies sind die Fragestellung, die Theorie, die dazu vorliegt, das Design und die Methoden sowie die Interpretation der Ergebnisse.⁴³⁷ Bähring et al.⁴³⁸ weisen darauf hin, dass Hinweise zur Vorgehensweise in der qualitativen Methode bei Unternehmen noch immer fehlen. Die Experten der Befragung in der vorliegenden Studie sind Unternehmer, somit dient der Artikel von Bähring et al. als gute wissenschaftliche Basis der angewandten Methode der qualitativen Erhebung mit den Bergführerexperten und als Anregung für die Fragestellung dieser Arbeit. Der Hinweis von Bähring et al., dass für eine Befragung die Qualität der Expertenbefragung maßgeblich mit der fachlichen Kompetenz des Forschers und dessen Umgang mit dem Experten in Verbindung steht, wurde aufgenommen.⁴³⁹ Durch Gespräche mit Bergführern, die nicht an der Befragung

⁴³³ Vgl. Döring; Bortz, 2016

⁴³⁴ Vgl. Mayring, 2015, S.123; Flick, 2019, S. 411 - 488; Kuckartz, 2018, S. 201 - 218

⁴³⁵ Vgl. Schlütz; Möhring, 2013, S. 9 - 19

⁴³⁶ Vgl. Hopf, 1978, S. 97 - 115

⁴³⁷ Vgl. Mayring, 2018, S. 11 - 24

⁴³⁸ Vgl. Bähring et al., 2008, S. 89 - 111

⁴³⁹ Vgl. ebda, S. 93

teilgenommen haben, konnte die Autorin viele Erfahrungen im Leitfadeninterview verwenden und die Interviews kompetent durchführen. Dies ermöglichte eine optimale Gesprächsvorbereitung und die Gestaltung eines sorgfältig ausgearbeiteten Leitfadeninterviews. Die Autorin hat sich für ein Leitfadeninterview mit halboffenem Charakter entschieden, um eine zielorientierte mündliche Kommunikation, die einen relativ offenen und auch flexiblen Handlungsspielraum für die Experten garantierte, zu gewähren.

Weiter betonen Bähring et al. die Bedeutung einer Prä-Studie vor dem eigentlichen Interview, um mögliche strukturelle oder inhaltliche Schwachstellen zu eliminieren.⁴⁴⁰ Die Ergebnisse der durchgeführten Prä-Studie für die vorliegende Arbeit waren äusserst aufschlussreich. Die Forschungsfragen wurden somit geklärt, sogar neue Forschungsaspekte geweckt. Das heisst, zu Beginn der Forschungsarbeit setzte die Autorin den Fokus auf die Bewältigung der Experten bezüglich des Spannungsfelds, in dem sie sich bewegten. Der Fokus Spannungsfeld richtete sich auf den Idealismus der Bergführer und die finanzielle Sicherheit. Anhand der Prä-Studie mit acht Experten wurde klar, dass die Bergführer mit dem Druck, sich die finanzielle Sicherheit durch ihren Beruf zu ermöglichen, gut umgehen können. Anhand dieser Antworten und den damit verbundenen Interviews wurde der Fokus der vorliegenden Arbeit auf die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen gerichtet.

Die Prä-Studie (Anhang) ergab einen neuen Forschungsfokus mit zusätzlichen Fragen. Für die Studie wurden ausschliesslich Experten miteinbezogen, die aktiv am Führen waren. Somit konnten sie auch tatsächlich zur Beantwortung der forschungsrelevanten Fragestellungen beitragen.

Die Interviewsituation war in dieser vorliegenden Studie eine starke Herausforderung. Die Schweizer Experten konnte die Autorin direkt aufsuchen und vor Ort interviewen. Die Experten aus Südtirol, Italien, Frankreich, Deutschland und Grossbritannien wurden von der Autorin auf Skype interviewt. Da alle Bergführer nicht am Führen waren, (Berufsverbot wegen der Corona-Pandemie) erreichte die Autorin alle zu Hause. Zudem waren alle 37 Experten sehr freundlich und erfreut über die Fragen der Autorin.

Die Transkription führte die Autorin eigenständig durch, alle Gespräche wurden aufgezeichnet und in eine schriftliche Form überführt. Bei der Auswertung wurde die qualitative Inhaltsanalyse gemäss Mayring verfolgt.⁴⁴¹ Andere Auswertungsmethoden wurden für diese Arbeit nicht herangezogen.

⁴⁴⁰ Vgl. Bähring et al., 2008, S. 89 - 111

⁴⁴¹ Vgl. Mayring, 2015, S. 50 - 69

Für diese Arbeit wurden folgende klassischen Gütekriterien herangezogen,⁴⁴² die sich hauptsächlich auf die Güte des Kategoriensystems bezogen. Dieses bildete das Herzstück der qualitativen Inhaltsanalyse und hat somit einen wertvollen Einfluss auf die Qualität der Untersuchung.

Die Gütekriterien lassen sich wie folgt untergliedern.

Gütekriterien auf die Reliabilität bezogen	Gütekriterien auf die Validität bezogen
Intersubjektivität: Zur Beurteilung der Konsistenz der Kodierung (Split-half) sind zwei unterschiedliche Kodierer tätig.	Plausibilität der Kodierung
Stabilität: Konsistenz der Kodierung bei wiederholter Kodierung.	Inhaltsvalidität anhand einer angemessenen Repräsentation des Konstrukts durch das Kategoriensystem.

Tabelle 25: Gütekriterien. (Quelle: eigene Darstellung nach Mayring, 2015, Qualitative Inhaltsanalyse, S. 123).

Für die vorliegende Arbeit heisst das:

Gemäss Mayring muss die Inhaltsanalyse sich den Gütekriterien stellen.⁴⁴³ Dies soll in dieser Arbeit auch geschehen. Kritisch bemerkt er, dass die klassischen Kriterien der Reliabilität und Validität *«oft auch von Inhaltsanalytikern infrage gestellt werden»*.⁴⁴⁴ Mayring verweist auf die klassischen Gütekriterien und betont, dass Reliabilität die Zuverlässigkeit einer Untersuchung misst und die Validität die Gültigkeit einer Studie.⁴⁴⁵ Die Validität dieser Arbeit zeigt eine begrifflich einsichtige Kodierung und die Inhaltsvalidität weist auf eine angemessene Repräsentation des Konstrukts durch das Kategoriensystem hin. Für die Reliabilität in dieser Arbeit wurde ein zweiter Rater hinzugezogen. Somit wurde die Konsistenz der Kodierung nachvollziehbar und eine Stabilität verständlich aufgezeigt.

Eine Kritik an den Gütekriterien richtet sich an die Reliabilität. Interpretationen sind immer subjektiv, das bedeutet für die Reliabilität, dass sie die Sichtweise einschränkt, was die Qualität der Aussagekraft vermindert. Und auf der anderen Seite ist das Ziel der qualitativen

⁴⁴² Vgl. Friedrichs, 1973, S. 108

⁴⁴³ Vgl. Mayring, 2015, S. 123

⁴⁴⁴ Vgl. ebda.

⁴⁴⁵ Vgl. ebda

Inhaltsanalyse eine Zuordnung von Kodiereinheiten zu den Kategorien.⁴⁴⁶ Für die vorliegende Arbeit wurde die Intersubjektivität und Stabilität der Kodierung als Gütekriterien herangezogen.

Um das Aussenkriterium dieser Arbeit einzuholen und damit eine kommunikative Validierung durchzuführen, vollzog die Autorin nach Fertigstellung der qualitativen Erhebung mit dem Experten 1, Experten 8 und Experten 9 Gespräche bezüglich Untersuchungsgegenstand und erhielt somit einen Vergleichsmassstab und auch die Gültigkeit der Untersuchung.

3.2.2 Die Intercoder-Reliabilität

Nach Mayring bestehen die beiden letzten Arbeitsschritte der Inhaltsanalyse bei der Auswertung der Experteninterviews aus der Interpretation der Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellungen sowie der Anwendung der inhaltsanalytischen Gütekriterien.⁴⁴⁷ Der Entwicklung der Kategorien im Leitfadeninterview wurde spezielle Aufmerksamkeit zugeschrieben, da sie in einem Wechselverhältnis zwischen der Theorie (der Fragestellung) und dem konkreten Material sind. Die Ergebnisse werden somit in Richtung der drei Fragestellungen interpretiert und die Aussagekraft der Analyse anhand der inhaltsanalytischen Gütekriterien eingeschätzt. Das heisst, dass das Verfahren dieser Erhebung nachvollziehbar sein muss.⁴⁴⁸

Der beste Weg einer Reliabilitätsprüfung ist, dass das gesamte Analysematerial von einem zusätzlichen Rater durchgeführt wird, somit können die Ergebnisse verglichen werden. Das heisst, dass durch eine nochmalige Anwendung des Analyseinstruments eine Genauigkeit entsteht.⁴⁴⁹ Um die Güte zu testen, wurde ein Rater miteinbezogen, um die Intercoder Reliabilität zu gewährleisten.⁴⁵⁰

Den Grad der Übereinstimmung kann mit Cohens Kappa statistischer Methode gemessen werden. Dazu sind zwei Beurteiler zu verschiedenen Zeitpunkten notwendig. Diese Beurteilung muss auf einem sogenannten «Ja-Nein-Urteil» beruhen.⁴⁵¹ Grundsätzlich konnte in dieser Arbeit der qualitativen Erhebung die Cohen Kappa Methode nicht durchgeführt werden. Und um eine präzise, konkrete Antwort bezüglich präventiver gesundheitsfördernder

⁴⁴⁶ Vgl. Schreier, 2014, <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2043/3636> [abgefragt am 29.12.2020]

⁴⁴⁷ Vgl. Mayring, 2015, S. 123 - 129

⁴⁴⁸ Vgl. ebda

⁴⁴⁹ Vgl. ebda

⁴⁵⁰ Vgl. ebda, S. 124; Rater, 2020, Anhang 57

⁴⁵¹ Vgl. Wirtz; Kutschmann, 2007, S. 1 - 8

Massnahmen zu erhalten, stellte die Autorin eine geschlossene Frage. Die Autorin suchte einen externen Experten⁴⁵² auf, (der gerne in die Berge geht und Ökonom ist), um die Intercoder Reabilität zu besprechen. Damit wurde die Verifizierung von zwei Personen bezüglich der Übereinstimmung in der Kodierung erreicht. Es konnte nur eine klare Übereinstimmung bei den Fragen 8 «Welchen Stellenwert hatten gesundheitsfördernde Massnahmen auf Ihrem Weg zum Bergführer?» sowie Frage 15 «Haben Sie in der Ausbildung zum Bergführer auch gelernt, was es alles braucht, um ein erfolgreicher Unternehmer zu werden?» aus dem Leitfrageninterview von Rater 1 und Rater 2 erreicht werden. Denn bezüglich der Kodierung, übereinstimmende Antworten aller Experten, dienten diese beiden Fragen. Rater 1 und Rater 2 stellten klare Aussagen der Experten bezüglich der Sensibilisierung präventiver gesundheitsfördernder Massnahmen fest. Alle Experten verneinten, Ausbildungsprogramme zu gesundheitsfördernden Massnahmen während der Ausbildung, erhalten zu haben. Ebenso bejahten alle Experten gesundheitsfördernde Massnahmen einzusetzen. Rater 1 und Rater 2 hatten bei Frage 8 eine 100%ige Übereinstimmung. Ebenso stellten Rater 1 und Rater 2 klare Aussagen der Experten bezüglich fehlender Ausbildung in Management, Geschäftsführung. Auch hier hatten Rater 1 und Rater 2 eine 100%ige Übereinstimmung.

Der folgende paraphrasierte Auszug erläutert dies:

«Welchen Stellenwert hatten gesundheitsfördernde Massnahmen auf Ihrem Weg zum Bergführer?»

Engländer: Not really important - nothing

Franzosen: Santé? Aucune

Südtiroler: solche Tools waren auch nicht ein Bestandteil in der Aspirantenausbildung

Deutsche: Keine Tools, Weiterbildung

Schweizer: Kein Thema, nichts.

3.2.3 Die Zuverlässigkeit

Zur Festlegung der Zuverlässigkeit der qualitativen Studie werden hauptsächlich Methoden diskutiert, die durch das Miteinbeziehen mehrerer Personen in den Forschungsprozess alternative Ansichten/Blickwinkel ermöglichen. Für diese Arbeit bedeutet das, dass die Autorin während des Auswertungsprozesses die Gespräche mit zwei Experten nutzte, einem

⁴⁵² Anlage 57

aus der Schweizer Bergführergilde und einem anderen aus dem Internationalen Bergführerverband. Diese Diskussionen, bezüglich der Fragen des Leitfadenterviews waren wertvoll und weisen den Charakter von einem höheren Mass an Gültigkeit und Zuverlässigkeit für die vorliegende Studie auf.

3.2.4 Methodische Abgrenzung

Die vorliegende Arbeit dient einer systematischen Betrachtung der erhobenen Daten, damit die Forschungsfragen beantwortet werden. Die Abgrenzung zu anderen methodischen Analyseverfahren ist darin begründet, dass die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring, die für diese Arbeit gewählt wurde, folgende Analyseschritte beinhaltet, die zur Beantwortung der Fragestellungen führt:

Inhaltsanalyse ist die Analyse festgemachter Kommunikation;

Inhaltsanalyse zeichnet sich durch eine systematische Vorgehensweise aus;

Die systematische Vorgehensweise ist ein theorie- und regelgeleitetes Verfahren.

Das Ziel der Inhaltsanalyse ist es, Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte der Kommunikation ziehen zu können.⁴⁵³

Das Kategoriensystem steht im Zentrum der vorliegenden Arbeit, dieser Fokus dient dem Prozess der Beantwortung der Fragestellungen. Dabei spielt die Zusammenstellung und Interpretation der Kontingenzen eine wichtige Rolle.

Die Kontingenz, die sich aus der Materialanalyse herauskristallisierte, zeigt die Verbundenheit zweier Merkmale bei allen 37 Experten. Somit wies die Kontingenz auf eine Übereinstimmung bezüglich der Frage nach gesundheitsfördernden Massnahmen im Alltag hin. Diese wurde von allen mit Ja beantwortet. Diese Aussagen sind keine Behauptungen, sondern zeigen auf eine gemeinsame Plausibilität im Sinne von einer Interaktion hin.

Die Abgrenzung zur Grounded Theory bei Kontingenz heisst, dass in der Grounded Theory während der Analyse unterschiedliche Perspektiven auf Daten eingenommen werden, damit eine Komplexität daraus entsteht, die beschrieben werden kann. Im Zentrum der Grounded Theory steht die Konzeptualisierung, das heisst verschiedene Kodierarten werden über eine blossе Deskription angewendet und aus den Daten resultieren gehaltvolle Konzepte. Die Notwendigkeit oder Bevorzugung der Auswertungsmethode nach Mayring besteht darin, dass die Datenerhebung für die vorliegende Arbeit die Kodierung und die Kategorisierung einer

⁴⁵³ Vgl. Mayring, 2015, S. 11 - 17

narrativen und hermeneutischen Analyse vornimmt. So können die Forschungsfragen gezielt und präzise beantwortet werden. Die strukturierende Inhaltsanalyse dieser Arbeit hat den Vorteil, dass das Textmaterial unter bestimmten Kriterien analysiert wurde, um somit spezifische Aspekte herauszuheben.

3.3 Konklusion und Beantwortung der empiriegeleiteten Fragestellung

3.3.1 Beantwortung der empiriegeleiteten Fragestellungen

In Kapitel II der vorliegenden Arbeit wurden drei Fragestellungen definiert. Ziel der durchgeführten empirischen Untersuchung war es, diese Fragen zu beantworten. Im Weiteren wird kommentiert, wie sie durch die vorliegende Erhebung beantwortet wurden.

F(1) Welche Wahrnehmung haben Bergführer von Prävention und welche Bedeutung messen sie ihr bei?

Die Erforschung der vielfältigen beruflichen Anforderungen des Bergführers war nicht banal.

Unerwartet war das homogene Bild der Anforderungsbewältigung. Allen Befragten war die Härte ihres Berufes bewusst. Sie können mit den Konsequenzen, die ihnen ihr Beruf bringt, umgehen und verkraften diese. Sie waren sich insofern einig, dass die Beanspruchungen in ihren Beruf gehörten, und dass sie diese bewältigen können. Eine Wahrnehmung von Prävention haben sie nicht. Keiner bekundete ein Bedürfnis oder den Wunsch, dass Präventionsprogramme vonseiten des Verbandes angeboten würden. Sie zeichnen sich durch ihr individuelles Selbstmanagement aus. Sie haben sich verschiedene gesundheitliche Massnahmen, wie auch unternehmerisches Geschick, in eigener Regie autodidaktisch beigebracht. Dass sie keine oder eine geringe Wahrnehmung bezüglich Prävention und deren Bedeutung haben, lässt sich damit interpretieren, dass sie einen sogenannten «Inneren, natürlichen Plan»⁴⁵⁴ haben und somit konsequent die richtigen Entscheidungen treffen, das heisst die Anforderungen gut bewältigen.

F(2) Wie gelingt es dem Bergführer physisch und psychisch gesund zu bleiben?

Eigentlich verfügen alle oder fast alle Berufe über präventive Massnahmen für die Arbeitnehmer.⁴⁵⁵ Das Prinzip «Vorbeugen ist besser als heilen»⁴⁵⁶ besitzt unumstrittene

⁴⁵⁴ Vgl. Martinez-Manrique; Vicente, 2010, S. 141 - 167

⁴⁵⁵ Vgl.

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung/unfallverhuetung/verhuetung-berufsunfaelle-berufskrankheiten.html>, d [abgefragt am: 19.06.2020];

<https://www.dguv.de/de/praevention/corona/index.jsp> [abgefragt am: 25.06.2020]

⁴⁵⁶ Vgl. Schüz; Möller, 2006, S. 143 - 155

Geltung. Dass die Gesundheitsförderung bei Bergführern ausschliesslich im persönlichen Selbstmanagement passiert, war in dieser Deutlichkeit nicht zu erwarten. Hingegen war die starke Kohärenz zu erwarten. Die Ausbildung zum Bergführer erreicht nicht jeder, der diesen Beruf ausüben möchte. Der Weg zum Bergführer ist steil und teuer,⁴⁵⁷ wodurch der Berufsstolz mitbedingt wird. Auch durch die Interviews und die Beobachtungen am Berg wurde deutlich, wie diese Männer und Frauen ihren Beruf lieben.

F(3) In welcher Relation steht der Bedarf an Präventionsbildung zur Ist-Situation für Bergführer in Bezug auf ihre eigene Leistungserwartung?

Herauskristallisiert hat sich, dass alle Bergführer während der Ausbildung keine präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen kennengelernt haben, doch es wurde auch kein Bedarf an solchen Tools thematisiert. Die Experten bekundeten, dass sie keine entsprechenden Lernprogramme erhalten haben und wiesen gleichzeitig auf fehlende Zeit für weitere Programme hin. Durch die Erhebung war kein Bedarf an Präventionsbildung zu analysieren. Das autodidaktische, persönliche Selbstmanagement wurde von keinem Experten infrage gestellt. Der Austausch unter den Experten, zum Beispiel in den SAC-Hütten, kann somit als «Intervention» interpretiert werden. Dort werden präventive Massnahmen ausgetauscht und dann individuell übernommen und eingeübt.

Die Ergebnisse dieser Studie können entsprechende Auswirkungen auf die Bergführerverbände haben. Die Experten, die nicht aktiv an der Studie mitwirkten, haben sich in verschiedenen Gesprächen vor oder während der Erhebung, positiv zu präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen geäussert. Diese bekundeten einen Mangel in der Aspirantenausbildung und berichteten über die Langzeitschäden (neue Kniescheiben, Hüft- oder Rückprobleme), die der Beruf mit sich bringt.

Entsprechend hat sich in den Interviews die Bedeutung der Partnerinnen herauskristallisiert. Sie sind wichtige Systemträgerinnen des Bergführers. Ohne sie könnten die Bergführer Beruf und Familie nicht leben. Die Partnerinnen der Bergführer sind autonom, bereit den Beruf ihres Partners mitzutragen, indem sie während der Hochsaison wie Alleinerziehende leben. Sie sind auch oft berufstätig, somit sinkt der ökonomische Druck und sie haben die psychische Stärke, ihren Partner immer wieder in die Berge ziehen zu lassen.

Schliesslich war es im Rahmen dieser Erhebung möglich, aus den Kategorien und Themenkomplexen

⁴⁵⁷ Vgl. <https://sbv-asgm.ch/bergfuehrer-bergfuehrerin/> [abgefragt am: 14.05.2020];
<https://vdbs.de/ausbildung/bergfuehrer/> [abgefragt am: 09.04.2019]

Anforderungen: ökonomische Sicherheit, klimatische Verhältnisse, zeitliche Beanspruchung des Berufes

Bewältigungen, Ressourcen: Gesundheitliche Massnahmenprogramme, Kohärenzgefühl im Beruf

entsprechende Auswirkungen in Themenbereichen zu definieren, die Bergführer sowohl aus Präventionssicht wie auch aus praktischer Sicht herausfiltern.

3.3.2 Konklusion

Die Beantwortung der Fragestellungen weist darauf hin, dass die Bergführer durch die starken Kohärenzgefühle und den Berufsstolz in ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden sind, sie bewältigen die vielfältigen Anforderungen unter dem Motto «gehört zum Beruf». Über die starken Kohärenzgefühle als präventive gesundheitsfördernde Massnahmen, die sie die Anforderungen bewältigen lassen, sind sich die Bergführer nicht bewusst. Dieser Sensibilisierungsprozess ist noch offen.

3.3.2.1 Innovierendes Selbstmanagement

Wie bereits bei der Interpretation der Themenkomplexe festgestellt, ist das Selbstmanagement hoch. Somit gelingt den Bergführern die Bewältigung der vielfältigen Arbeitsanforderungen ihres Berufes. Eine Sensibilisierung für präventive Massnahmen ist noch nicht in der Ausbildung oder im Berufsleben angekommen. Für die Führungsarbeit der Bergführer ist es wichtig, dass ihnen gesundheitsfördernde Programme von Verbandsseite zur Verfügung stehen.⁴⁵⁸ Der Ist-Zustand ist, dass sich die Bergführer durch das Kohärenzgefühl, das sie in ihrem Beruf erleben, befriedigt und zufrieden erleben. Damit ihnen bewusst wird, was diese berufliche Zufriedenheit ausmacht, ist ein Sensibilisierungsprozess notwendig.

3.3.2.2 Belastung und Anforderung

In der Arbeitspsychologie existieren eine Reihe von Erklärungsmodellen für die Beziehung zwischen Arbeitstätigkeit und Gesundheit. Die Begriffe «Belastung» und «Anforderung» sind oft unscharf voneinander abgegrenzt. Dabei werden die Anforderungen häufig unter dem Aspekt ihrer belastenden Wirkung untersucht. Unter der salutogenetischen Fragestellung kommt es zu einer Betrachtung unter dem Aspekt der «Ressourcen».⁴⁵⁹ Diese Arbeit erläutert

⁴⁵⁸ Vgl. <https://ifmga.info/%3Cnolink%3E/safety-science, c> [abgefragt am: 01.05.2019]

⁴⁵⁹ Vgl. Richter; Hacker, 2014, S. 14 - 23

eine Trennung zwischen den einzelnen Dimensionen, die zu einer genaueren Interpretation der Ergebnisse der Belastung und der Anforderungen führt und wertvolle Hinweise für die gesundheits- und persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung liefern. Im Rahmen des JD-R Model sagen arbeitsbezogene Anforderungen Stresserleben und Erschöpfung vorher, während Ressourcen wichtige Prädiktoren für Lebensqualität und Engagement sind. Dabei spielen die Ressourcen nach Bakker und Demerouti insofern eine wichtige Rolle, da sie als Puffer dienen, dass sich auch in Situationen mit hohen Anforderungen keine negativen Konsequenzen ergeben.⁴⁶⁰ Das bedeutet, dass für den Erhalt der Gesundheit ein Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Ressourcen herrschen muss.

Die Bergführer arbeiten in eigener Regie, tragen die Verantwortung am Berg für ihre Gäste und für sich.

Selbstmanagement kann trainiert werden, sollte trainiert werden, da nicht jeder über diese Kompetenz verfügt. Durch Selbstmanagement-Programme, die in der Aspirantenausbildung vermittelt werden können, wird explizit mentale Stärke im Arbeitsleben trainiert, die sich positiv auf die Psyche auswirkt. Gesundheit leben und pflegen bedeutet, Wissen und Können, wie man eine Balance zwischen Belastungen und Entlastungen schaffen kann.⁴⁶¹ Bis anhin fehlt die Sensibilisierung für Prävention mit wünschenswerten Absolventenattributen, die die Bedeutung der Selbstverwaltung anerkennen und vermitteln. Dagegen ist das Verständnis für gesundheitsfördernde Massnahmen als zentrale Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Bergführern wenig verbreitet.

Die starken Kohärenzgefühle, die die Experten durch ihre berufliche Tätigkeit erleben, war zu erwarten, da der Bergführer gesellschaftlich ein hohes Ansehen genießt. Kohärenz steht für eine gesundheitsbezogene Lebensqualität. Die Befragten sprechen alle von ihrem harten Beruf und von den ökonomisch schwankenden Verhältnissen, die dieser Beruf mit sich bringt. Einige Befragten arbeiten in der Zwischensaison in ihrem erlernten Beruf oder verdienen in einem anderen Beruf zusätzlich Geld, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Dies kann zum psychischen Druck werden und ihr Selbstmanagement kann Selbstgefährdung auslösen.⁴⁶² Xanthopoulou et al.⁴⁶³ postulieren für das JD-R-Model Autonomie, soziale Unterstützung, Coaching und professionelle Weiterbildung als arbeitsbezogene und persönliche Ressourcen.

⁴⁶⁰ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

⁴⁶¹ Vgl. Braun; Ziemke, 2019, S. 1 - 20

⁴⁶² Vgl. Markser; Bär, 2019, S. 45 - 46

⁴⁶³ Vgl. Xanthopoulou et al., 2009, S. 235 - 244

Dies kann für die Bergführerbranche ein gutes Instrument sein, um eine Sensibilisierung für Prävention zu integrieren.

3.3.2.3 Flexibilität im Selbstmanagement

Der folgende Forschungsaspekt, der sich während der Auswertungen der qualitativen Erhebung herauskristallisierte, war die Frage: Welche negativen Folgen können aus dem Selbstmanagement entstehen?

Die Popularität des Bergsteigens hat sich in den letzten 15 bis 20 Jahren erhöht. Es ist jetzt eine der am schnellsten wachsenden Outdoor-Sportaktivitäten. Diese werden für alle Altersstufen und unterschiedliche Komfortklassen durchgeführt, überwiegend mit der Abenteuer- und Unterhaltungsabsicht. Das bedeutet für den Bergführer, dass sein Beruf verschiedene Spezifitäten beinhalten muss, um die Wünsche der Gäste zu erfüllen. Präventive Massnahmen, die als physische und psychische Schutzfaktoren dienen, sind notwendig für diese Berufsgruppe. Sie arbeiten im Dienstleistungssektor und dienen ihren Gästen. Dieses Dienen, die Wünsche der Gäste zu ermöglichen, Abenteuer anzubieten und trotz allem kein Risiko einzugehen, benötigt Schutzfaktoren, um die eigene körperliche und psychische Instanz zu schützen.⁴⁶⁴

In der vorliegenden Arbeit wurden die verschiedenen arbeitsbezogenen Belastungen vorgestellt und analysiert und deren Bewältigung mit dem Selbstmanagement. In Beziehung gesetzt wurden die präventiven Massnahmen mit den arbeitsbezogenen Anforderungen der Bergführer. Durch das JD-R Model sind die physischen sowie psychischen Belastungen wie auch die sozialen oder organisatorischen Aspekte festgelegt.⁴⁶⁵

Ein wichtiger Fokus des JD-R Modells verweist auf die Folgen von negativem Stress. Dies kann bei den Erwerbstätigen sogar zu einem Burnout führen.⁴⁶⁶ Damit gilt auch im JD-R-Model der Verlust oder der drohende Verlust von Ressourcen, zumindest indirekt als Stresserlebnis. Wie das Salutogenetische Modell von Antonovsky den Fokus auf Gesunderhaltung und Gesundheitspflege, so weist das JD-R Model von Bakker und Demerouti auf

⁴⁶⁴ Vgl. Monasterio et al., 2014, S. 214 - 219; <https://www.br.de/mediathek/video/bergauf-bergab-30082020-45-jahre-bergauf-bergab-piz-bernina-und-biancograto-av:5f1865c386600e001b32e949> [abgefragt am: 14.03.2021]

⁴⁶⁵ Vgl. Demerouti et al., 2001, S. 499 - 512; Demerouti; Nachreiner, 2019, S. 119 - 130

⁴⁶⁶ Vgl. Bakker; Demerouti, 2007, S. 309 - 328

ressourcenbasierten Stressansätze hin. Stress stellt den Körper und die Psyche vor starke Herausforderungen.⁴⁶⁷

Die Verknüpfung der beruflichen Anforderungen, der Kohärenzgefühle und dem Selbstmanagement lässt sich theoretisch dahingehend interpretieren, dass Kohärenz und Selbstmanagement, die Ressourcen für Bewältigung, also positive Wirkungsfaktoren sind. In der Praxis braucht es eine Sensibilisierung, damit die Notwendigkeit für Ressourcen in dieser Berufsbranche überhaupt integriert wird.

Die Effektivität und Effizienz von präventiven Massnahmen besteht in der Schwierigkeit des Selbstmanagements und in starken Kohärenzgefühlen. Der Bedarf an präventiven Massnahmen ist hingegen in der Bergführerbranche noch keine Zielformulierung.

3.3.2.4 Anforderungen im Beruf: Trauma, Bewegungssucht

Sommer und Ehlert untersuchten die Prävalenzraten posttraumatischer Belastungsstörungen, komorbider Symptome und des Kohärenzgefühls bei Bergführern. Die Untersuchung zeigte, dass die Kohärenzgefühle ein Marker für psychische Gesundheit sind.⁴⁶⁸

Die Studie der vorliegenden Arbeit bestätigt dies. Sommer; Ehlert, 2004, S. 329ff

Die starken Kohärenzgefühle sind wirksame Schutzfaktoren, auch vor Traumata. Auf Prävention und Krisenmanagement weist die Studie von Mikutta et al. hin, die in «Bergundsteigen» publiziert wurde:

«Im Jahr 2018 kam es zu 861 Rettungseinsätzen durch die alpine Rettung Schweiz mit 1.117 Personen, denen erste Hilfe geleistet wurde. Nicht jede dieser Situationen stellt ein Trauma dar, welches geeignet ist, eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) oder andere psychische Symptome auszulösen. Dennoch zeigt eine Studie, welche die Häufigkeit von traumatischen Erlebnissen bei Bergführern untersuchte, ein deutlich erhöhtes Risiko, im Alpinismus ein Trauma zu erleben. Eine weitere Studie von britischen Bergführern, welche international agieren, zeigte eine erhöhte Häufigkeit von Symptomen einer PTBS mit 25 %.»⁴⁶⁹

⁴⁶⁷ Vgl. https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen/PsychGesundheit_GF-CH_2005.pdf [abgefragt am: 30.12.2020]; Bakker et al., 2004, S. 83 - 104; Demerouti et al., 2005, S. 266 - 289

⁴⁶⁸ Vgl. Sommer; Ehlert, 2004, S. 329 - 335

⁴⁶⁹ Vgl. Mikutta et al., 2020, S. 84 - 90

Daraus geht hervor, dass Bergführer ein erhöhtes Risiko haben, mit traumatischen Situationen konfrontiert zu werden. Hier zeigt sich eine Prävalenz für präventive Massnahmen, die den Bergführern eine fachliche Vorbereitung auf belastende Ereignisse, wie auch in kompetenter Betreuung durch ein Care Team gewährleistet. Eine Sensibilisierung für präventive Massnahmen ist sinnvoll und soll auf die Frage hinzielen: Was erhält den Bergführer gesund?⁴⁷⁰

Dem Bergführer wird ein stoischer Charakter zugesprochen.⁴⁷¹ Über die eigene Not zu sprechen, hat in der Bergführerbranche noch keine Kultur. Auch hier zeigt sich ein Selbstmanagement-Verhalten. Die Dinge werden im Alleingang durchgestanden oder die Probleme lassen sich durch Trainingsaktivitäten kontrollieren. Dabei kann das Persönlichkeitsmerkmal High-Sensation Seeker des Bergführers ein hilfreicher Protagonist des Verdrängens sein. Denn kommen auch im Privatleben eines Bergführers unausweichliche Probleme hoch, könnte die Leistungsfähigkeit unbewusst angekurbelt werden.⁴⁷² Allein durch eine erneute Bergtour lösen sich die Probleme jedoch nicht. Experte 11 weist auf die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin. «Ich muss gestehen, meine erste Familie ging wegen meines Berufes in die Brüche. Wir hatten zwei Kinder, ich war am Führen und überliess meiner Frau die Kinder daheim. Ich habe vieles verpasst, meine Kinder habe ich einige Zeit sogar aus den Augen verloren. Dann brachte ein Unfall mich zum Stillstand, doch es war leider schon zu spät. Ich habe damals meine erste Familie durch meinen Beruf verloren.»⁴⁷³

Die eben erläuterten Dimensionen, die anhand der Inhaltsanalyse herausgeleitet wurden, determinieren die Inhaltsebene der Ergebnisse der qualitativen Erhebung. Jede Dimension bietet ein Spannungsfeld der Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen. Die Analyse selbst besagt jedoch noch nicht, ob Kohärenzgefühl und Selbstmanagement wirklich vorteilhaft für die Leistungsentwicklung der Bergführer sind. Die Analyse stellt lediglich fest, dass der Bergführer durch ein starkes Kohärenzgefühl, das er in seinem Beruf erlebt und dem ausgeprägten Selbstmanagement bis anhin die Arbeitsanforderungen, die ihm sein Beruf stellt, bewältigt. Erst bei einem weiteren Analyseschritt könnte untersucht werden, inwieweit die Leistungsentwicklung dadurch gestärkt wird oder nicht.

⁴⁷⁰ Vgl. Bengel et al., 2001, S. 28 - 60

⁴⁷¹ Vgl. Dätwyler, 2017, S. 34 - 38

⁴⁷² Vgl. Claussen et al., 2015, S. 1044 - 1049

⁴⁷³ Experte 11, 2020, Anlage XI

3.4 Gestaltungsgeleitete Fragestellung/en

Um die körperliche Fitness und Gesundheit von «pensionierten Bergführern» zu erfahren, ging die Autorin nach den gewonnenen Erkenntnissen der vorliegende Arbeit der Frage nach: «Was sind im Laufe der Berufsjahre die physischen und psychischen Kosten aufgrund des Präventionsmangels?» Damit wollte die Autorin Bergführer zu Worte kommen lassen, die ohne präventiv gesundheitsfördernde Programme über lange Jahre im Beruf aktiv waren. Also erkundigte sie sich bei den Experten, die an der Studie teilnahmen nach Berufskollegen in fortgeschrittenem Alter. Zur Verfügung stellten sich diese drei Bergführer:

Schweizer (pensioniert, 78 Jahre), Engländer (pensioniert, 68 Jahre), Deutscher (pensioniert, 80 Jahre). Mit allen drei wurde das Interview auf Skype durchgeführt.

Die Autorin stellte die Frage: «Wie schauen Sie auf Ihre langjährigen Berufsjahre zurück? Mit was für Leiden kämpfen Sie heute?»

Die Antworten werden hier vorgestellt:

Schweizer Experte, 78 Jahre: «Ich habe zirka 50 Jahre geführt. Das war mein einziger Beruf und ich musste damit meine Familie, Frau und zwei Buben, ernähren. Dies war so nur dank meiner Frau möglich. Sie wusste, wie sie das Geld einzuteilen hatte und sie war stark genug, um oft auf mich zu verzichten. Die Buben habe ich als Kleinkinder oft nicht gesehen, doch vermisst habe ich sie alle drei. Ich war mit vielen Gästen im ganzen Alpenraum unterwegs. Oft kam ich am Sonntagabend spät und müde nach Hause, um dann das Nötigste einzupacken für die nächste Tour. Diese Arbeit hat mir sehr gut gefallen, sie ist meine Leidenschaft, auch heute gehe ich oft in die Berge. Das Führen habe ich aufgegeben, doch mit Freunden und einem meiner Söhne bin ich immer wieder unterwegs. Mein Körper mag das alles noch verkraften. Doch ohne neue Kniegelenke wäre das nicht möglich. Das viele Talwandern hat meine Kniegelenke angegriffen, und die Schultern schmerzen auch, so habe ich eine Operation mit 60 Jahren gewagt. Nun, den Schmerz hast du inklusiv mit diesem Beruf! Heute kämpfe ich nicht mehr mit Schmerzen, ich genieße die Erinnerungen und bin dankbar, habe ich all das erlebt.»⁴⁷⁴

Engländer Experte, 68 Jahre: «Ich habe lange Jahre intensiv als Bergführer gearbeitet. Wir Engländer haben es anders als die Schweizer Bergführer, denn wir sind wochenlang von der Familie daheim in Grossbritannien getrennt durch diesen Beruf. Das hat mich meine erste Ehe dann auch gekostet. Ich habe im ganzen Alpenraum geführt, die Gäste mochten mich. Das war

⁴⁷⁴ Experte 10, 2020, Anlage 10

schön, und daraus sind auch Freundschaften gewachsen. Meine Familie allerdings hat unter meinem Beruf gelitten. Jetzt bin ich 68 Jahre und immer noch sehr aktiv, ich führe zwar nicht mehr, doch ich bin oft mit meiner jetzigen Frau in den Bergen unterwegs. Ich spiele Golf, ich fliege Gleitschirm. Ich muss mich einfach bewegen, sonst leide ich. Der Beruf hat mich zwei Knieoperationen gekostet und eine Rückenoperation dazu. Der Körper wird sehr beansprucht. Was mir als junger Bergführer kein Gedanke wert war, ist es jetzt umso mehr. Dank meiner Schwester, sie ist eine hervorragende Yogameisterin, übe ich mich oft in Yoga und das bedeutet, ich bin schmerzfrei.»⁴⁷⁵

Deutscher Experte, 80 Jahre:« Ich habe jahrelang in den Bergen meine Gäste begleitet. Das war mein einziger Beruf, das war mein ein und alles. Natürlich hat es mich mein Beruf auf sehr vieles verzichten gelernt. Ich musste auch noch mit 72 Jahren führen, weil ich keine Pension habe. Also musste ich Geld auf Halde setzen, damit ich im Alter noch einigermaßen gut leben kann. Meine Frau hat viel mitgetragen, sie hat neben den Kindern auch noch gearbeitet, sonst wäre das alles gar nicht möglich gewesen. Später, als die Kinder gross waren, sind wir oft alle zusammen in die Berge gegangen. Ich kenne den ganzen Alpenraum, der Beruf wirkte wie ein Magnet für mich. Sobald ich zu Hause ankam, plante ich die nächste Tour. Gäste hatte ich immer genug, da war nie Mangel, denn Bergführer hat es zu wenig, unser Beruf ist eben nicht so beliebt. Er hat seine Schattenseiten, ich hatte insofern Glück, als dass ich nie bei einem Bergunfall involviert war. Davor hatte ich stets Angst. Belastend waren überhaupt Unfallgedanken, ich hatte immer wieder diesen Druck, dass mir kein Unfall widerfahren darf, das hätte finanzielle Einbussen bewirkt, die enorme Probleme mit sich geführt hätten. Unfälle habe ich Gott sein Dank nur sehr kleine gehabt, aber dafür eine Schulteroperation und ein neues Hüftgelenk. Der Körper leidet in unserem Beruf. Mit dem Alter wurde ich vernünftiger und strapazierte meinen Körper weniger. Das war das Resultat der Schmerzen, wenn die zu heftig sind, vergeht die Freude am Führen. Hochgebirgstouren habe ich ab 65 Jahren dann nicht mehr begleitet, ich wurde gemächlicher, ich hatte es erlebt und konnte diese Touren somit gut loslassen.»⁴⁷⁶

Diese Antworten zeigen den Ist-Zustand im Alter eines Bergführers. Die Bergführertätigkeit fordert den Körper, sodass Operationen oft als berufliche Konsequenz interpretiert werden können.

⁴⁷⁵ Experte 11, 2020, Anlage 11

⁴⁷⁶ Experte 12, 2020, Anlage 12

Aus diesen Gesprächen kristallisierte sich eine weitere Frage, nämlich «Wie ist die individuelle Leistungsfähigkeit der Bergführer im Alter?». Damit würde das Fenster zur Altersforschung geöffnet und der Einfluss der erlebten Arbeitssituationen der Bergführer könnte untersucht werden.⁴⁷⁷ Das wäre eine arbeitswissenschaftliche Studie und könnte der Frage nachgehen, wie die körperlichen Anforderungen, die der Bergführerberuf mit sich bringt, der altersbedingten Heterogenität der Bergführer möglichst gut Rechnung tragen. Entscheidend für die physische Leistungsfähigkeit ist die sogenannte körperliche Kompetenz, die bei der Bergführerberufsgruppe bezüglich des Alters untersucht wurde. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr identifiziert wird.⁴⁷⁸ Interessant wäre eine Studie über die «alten Bergführer» auch unter dem Aspekt ihres enormen Erfahrungswissen. Dieses Wissen könnte den Aspiranten und jungen Bergführern sehr hilfreich sein.

⁴⁷⁷ Vgl. Börsch-Supan et al., 2006, S. 3 - 24

⁴⁷⁸ Vgl. Börsch-Supan et al., 2006, S. 3 - 24

1 Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Forschung

Die zuvor erwähnten Erkenntnisse haben die Grundlage geschaffen, ein sogenanntes Fähigkeits-Ressourcen Modell als eines der Ergebnisse der vorliegenden Arbeit zu entwickeln. Auf der Basis des theoretischen Modells dieser Arbeit, dem JD-R Model, kann eine substantielle Empfehlung für die Bergführerbranche abgeleitet werden: Ressourcen stärken langjähriges Führen.

Denn Ressourcen bieten eine hohe Qualität an physischer und psychischer Gesundheit und sind ausschlaggebend für eine gesunde Leistungsfähigkeit. Ein differenziertes Verständnis des Bergführerberufs mit Unternehmererfolg, Zufriedenheit in der beruflichen Tätigkeit und einem gesunden Körper ist aus der Analyse der vorliegenden Untersuchung hervorgegangen. Die Übersichtsergebnisse der Analyse zeigen eine Homogenität folgender Aussagen:

«Die Zufriedenheit der Gäste»

«Berufsstolz»

«starke Kohärenzgefühle»

«ökonomische Unsicherheit gehört zum Beruf»

«geforderte Flexibilität».

Dies sind Faktoren, die im persönlichen Selbstmanagement bewältigt werden. Nicht zu vergessen ist die Bedeutung der Bezugspersonen. Ehefrauen, Freunde oder Eltern, die das Arbeitssystem der Bergführer im Hintergrund stützen.

Die Notwendigkeit eines Bewusstseins für gesundheitsfördernde Massnahmen ist eine Lebensqualitätsverbesserung. Ernährungs- und Stressmanagementprogramme gehören zu den bekanntesten präventiven Massnahmen.

Das Fähigkeits-Ressourcen Modell ist ein Ergebnis, das sich aus der vorliegenden Arbeit entwickelte. Dieses Modell determiniert Ressourcen und steht für die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen:

mit wenigen negativen Gesundheitsindikatoren (körperliche Belastungsbeschwerden, wie Knieschmerzen oder Rückenprobleme)

mit wenigen Indikatoren für negatives Befinden (negative emotionale Zustände)

mit geringerem Beanspruchungserleben

mit mehr Erholungserleben

und mit guter Arbeitszufriedenheit.

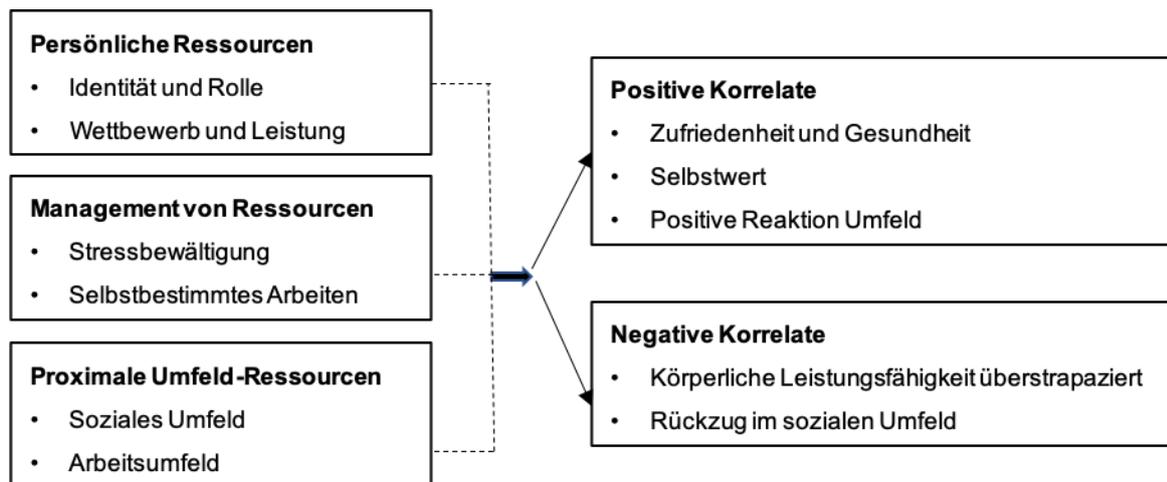


Abbildung 16: Fähigkeits-Ressourcen Modell. (Quelle: eigene Darstellung nach Seiber et al., 2013 S. 169 - 182⁴⁷⁹).

Insgesamt wird deutlich, dass die Berücksichtigung und die Umsetzung von Ressourcen im Arbeitsfeld positive sowie negative Auswirkungen haben. Den Ressourcen kommt daher eine Schlüsselfunktion bei der Bewältigung von Arbeitsbedingungen zu. Einerseits werden die negativen Effekte auf die psychische Gesundheit vermieden und die psychische Gesundheit gestärkt. Darüber hinaus wird die Wirkung negativer Korrelate sowie deren Interaktion mit individuellen Faktoren als Effekte im physischen und psychischen Gesundheitsfeld dargestellt. Dennoch können Ressourcen auch negative gesundheitliche Auswirkungen haben.

Individuell können Ressourcen zu derartigen Hochgefühlen verführen, dass über physische und psychische Grenzen hinweggegangen wird. Dann werden Körper und Psyche überstrapaziert.⁴⁸⁰ Ob persönliche Ressourcen als Karrierefaktoren für den Berufserfolg gelten, kann objektiv oder subjektiv beantwortet werden. Objektiver Erfolg wird normalerweise mit Gehalt erhoben.⁴⁸¹ Subjektiver Erfolg spiegelt die persönliche Bewertung wider.⁴⁸²

Die kriterienbezogene Validität von positiven und negativen Korrelaten in diesem Modell weist auf verschiedene Aspekte von Ressourcen hin. Die negativen Korrelate im Bergführerberuf werden dadurch genauso wie die positiven thematisiert. Damit leistet dieses Modell einen Beitrag zum Bewusstsein der Notwendigkeit von präventiven Massnahmen im

⁴⁷⁹ Vgl. Seiber et al., 2013, S.169 - 182

⁴⁸⁰ Vgl. Ng et al., 2005, S. 367 - 408; Spurk et al., 2013, S. 434 - 441; Spurk, 2016, S. 9 - 43

⁴⁸¹ Vgl. Ng et al., 2005, S. 367 - 408

⁴⁸² Vgl. Ng et al., 2010, S. 744 - 751

Bergführerberuf. Positive Korrelate sind gemäss der Analyse dieser Studie «die Zufriedenheit der Gäste» genauso wie der «Berufsstolz».

Negative Korrelate:

- Der Bergführer unterschätzt die Gefühle von Überbeanspruchung. Das Selbstmanagement ist überspannt und wird somit zur Belastung. Die Erwartungen an sich selbst sind zu hoch, etwa: immer perfekt, immer erfolgreich, immer gut gelaunt. So können depressive Episoden auch als Hilfeschrei interpretiert werden, weil sich zu viel zugemutet wurde.⁴⁸³
- Die «Zufriedenheit der Gäste» kann sich in eine Belastung wenden. Der Bergführer muss einen substanziellen Beitrag zum «Gipfelwunsch» seines Gastes mit seinen körperlichen Fähigkeiten leisten.
- Das Lob und die Freude der Gäste können subjektive gesundheitliche Schmerzen verdrängen. In Expertengesprächen, die vor und während dieser Studie stattgefunden haben, wurde auf körperliche Leiden und Spätfolgen der Bergführer hingewiesen – wie Gelenkschmerzen, Knieprobleme und Rückenschmerzen.

2 Handlungsempfehlungen/Lösungsansätze Praxis

Um die gesamte Bandbreite möglicher Risiken bei den beruflichen Anforderungen schützend abzudecken, bedarf es weiterer Untersuchungen. Interventionen sollen in der Ausbildungskette dementsprechend vermittelt werden. Zu einer Risikovermeidung bedarf es einer Sensibilisierung für und einer Ausbildung von Kompetenzen im Umgang mit gesundheitsfördernden Massnahmen.

Eine Kompetenz als Grundlage liegt, gemäss den Erkenntnissen der qualitativen Inhaltsanalyse, im Fähigkeits-Ressourcen Modell, welches in der Aspirantenausbildung gut eingesetzt werden kann. Damit wird ein Prozess in Gang gesetzt, der dazu führt, dass präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen als Teil der Ausbildung verstanden und eingesetzt werden.

Um das Arbeitsumfeld der Bergführer mit den Dimensionen Anforderungen, Entscheidungsspielräume und soziale Unterstützung empirisch zu erfassen, ist das Demand-

⁴⁸³ Vgl. Petermann; de Vries, 2016, S. 83 - 86

Control-Modell geeignet. Somit könnten in folgenden Untersuchungen das Bewusstsein und die Notwendigkeit für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in dieser Berufsgruppe entwickelt und integriert werden.⁴⁸⁴

3 Zusammenfassung und Konklusion

Aufgrund der Erkenntnisse aus der Prä-Studie kam die Autorin zur Erkenntnis, dass es nicht zielführend ist, den Forschungsgegenstand «Bergführer» und die Copingstrategien mittels einer quantitativen Erhebung zu erforschen und diese Planung wurde in der Folge verändert.

In der einleitenden Eingrenzung auf die Bergführerbranche erfolgte auch deren Begründung. In einem nächsten Schritt wurde die verwendete qualitative Inhaltsanalyse näher ausgeführt und deren Einsatz begründet. Die nähere Beschäftigung mit der quantitativen Erhebung zeigte, dass die Beantwortung der Forschungsfragen sich bei der qualitativen Erhebung erwiesen. Die quantitative Erhebung darf als kleine Ergänzung in dieser Untersuchung betrachtet werden. Um einen weiteren Arbeitsprozess daraus zu entwickeln würde es eine nähere Befassung damit verlangen. Mit der Bildung der für das Forschungsvorhaben relevanten Theorien und der Erarbeitung praktischer Lösungswege wurde ein weiterer wesentlicher Teilabschnitt der vorliegenden Arbeit geschaffen.

Die Eingrenzung der Forschungsthematik bedeutete für diese Arbeit, dass eine Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche noch nicht von einer Wissenschaftstheorie aufgegriffen wurde. Dabei wurde aufgezeigt, dass sich die Autorin in der qualitativen Studie genau an die strengen wissenschaftlichen Anforderungen gehalten hat. Damit wurde eine Klärung angestrebt, ob sich das starke Kohärenzgefühl, das sich bei der Auswertungsanalyse der qualitativen Erhebung zeigt, auch in der quantitativen Erhebung der Schweizer Bergführer widerspiegelt. Dabei gilt es, zu verstehen, dass der wissenschaftliche Charakter der quantitativen Erhebung aufgrund der begrenzten Fragen und der kleinen Analyse eingeschränkt ist. Das bedeutet, dass für diese Erhebung idealtypisch keine Theorie oder Hypothese im Vordergrund stand. Der Forschungsprozess ist vielmehr aus einer spontanen Forschungsidee heraus entstanden.⁴⁸⁵

⁴⁸⁴ Vgl. Karasek; Theorell, 1990

⁴⁸⁵ Vgl. Wintzer, 2016, S. 3 - 10

Zu diesem Entscheid führten die verschiedenen Gespräche mit Experten der Bergführerbranche und die Tatsache des Aspirantenmangels. Dies führte zu einem neuen Forschungsfokus über präventive Programme. Die Forschungsarbeiten wurden über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren geführt.

Während dieser Zeit entwickelte sich ein guter Zugang zum Forschungsobjekt.

Den Bergführern wurde während des Lockdowns der Covid-19-Pandemie ein Berufsverbot auferlegt.⁴⁸⁶ Aus den Skype-Interviews in dieser Zeit mit Bergführern aus dem europäischen Alpenraum wurde deutlich, dass viele der Interviewten von einer grossen Erholungspause sprachen und dass sie diese Zeit gerne mit der Familie und oder mit Freunden verbrachten. Die Pandemie-Zeit hatte für diese Berufsgruppe also auch ihre positive Seite.

Die Wahl dieser Forschungsarbeit, die Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche, wurde in verschiedenen Ausführungen in dieser Arbeit diskutiert und erläutert. Die Entwicklung der Studie war mit den Schwierigkeiten, die Forschungsfragen nicht aus dem Blick zu verlieren und sich innerhalb der Grenzen des Machbaren zu bewegen, verbunden. Diese Schwierigkeiten bestanden, obwohl sich die Arbeit eines Bergführers gut eingrenzen lässt und die Autorin auch einen sehr guten Zugang zur Bergführerbranche hat. Aus der Vielfältigkeit des Bergführerberufes und einer intensiveren Auseinandersetzung im Rahmen der Forschungsarbeit sind weitere relevante Forschungsfragen entstanden.

Dennoch ist es der Autorin gelungen, den Forschungsplan und Studienablauf einzuhalten. Dadurch tragen die Forschungsergebnisse einen ernstzunehmenden Charakter. Der Mehrwert für die Wissenschaft besteht darin, dass mit dieser Dissertation eine Sensibilisierungsarbeit in der Bergführerbranche über präventive gesundheitsfördernde Massnahmen entstanden ist. Der praktische Mehrwert liegt darin, dass Lösungsansätze bzw. Lösungsvorschläge bezüglich der Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen entwickelt wurden, die das Potenzial haben, ein ernstzunehmendes Diskussionsthema auf Verbandsebene zu werden. Das Thema Selbstmanagement zur Bewältigung der vielfältigen Arbeitsanforderungen kann durch diese Arbeit auf einer Ebene geführt werden, die für die Bergführer eine nachhaltige Verbesserung der langfristigen Arbeitssituation generiert.

⁴⁸⁶ Vgl. <https://sbv-asgm.ch/covid-19/e>, [abgefragt am: 10.06.2020]

Die Ergebnisse dieser Arbeit werden im Folgenden integriert anhand von 10 Überlegungen, die als Denkanstösse betrachtet werden können. Die Ergebnisse umfassen alle Bereiche der vorliegenden Dissertation: die Prä-Studie, die explorativen Befunde aller 37 Interviews, die Interviews mit Experten, die keine Befragten der qualitativen Erhebung waren und die Erkenntnisse der qualitativen und quantitativen Erhebung, wie auch die Erkenntnisse der Theoriebildung.

Denkanstoss 1:

Das Forschungsgebiet der präventiven gesundheitsfördernden Sensibilisierung für die Bergführerbranche wurde bis anhin vernachlässigt. Dies liegt einerseits daran, dass der Bergführer naturgemäss gesund ist und andererseits daran, dass die Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche keine Kultur hat.

Denkanstoss 2:

Die qualitative und quantitative Erhebung haben zum Vorschein gebracht, dass der Bergführer im Selbstmanagement und in starken Kohärenzgefühlen die arbeitsbezogenen und privaten Anforderungen, die sein Beruf stellt, bewältigt.

Denkanstoss 3:

Die qualitative Erhebung zur Bewältigung der Anforderungen wurde für die Branche der Bergführer bzw. deren Arbeit zum ersten Mal untersucht. Dazu erfolgte die qualitative Erhebung durch eine Inhaltsanalyse, die quantitative Erhebung wurde als ergänzende Erweiterung durchgeführt, um zu klären, ob das Kohärenzgefühl sich auch in der Gruppe aller Schweizer Bergführer zeigt. Die Ergebnisse bestätigen die Resultate der qualitativen Untersuchung. Sie sind konsistent und somit kann darauf geschlossen werden, dass die Kohärenzgefühle und das Selbstmanagement überlebenswichtige Kernqualitäten für Bergführer bezüglich der Bewältigung der Arbeitsanforderungen sind.

Die qualitative sowie die quantitative Erhebung haben gezeigt, dass Selbstmanagement und Kohärenzgefühle die treibenden Qualitäten für den Bergführer sind, um gesund im Beruf zu bestehen. Die Verbandsebene ist sich dessen nicht bewusst und somit wurden die präventiven Sensibilisierungsmassnahmen nicht in der Organisationskultur entwickelt.

Denkanstoss 4:

Anhand der Ergebnisse der qualitativen Erhebung konnte das Fähigkeits-Ressourcen-Modell entworfen werden. Dieses Modell kann in der Bergführerbranche verwendet werden und somit als Sensibilisierungsmassnahme für die Prävention dienen.

Denkanstoss 5:

Die Experteninterviews mit Bergführern aus dem Alpenraum zeigten insofern eine Homogenität, als dass die Bergführer durch das starke Kohärenzgefühl die Anforderungen, die ihnen ihr Beruf stellt, bewältigen. Die starke Zufriedenheit, die diese Experten aus unterschiedlichen Ländern durch ihren Beruf erleben, zeigt ein einheitliches emotionales Niveau an Zufriedenheit und Dankbarkeit. Das heisst, es wurden keine neuen wegweisenden Perspektiven durch die Vielfältigkeit der Kulturen aufgezeigt.

Denkanstoss 6:

Eine Organisationsentwicklung könnte im Rahmen der Aspirantenausbildung von Verbandsseite ein Verfahren für Arbeits- und Anforderungsanalyse sein. Die Thematik der Analyse von Arbeitsanforderungen und Entscheidungshilfen für psychologisch und physiologisch begründete Gestaltungen würden somit eine Lücke schliessen.

Denkanstoss 7:

All die durchgeführten Interviews mit Experten aus der Schweiz, Deutschland und England, die sich nicht an der qualitativen Erhebung beteiligten, zeigten ein übereinstimmendes Bild. Die Bergführer sind individuell sensibilisiert für gesundheitliche Präventionsmassnahmen. Dazu gibt es bis heute noch keine Ausbildungsprogramme in der Aspirantenausbildung. Es fehlt der Bedarf an Sensibilisierungsmassnahmen für Prävention. Hier geht es insbesondere um die Tatsache, dass der Bergführerberuf geprägt ist durch physio-psychologische Beanspruchungseffekte bei hohen Arbeitsanforderungen und somit zu stärkeren Gesundheitsbeeinträchtigungen führt.

Denkanstoss 8:

Aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht könnte der Bergführerbranche ein Coachingkonzept für die Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen dienen.

Denkanstoss 9:

Die Befriedigung und Zufriedenheit, die die Bergführer in ihrer beruflichen Tätigkeit erleben, kann eine Organisationsentwicklung verdrängen. Untersuchungen von Greif et al. weisen kritisch darauf hin, dass Veränderungsprojekte einen bescheidenen Erfolg haben. Da Veränderungen kaum ausschliesslich eine Positionsebene betreffen und eine aktive Beteiligung sowie Zusammenarbeit von Personen oder Gruppen erfordert, führt ein Veränderungsprozess nicht selbstverständlich zum Erfolg.⁴⁸⁷

Denkanstoss 10:

Der Autorin ist es mit dieser Arbeit gelungen, ernstzunehmende Ergebnisse sowie deren Mehrwert für Wissenschaft und Praxis darzulegen.

3.1 Erkenntnisse des Gestaltungsteils

Das entwickelte Fähigkeits-Ressourcen Modell, das aus dieser Arbeit hervorgeht, könnte in der Aspirantenausbildung wie folgt eingesetzt werden:

Präventive Massnahmen sollen unter Berücksichtigung der individuellen Eigenschaft eine protektive Wirkung im Zusammenspiel zwischen Belastungen und Gesundheit haben. Dadurch können die Gesundheit der Bergführer sowie das Familienleben und die berufliche Leistungsentwicklung beeinflusst werden.

Kahneman und Deaton⁴⁸⁸ weisen darauf hin, dass sich emotionales Wohlbefinden auf die emotionale Qualität der Alltagserlebnisse (wie die Häufigkeit und Intensität von Erfahrungen mit Freude, Stress, Traurigkeit, Wut und Zuneigung), die das Leben angenehm oder unangenehm machen, wie auch auf die Lebensbewertung bezieht. Sie stellten fest, dass emotionales Wohlbefinden unterschiedliche Korrelationen zeigt. Das heisst, dass ein hohes Einkommen die Lebenszufriedenheit, nicht aber das Glück fördert und dass ein niedriges Einkommen sowohl mit einer niedrigen Lebenseinschätzung als auch mit einem niedrigen emotionalen Wohlbefinden verbunden ist. Eine Erkenntnis der vorliegenden Arbeit heisst: Die Honorierung erhalten die Bergführer durch die Zufriedenheit ihrer Gäste. Aus dieser intrinsischen Belohnung gewinnen sie ihre persönliche Zufriedenheit.

⁴⁸⁷ Vgl. Greif et al., 2004, S. 19 - 49

⁴⁸⁸ Vgl. Kahneman; Deaton, 2010, S. 16489 - 16493

3.1.1 Zusammengeordnete Ergebnisse als Gestaltungsversuch

Herauskristallisiert hat sich in der vorliegenden Arbeit, dass alle Experten im persönlichen Selbstmanagement gesundheitsfördernde Massnahmen zur Prävention gegen Krankheiten und Schmerzen ihres strapazierten Körpers einsetzen.

Im folgenden Kapitel werden Möglichkeiten vorgestellt, Lernprogramme in der Aspirantenausbildung sowie als Weiterbildung für die Bergführer, einzusetzen und einzuüben. Solche Lernprogramme tragen den Charakter von präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen und können durch ein entsprechendes Einüben individuell praktiziert werden. Damit würde den Bergführern ein Repertoire an gesundheitsfördernden Lernprogrammen mitgegeben. Ihr Selbstmanagement wäre mit diesen Lernprogrammen in eine strukturierte Selbststeuerung eingebettet.

3.1.1.1 Evidenzbasierte Leitlinien für präventive Massnahmen

Es soll nicht Ziel dieser vorliegenden Arbeit sein, Meditations- oder Achtsamkeitsprogramme vorzutragen, die die Aspiranten oder Bergführer praktizieren können. Dieses Kapitel widmet sich der Wirksamkeit solcher gesundheitsfördernder Programme.

Viele Menschen meditieren, um psychischen Stress und stressbedingte Gesundheitsprobleme abzubauen. In den letzten zwei Jahrzehnten ist es durch eine enorme Zahl wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Stressforschung zu einem evidenzbasierten Wissenszuwachs gekommen.⁴⁸⁹ Die auf «Achtsamkeit» basierenden Interventionen werden in Verbindung mit Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit in Verbindung gebracht.⁴⁹⁰

Es existieren zahlreiche präventive gesundheitsfördernde Programme. Meditation und Achtsamkeitsübungen sind zunehmend beliebte Bestandteile einer psychologischen Verhaltenstherapie. Verschiedene verwendete Meditationstechniken werden als Lernprogramme in all jenen Bereichen eingesetzt, in denen es um den Umgang mit Stress geht.⁴⁹¹

Doch bevor entspannungstechnische Lernprogramme in Betracht gezogen werden können, gilt es, das Bewusstsein in der Bergführerbranche für die Notwendigkeit von präventiven gesundheitsfördernden Massnahmen zu integrieren. Dadurch könnte die Frage nach der Notwendigkeit solcher Lernprogramme aufgeworfen werden. Dies würde deutlich machen,

⁴⁸⁹ Vgl. Egle et al., 2020, S. 618 - 626

⁴⁹⁰ Vgl. Heckenberg et al., 2018, S. 62 - 71

⁴⁹¹ Vgl. Pokorski; Suchorzynska, 2018, S. 85 - 91

dass das Selbstmanagement der Bergführer Gültigkeitscharakter trägt und eine kritische Auseinandersetzung mit diesem Thema notwendig ist. Denn ferner ist zu bedenken, dass es sowohl ein gesundes wie ein krankheitsbezogenes Selbstmanagement gibt.⁴⁹²

In den letzten 20 Jahren hat sich das wissenschaftliche Verständnis für Ernährung bezüglich der Wirksamkeit auf die Gesundheit und die körperliche Leistungsfähigkeit stark entwickelt. Die Ernährungswissenschaft liefert eine Grundlage für die spezifischen Ernährungsbedürfnisse bei harter körperlicher Bewegung.⁴⁹³ Lernprogramme für die Aspiranten zum Thema Ernährungsverhalten sind eine weitere präventive Massnahme, die wirkungsvoll in die Bergführerbranche integriert werden kann.⁴⁹⁴

3.2 Beantwortung der gestaltungsgeleiteten Fragestellung

In Kapitel 3.4 «Gestaltungsgeleitete Fragestellungen» wurde eine explorative Interviewfrage definiert. Ziel der durchgeführten Interviews mit den drei pensionierten Bergführern war es, mögliche physische und psychische Auswirkungen des Berufs zu erhalten. Nachfolgend werden diese Interviews interpretiert.

Das Selbstmanagement wird von den Bergführern gelebt, ohne Kenntnisse darüber, dass sie es als Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen anwenden. Der Bergführerberuf ist hart und fordert Psyche und Körper heraus. Eine Bewusstwerdung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen ist unausweichlich, entspannungstechnische Lernprogramme könnten gezielt zur Bewältigung der Anforderungen eingesetzt werden.

⁴⁹² Vgl. Egle et al., 2020, S. 185 - 626

⁴⁹³ Vgl. Brotherhood, 1984, S. 350 - 389

⁴⁹⁴ Vgl. Praz, 2015, <https://jissn.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12970-015-0108-5> [abgefragt am: 20.05.2020]; Experte 3, Anhang 3; Experte 5, Anhang 5; Experte 10, Anhang 10; Experte 11, Anhang 11; Experte 15, Anhang 15; Experte 16, Anhang 16; Experte 19, Anhang 19; Experte 20, Anhang 20; Experte 23, Anhang 23; Experte 25, Anhang 25; Experte 26, Anhang 26; Experte 28, Anhang 28; Experte 30, Anhang 30; Experte 31, Anhang 31; Experte 32, Anhang 32; Experte 33, Anhang 33; Experte 34, Anhang 34; Experte 35, Anhang 35; Experte 36, Anhang 36; Experte 37, Anhang 37 der qualitativen Studie weisen auf die Ernährung hin

V SCHLUSSTEIL

1 Zusammenfassung und Fazit

Eine Devise für den gesamten Gesundheitsprozess ist die Eigenverantwortung des Individuums für seine Gesundheit.⁴⁹⁵ Dies gilt auch für Bergführer. Der Bergführer muss über ein unerlässliches Gesundheitswissen verfügen, welches das Zusammenspiel von Arbeit und Gesundheit sowie ein gesundheitsförderndes Bewusstsein umfasst.⁴⁹⁶

Die Sensibilisierung steht:

Für praktische Lebensbewältigung von Konzepten, die aktiviert und genutzt werden, sei es zur Bewältigung von konkreten Lebensproblemen oder auch zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit.

Für Bewusstheit der Grenzen der Belastbarkeit.⁴⁹⁷

Zwar existiert bis heute noch keine Statistik über vollbrachte oder versuchte Suizide bei Leistungssportlern⁴⁹⁸, hier herrscht jedoch Tabuisierung, welche die vernachlässigte Sensibilisierung für Prävention verstärkt.

Massnahmen, die die Bergführer selbst ergreifen können, umfassen angemessene individuelle Fort- und Weiterbildungen.⁴⁹⁹

Präventionsmassnahmen werden durch eine Vielzahl von Ratgebern, Definitionen, Formen, Methoden und Konzepten geprägt.⁵⁰⁰ Eine entscheidende Frage ist, mit welchen methodischen Prinzipien Bergführer beraten werden sollen und worauf es in dieser Beratung ankommt. Bis heute üben sie sich im Selbstmanagement der gesundheitsfördernden Massnahmen und den unternehmerischen Tätigkeiten.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Experten während ihrer Berufserfahrungen eine Wahrnehmung für Prävention schärften. Das zeigt sich darin, dass alle Befragten den Fokus auf ihren Körper zu richten wissen, indem sie körperentlastende Übungen, wie zum Beispiel Stretching machen, sich eine gesunde Ernährung gönnen, wenig Alkohol trinken und versuchen, sich nach der Führerarbeit ausreichend auszuruhen. Die Bedeutung an präventiv gesundheitsfördernden Massnahmen ist bei allen prägnant hoch. Gelernt haben sie es nicht

⁴⁹⁵ Vgl. Brandenburg; Nieder, 2009, S. 11 - 48; Koyuncu, 2006, S. 122 - 139

⁴⁹⁶ Vgl. Nielsen et al., 2017, S. 101 - 120

⁴⁹⁷ Vgl. Ulich; Wülser, 2018, S. 10 - 124

⁴⁹⁸ Vgl. Markser; Bär, 2019, S. 45 - 46

⁴⁹⁹ Vgl. Hollmann; Hanebuth, 2011, S. 81 - 87; Kraemer; Lenze, 2011, S. 169 - 177

⁵⁰⁰ Vgl. Walter et al., 2012, S. e99 - e113

als Teil in ihrer Ausbildung, sondern durch die Berufsjahre. Im Selbstmanagement haben alle gelernt gesund, in ihrem Beruf zu bleiben. Einige der Befragten müssen bis ins Alter führen. Sie haben eine zu geringe Altersversicherung, um davon leben zu können.

Ein Sensibilisieren für präventiv, gesundheitsfördernde Massnahmen ist auf Verbandsebene angezeigt, um eine nachhaltige Veränderung in der Aspirantenausbildung zu erreichen oder Weiterbildungsprogramme zu implementieren.

Der Ist-Zustand der Aspirantenausbildung verdeutlicht eine Diskrepanz. Einerseits werden die Aspiranten mit allen technischen Tools ausgebildet, damit sie den Beruf vollumfänglich ausüben können. Die Ausbildungswege sind im ganzen Alpenraum lang und anstrengend. Nur eine Elite obsiegt und erreicht das Ziel, Bergführer zu sein. Auf der anderen Seite jedoch fehlen Ausbildungstools, die eine psycho-ökonomische Dimension abdecken.

Die Bewertung des Führens als Arbeit vor dem Hintergrund einer langjährigen Ausbildung wird in einen funktionalen Zusammenhang mit den komplexen Anforderungen gestellt. Die psycho-ökonomische Dimension ist unter gesundheitlichen und ökonomischen Gesichtspunkten dieser Berufsgattung von Bedeutung.

Wie in der Einleitung bereits angesprochen, können mit Blick auf die Untersuchungsfragen zwei Kriterien für eine Präventionssensibilisierung erfüllt sein:

Aufgrund der qualitativen Analyse kommen für eine Präventionssensibilisierung Tools infrage, die von den Bergführern als gewichtig angesehen werden, sodass die Chance gross ist, dass die präventiven Massnahmen nicht nur ein Weiterbildungsthema sind, sondern bleiben. Dies ist am ehesten bei den Tools zu erwarten, die einen zentralen Stellenwert für die gesunde Lebensgestaltung bis ins Alter besitzen.

Als Basis liegt der Fokus auf der Gleichberechtigung der Dimensionen Gesundheit und Ökonomie. Damit kann der Bergführer neben den alltäglichen variantenreichen Anforderungen einer Überforderung vorbeugen. Das Kohärenzgefühl allein reicht nicht vollumfänglich aus, weil die Gesundheit kein Zustand, sondern ein Prozess ist. Der Bergführer ist für seine individuelle Gesundheit verantwortlich. Das Alter ist nach Erfolg ausgerichtet, denn in der modernen Industriegesellschaft ist das Alter keine Quelle der Profitmaximierung.⁵⁰¹ Zu starker Druck aufgrund zu hoher Ziele kann zu Erschöpfung führen. Der Bergführer wird mit Ansprüchen konfrontiert, denen er ständig versucht, gerecht zu werden und denen er gerecht werden muss. Daher ist der Fokus auf Prävention wichtig, denn neben den unumgänglichen technischen und klimatischen, geografischen und topologischen

⁵⁰¹ Vgl. Grönemeyer et al., 2008, S. 15 - 20

Kenntnissen sowie den Kenntnissen aus der Schnee- und Lawinenforschung sollte sich ein Bergführer für seine Verhaltensweisen und auch seine Persönlichkeitseigenschaften interessieren, um diesen Beruf bis ins hohe Alter physisch und psychisch zufriedenstellend auszuführen.

Die Notwendigkeit einer Intensivierung von präventiven gesundheitsfördernden Programmen für die Bergführer eröffnet nicht nur einen guten Umgang mit der Gesundheit, sondern auch einen mit der ökonomischen Realität. Denn die Förderwürdigkeit von Prävention⁵⁰² hat einen positiven Einfluss auf die ökonomische Realität der Bergführer, weil Prävention gesundheitsfördernde Lebensweisen unterstützt und somit die Leistungsfähigkeit bis ins Alter ermöglichen kann, was sich wiederum auf die finanzielle Situation positiv auswirkt.

In der Aspirantenausbildung könnten Präventionstools angeboten werden. Das würde eine Vermittlung zur ökonomischen, sozialen und gesundheitlichen Lebensqualität bedeuten. Solch eine Vermittlung kann als Nachhaltigkeitskommunikation bezeichnet werden. Es ist bekannt, dass sich ein Bergführer im Zeitraum der Familienplanung nach seinem Stammbetrieb ausrichtet, denn eine Familie haben und Bergführer sein, ist für beide Seiten eine grosse Herausforderung.

Durch eine Präventionssensibilisierung können Bergführer trotz ihres Selbstmanagements motiviert werden, entsprechendes Verhalten in ihren Berufsalltag aufzunehmen. Dies könnte zum Beispiel im Gesundheitsbereich, wie bei der Ernährung oder Entspannung, sein. Der Einfluss bedeutender gesundheitlicher Risikofaktoren, wie etwa im Bereich Schlaf, Bewegung oder Ernährung, wurde in dieser Arbeit nicht erforscht, von einigen Befragten jedoch angesprochen.

2 Ergebnisse und Erkenntnisse

Diese Arbeit führt ein aus der vorliegenden Studie entwickeltes Modell (Kapitel 9) ein. Dieses Modell kann in der Praxis insofern angewendet werden, als dass es einen direkten Nutzen für die Sensibilisierung für präventive Massnahmen und deren Wirkung auf die Leistungsfähigkeit der Bergführer hat.

Als neues Erkenntnis geht aus dieser vorliegenden Studie die Homogenität der Expertenaussagen hervor. Das war so nicht zu erwarten. Die explorative,

⁵⁰² Vgl. Schüz; Möller, 2006, S. 143 - 155

bergführerspezifische qualitative Studie war stark vom ausgeprägten Kohärenzgefühl und dem Selbstmanagement der Experten betreffend der Bewältigung der Arbeitsanforderungen dominiert, obwohl auf die Homogenität der Expertengruppe kein Wert gelegt wurde. Als neue Erkenntnis kristallisierte sich heraus, dass Schweizer, Deutsche, Franzosen, Italiener und Briten sich im Selbstmanagement, der Kompetenz, die eigene persönliche Problemlösungsorientierung zu leben, auszeichneten.

Die Erkenntnis, dass alle Experten der vorliegenden Studie ihre eigenen Experten im Selbstmanagement sind und bezüglich Bewältigungen ein homogenes Bewältigungsbild vorweisen, weist darauf hin, dass der Blick auf die individuellen Risikofaktoren in das halbstrukturierte Experteninterview nicht miteinbezogen wurde. Somit bleibt die folgende Frage unbeantwortet: Wie gelingt es dem Bergführer, gesünder und weniger krank zu sein? Krankheit bezieht sich hierbei auf körperliches Leiden. Die Erkenntnisse aus der vorliegenden Studie weisen auf das starke Kohärenzgefühl der Bergführer hin, das ihnen einen effizienten Schutzmantel bietet und sie gesund bleiben lässt. Jedoch bleibt die Frage, wie es den Bergführern gelingt, gesund zu bleiben. Eine weitere Erkenntnis der vorliegenden Studie belegt, dass alle Experten gesundheitsfördernde Programme oder Übungen in den Alltag eingebaut haben, was als Resultat des Selbstmanagements angesehen werden kann. Was in den Ergebnissen dieser vorliegenden Studie fehlt, ist die Erkenntnis von wissenschaftlichen Studien, die darauf hinweisen, dass zum Selbstmanagement ein tiefes Verständnis für die eigene Persönlichkeit entscheidend ist.⁵⁰³

Die quantitative Erhebung war in dieser Arbeit nicht geplant und wurde als Ergänzung durchgeführt. Die Autorin wollte erfahren, ob sich die Ergebnisse der qualitativen Studie bei allen in der Schweiz tätigen Bergführern bestätigen. Der wissenschaftliche Charakter dieser Studie ist aufgrund der begrenzten Fragen und der subjektiven Analyse eingeschränkt. Die subjektive Beurteilung des eigenen Gesundheitszustands könnte analysiert werden, um damit eine Instanz herauszukristallisieren, die die persönliche Sichtweise und Bewertungen abgibt. So könnte eine zukünftige quantitative gesundheitsfördernde Präventionsstudie durchgeführt werden.

Die deskriptive Analyse der vielfältigen Anforderungen bestätigt die aus der Literatur bekannten Ergebnisse. An vielen Arbeitsplätzen werden relevante präventive

⁵⁰³ Vgl. Kleinmann; König, 2018, S. 19 - 90; Weisweiler et al., 2013, S. 15 - 171; Henriques, 2005, S. 3 - 6

gesundheitsfördernde Massnahmen für die Mitarbeiter angeboten.⁵⁰⁴ Die Anforderungen der Bergführer sind jedoch vielfältig und verteilen sich nicht auf Profilwerte mit einem deutlichen Schwerpunkt.

Die Analyse der qualitativen Erhebung zeigte differenzierte Resultate: auf der einen Seite wurden die Anforderungen als zu bewältigen beschrieben, auf der anderen Seite wurde die ökonomische und körperliche Härte des Berufes geschildert. Dabei variierten die Aussagen der Experten untereinander kaum. Die Anforderungen und die Bewältigung sind als homogen zu betrachten. Es wurde deutlich, dass keine individuelle Betrachtung eine entsprechende Grundlage für das gesunde Arbeiten darstellt. Alle Experten zeigten ein starkes Kohärenzgefühl und bewältigten die Anforderungen im Selbstmanagement. Die Individualität zeigte sich in den unterschiedlichen gesundheitlichen Programmen, die die Bergführer in Eigenverantwortung durchführten.

Wie die deskriptive Analyse der Arbeitsanforderungen gezeigt hat, weisen die Anforderungen eine sehr geringe Varianz auf, sie sind also in sich homogen. Die gesundheitlichen Massnahmen, die die Bergführer im Selbstmanagement machen, weisen ebenfalls eine geringe Varianz auf. Diese Untersuchung mit einer homogenen Stichprobe ergab eine starke Bestätigung einer Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen. Das JD-R und das Salutogenese Modell wurden insofern in der vorliegenden Arbeit bestätigt, als dass das starke Kohärenzgefühl als Ressource für die Bewältigung der Anforderungen wirksam war. Wie ein Bergführer sein Unternehmen aufbaut, entwickelt oder vergrössert, bleibt ihm überlassen. Ein entsprechendes Programm wird hierfür nicht in der Aspirantenausbildung angeboten. Er muss sich also an erfahrene Bergführer wenden, die sich seit Jahren als Unternehmer in den Dienst ihrer Gäste stellen oder sich extern von einem Fachmann beraten lassen. So lernt der junge Bergführer, Unternehmer zu werden. Die Kundenbindung ist eines der wichtigsten Marketingthemen, die es von erfahrenen Bergführern einzuholen gilt. Dieses psycho-ökonomische Ziel steht für eine Ertragssteigerung. Als erfolgreicher Unternehmer muss der Bergführer die Marketingspielregeln verstehen und sich mit seinen Kollegen und seinen Kunden auseinandersetzen.

Bergführer müssen auf jeder Tour Acht auf ihren Gast und sich selbst geben, damit eine Tour erfolgreich ist. Daneben müssen sie jedoch auch gute Geschäftsleute sein, damit sich

⁵⁰⁴ Vgl. Bödeker, 2007, <https://epicurus.de/Prävention-extra-0703.pdf> (epicurus.de) [abgefragt am: 09.04.2020]; https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/Publikationen/Praevention/Broschueren/2016_BMG_Praevention_Ratgeber_web.pdf, [abgefragt am: 12.04.2020]

wirtschaftlicher Erfolg einstellt. Noch ist der Bergführer wie ein einsamer Individualist, denn es gibt keinen offiziellen Treffpunkt, um sich über unternehmerische Spielregeln auszutauschen. Ob solche Treffen jedoch bei den Bergführern erwünscht sind, müsste eruiert werden. Bis anhin hat sich keiner der Experten oder Interviewpartner darüber geäußert. Hingegen hat ein Bergsportbüro in der Schweiz solche Treffen bereits institutionalisiert und versucht damit eine Kommunikationsbewegung in der Bergführerbranche zu integrieren.⁵⁰⁵ Experte 1 äussert sich folgendermassen: «Vielleicht ist es der Berufsstolz, der es fast nicht zulässt, sich über Fehler auszutauschen. Die älteren Bergführer wünschen die Treffen nicht. Sie sind gewohnt alleine mit allem zurechtzukommen. Ihre Bewältigungsstrategie ist das Schweigen, also ein Verdrängen. Die jüngeren Bergführer sind hierzu bereit, einige mehr, andere weniger. Doch wir sehen, dass sich da ein Bedürfnis langsam äussert, die jungen Bergführer wünschen den Austausch.»⁵⁰⁶

2.1 Wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse für die Forschung

Die zuvor erwähnten Erkenntnisse der Analyse haben die Grundlagen für ein Modell für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen geschaffen, das «Fähigkeits-Ressourcen Modell». Dieses Modell wurde aufgrund der Ergebnisse, dass eine Sensibilisierung für präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche fehlt, entwickelt. Wie bereits erwähnt (Kapitel 2), ist dahingehend eine Prävention in der Bergführerbranche integriert, die Themenbereiche über Erste Hilfe oder Lawinenkunde anzubieten. Dazu kommen 1 ½ Tage Ausbildung in «Kommunikation, Umgang mit Angst, Stressbewältigung, Notfall und Krise, Psychotraumatologie». In diesen 1 ½ Tagen Ausbildung werden keine Ressourcen geschaffen, das ist auch nicht das Ziel. Vielmehr handelt es sich um einen Einblick in Themen, die rund um den Bergführerberuf existieren.⁵⁰⁷

2.1.1 Erkenntnisgewinn

Es ist hervorzuheben, dass die Ergebnisse der qualitativen Studie wie auch die verschiedenen Expertengespräche, die vor, während oder nach der Erhebung stattgefunden haben, einen entscheidenden Beitrag zur Erforschung der Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen in der Zielgruppe der Bergführer gegeben hatten. Bis

⁵⁰⁵ Experte 1, 2020, Anlage 1

⁵⁰⁶ Experte 1, 2020, Anlage 1

⁵⁰⁷ Anlage 55

anhin wurde noch keine Wissenschaftsstudie in der Bergführerbranche bezüglich präventive gesundheitsfördernde Massnahmen verfasst. Das heisst, dass die Frage nach Präventionssensibilisierung bei Beschäftigten der Bergführerbranche erarbeitet werden muss. Auf Grundlage der vorangestellten Ergebnisse entstehen vielfältige Handlungsempfehlungen in Bezug auf Präventionsmassnahmen. Aus langfristiger Betrachtung – höhere Performance nachhaltig agierender Bergführer auf der Grundlage des JD-R Modells und des salutogenetischen Modells sowie der Persönlichkeitsmerkmaltheorie High-Sensation Seeking, wurde in dieser Arbeit ein Forschungsmodell entwickelt, dass die Prüfung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsanforderungen und Ressourcen in den Fokus stellt. Durch diese Zusammenhänge kann die Selbstregulierung als Indikator dienen.

2.2 Wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse für die Praxis

Ergänzend zu den Ergebnissen der vorliegenden Arbeit sind weitere Forschungen im Bereich der Präventionsmassnahmen und die Übertragung der Erkenntnisse in die Praxis nötig. Die Gemeinsamkeit aller Handlungsempfehlungen besteht darin, dass sie der Entwicklung und Gestaltung einer gesundheitsfördernde (Arbeits-)Umgebung für angehende Führungskräfte, den Aspiranten, dienen.⁵⁰⁸ Das Anbieten von entsprechenden Fortbildungs- und Beratungsveranstaltungen und die Untersuchung der Auswirkungen einer verstärkten Nutzung dieser Angebote könnte ein Schritt in diese Richtung sein. Dies könnte in Form von Coachings durchgeführt werden. Berufsstolz alleine genügt nicht, um in diesem Beruf gesund in Pension zu gehen. Deshalb ist eine Präventionssensibilisierung keine sogenannte «nice to have» Idee, sondern ein notwendiger Beitrag zum Gelingen einer langen und gesunden Berufstätigkeit. Das Wohlbefinden im Berufsalltag trägt zur gesunden Berufstätigkeit bei.

Die zu untersuchenden Fragestellungen für weiterführende Studien wurden bereits an verschiedenen Stellen im Rahmen der Ergebnisdiskussion aufgegriffen und thematisiert. Wenngleich der vielseitige Arbeitsablauf und die Zusammenarbeit mit den regionalen Bergsportschulen im Berufsalltag Freude bereitet und den beruflichen Interessen der Bergführer entspricht, verweisen die in der vorliegenden Arbeit festgehaltenen Aussagen der interviewten und befragten Bergführer auf Veränderungs- und Verbesserungsbedarf hin.

⁵⁰⁸ Vgl. Stadler; Spieß, 2003

Dieser Bedarf wird zwar von den Bergführern nicht offenkundig thematisiert, ist jedoch in Gesprächen mit verschiedenen Experten zu vernehmen.⁵⁰⁹

2.3 Die Doppelbelastung

Im Laufe der vorliegenden Arbeit interviewte die Autorin ein Mitglied der Geschäftsleitung des IVBV, Internationaler Bergführerverband. Das Interview trug einen explorativen Charakter, die Autorin wollte damit die Bedeutung ihrer Arbeit in Erfahrung bringen.

«Die Fragestellung, wie ein Bergführer die Doppelbelastung zwischen Idealismus und wirtschaftlichem Unternehmertum bewältigt, ist äusserst interessant und bewegt auch mich seit Jahren. Gleich nach dem ETH Studium bin ich in die Bergführerwelt eingetaucht und habe jahrelang vollumfänglich als Bergführer gearbeitet.

Der Berufsstolz ist wohl die bedeutungsvollste Ressource. Bergführer sind eine spezielle Berufsgruppe. Einerseits müssen sie im Umgang mit ihren Gästen Fähigkeiten eines Sozialarbeiters haben, andererseits müssen sie physisch robust und zeitweise hart mit sich selber sein. Dabei lässt die Einkommensmöglichkeit im Bergführerberuf keine grossen Pausen zu, vor allem, wenn eine Familie zu unterhalten ist. Dieser Berufsstolz ist ein Phänomen. Durch die harten Prüfungen in der Aspirantenausbildung gelangen die Männer und Frauen wie durch einen Initiationsritus zum Bergführer. Dieses Phänomen bewirkt wahrscheinlich die Ressource, die Resilienz, die dieser Beruf fordert. Zurzeit sind an die 2290 Bergführer im europäischen Alpenraum unterwegs, dazu noch einige aus alpenfernen Ländern.

Das Bewusstsein für physische und psychische Ressourcen fehlt jedoch bei vielen Bergführern. Dieser Teil an Aufmerksamkeit oder Interesse ist nicht Bestandteil der Ausbildung zum Bergführer. Die psychische und physische Stabilität wird vorausgesetzt, um in diesem Beruf bestehen zu können. Der Fokus auf die physischen und psychischen Ressourcen ist ein forschungswürdiges Thema.»⁵¹⁰

⁵⁰⁹ Experte 1, 2017, Anlage 1; Experte 2, Januar 2019, Anlage 2; Experte 3, 2017, Anlage 3; Experte 4, 2017, Anlage 4; Experte 5, 2019, Anlage 5; Experte 6, 2019, Anlage 6; Experte 7, 2020, Anlage 7; Experte 8, 2020, Anlage 8; Experte 9, 2020, Anlage 9

⁵¹⁰ Experte 7, 2020, Anlage 7

2.4 Die Zukunft des Bergführerberufes erfordert eine erhöhte Aufmerksamkeit

Zurückkommend auf die in Kapitel 4.2.4 aufgeworfene Frage «Was für Konsequenzen ergeben sich, wenn aus der Aspirantenausbildung heraus kein Bergführer-Nachwuchs mehr nachkommt?» äussert sich Experte 7 wie folgt: «Kurzfristig würde dies bedeuten, dass diejenigen Bergführer die noch am Führen sind, mit Arbeit überhäuft würden. Dies wäre sicher für die einzelnen Bergführer eine körperliche Überforderung und nicht sehr lange machbar. Im Weiteren würden sich die Grenzen für ausländische Bergführer öffnen, diese könnten sich unter die verbliebenen Schweizer Bergführer mischen und sich natürlich einige Touren unter den Nagel reissen. Leider mischen sich bereits heute sogenannte «selbsterfundene» Bergführer ein und führen Gäste. Diese Männer haben weder eine Ausbildung noch einen Fachausweis in der Tasche.» So kontrolliert zum Beispiel die Bergpolizei in Chamonix die Bergführer, diese müssen ihre Lizenz bei sich tragen und jederzeit vorzeigen können. Im Kanton Graubünden werden so auch die Skilehrer auf der Skipiste kontrolliert. Auch im Rest der Schweiz gibt es Überlegungen, wie die Bergpolizei Kontrollen durchführen kann. Solche Kontrollen müssen zum Schutz der Gäste durchgeführt werden. Tatsache ist, dass es in der Schweiz mehr als 1400 Bergführer gibt, doch diese sind nicht langfristig am Führen. Viele von diesen Bergführern kehren in ihren Stammbetrieb zurück. Gefordert ist also ein Berufsverständnis des Bergführerverbandes und auch von den Bergführern selbst. Das heisst, es ist jetzt an der Zeit, sich klarzumachen und in die Aspirantenausbildung zu integrieren, dass dieser Beruf insofern besonders ist, weil der Körper das Kapital ist und nicht das Führen mit den Gästen. Dies würde sich positiv auf die Berufsbranche auswirken oder sogar neue Interessenten anziehen, die diesen Beruf erlernen möchten.

Langfristig würde dies bedeuten, dass es eine Verlagerung in andere Berufsgattungen geben würde. Denn gibt es keine Bergführer mehr, würden sich neue Berufe bilden müssen. Es könnte also sein, dass im Sommer Kletterleiter oder Lagerleiter die Gäste führen würden und im Winter zum Beispiel die Snowboard- oder Skilehrer mit ihren Gästen Hochtouren oder Gletschertouren durchführen würden. Das wäre eine starke Herausforderung für die entsprechenden Ausbildungen.»⁵¹¹

⁵¹¹ Experte 8, 2020, Anlage 8

Vgl. Geiger, 2019, <https://www.nzz.ch/wochenende/reisen/alpinismus-mehr-kontrolle-bei-den-bergfuehrern-ld.1517314?reduced=true> [abgefragt am: 05.01.2020];

Experte 7 kommentiert dies folgendermassen: «Wenn der Nachwuchs ausfallen würde, gäbe es grössere Probleme in dieser Berufsgattung. So wäre dann der Verband noch stärker mit einem Nachwuchsprogramm gefordert, um junge Alpinisten für diesen Beruf zu motivieren. Doch vor allem würde dann die Gefahr bestehen, dass die sogenannte «Schwarzführerei» (Bergführer ohne Diplom) zunehmen würde. Der Beruf würde jedoch deswegen nicht aussterben, da die Nachfrage für Bergführer nach wie vor bestehen würde. Denn die Leute gehen gerne in die Berge. Gründe, weshalb man einen Bergführer auch in Zukunft weiterhin braucht, gibt es reichlich. So zum Beispiel möchten sich die Gäste ein schwieriges Ziel erfüllen, das ihnen alleine nicht gelingen kann. Ein Gast möchte zum Beispiel mehrere Viertausender besteigen und braucht dazu einen Bergführer oder ein Ehepaar geht lieber mit einem Bergführer in die Berge, um nicht alleine zu gehen. Die Expertise und die Fertigkeit des Bergführers werden auch in Zukunft gefragt sein. Doch wenn es jetzt an Aspirantennachwuchs fehlt, würde das bedeuten, dass die Nachfrage grösser ist als das Angebot. Genau das birgt die Gefahr vermehrter «Schwarzführer». Dieses Phänomen ist jedoch so alt wie der Bergführerberuf. Deshalb wurde auch das Risikogesetz eingeführt, damit der Gast geschützt ist.

Langfristige Konsequenzen wären dann zum Beispiel, dass sich die Gäste fragen würden, ob der Schweizer Bergführer noch Qualität bietet. Gefordert wäre dann auch die Internationale Vereinigung der Bergführerverbände, damit der Austausch zwischen den Verbänden unterstützt wird. Interessant wäre der Aspekt des Preises. Denn gäbe es keine Aspiranten mehr, würde der Tourenpreis ansteigen. Das heisst, wenn zum Beispiel 100 Gäste auf den Piz Bernina wollen, doch nur 50 Bergführer dazu vorhanden sind, würde das Spiel von «Angebot und Nachfrage» laufen. Das könnte dann bedeuten, dass der Bergführerberuf durchaus wieder lukrativ werden kann. Zunächst müsste man sich Gedanken darüber machen, weshalb dieser Beruf bei den Aspiranten nicht mehr attraktiv ist. Meine persönliche Ansicht ist, dass der Bergführerberuf mit der persönlichen Einstellung steht und fällt. Das heisst, wie wichtig ihm der Beruf ist, entscheidet jeder Bergführer für sich. Bereits vor 200 bis 300 Jahren wollten die Menschen auf die Berge gehen, dieser Wunsch wird wohl weiterhin bestehen. Die Faszination der Berge wird bleiben und somit wird der Bergführerberuf überleben.»⁵¹²

Vgl. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20180563/index.html>, a [abgefragt am: 14.10.2018]

⁵¹² Experte 7, 2020, Anlage 7; <https://downloads.sbv-asgm.ch/leitbild-sbv-asgm-de.pdf>, f [abgefragt am: 14.11.2018]

Aus den Antworten der verschiedenen Experten geht hervor, dass für die Zukunft des Bergführerberufes dringend eine erhöhte Aufmerksamkeit erforderlich ist. Das eigene Handeln des Bergführers und der Einsatz von gesundheitsfördernden Massnahmen bedeutet Kontrolle über eine spezifische Situation, um ein sicheres Führen zu gewähren.⁵¹³ Somit ist die Präventionsthematik relevant und notwendig. Eine Fokussierung auf diesen Bereich ermöglicht eine längere Berufsausübung und den Erhalt der Gesundheit. Der empirische Teil bestätigt, dass die betrachteten persönlichen Ressourcen positive Wirkungsträger zur Bewältigung des Spannungsfeldes sind. Das Modell, wie in Abbildung 21 dargestellt, weist auf die Ressourcen im Arbeitsfeld hin, die sich sowohl positiv als auch negativ auf die Gestaltung von Arbeitsanforderungen auswirken. Ressourcen dienen somit nicht nur der positiven Bewältigung der Arbeitsanforderungen, sondern können auch neue Arbeitsanforderungen und Belastung schaffen.

Die vorliegende Arbeit mit Fokus auf präventiv gesundheitsfördernde Massnahmen in der Bergführerbranche, mit einem sich während der Untersuchung entwickelten theoretischen Modell ist leicht zu kritisieren, denn es fehlen bis anhin Modelle oder Theorien, die dieser Branche dienlich sind. Das Fähigkeits-Ressourcen-Modell soll ein Anfang für folgende Modelle sein. Diese werden in Zukunft zur besseren Vorhersage der Bewältigung von Arbeitsanforderungen in dieser beruflichen Tätigkeit notwendig sein.

Dies könnte mit weiteren empirischen Studien erreicht werden, selbst wenn es sich dabei erweist, dass die Variablen schwer messbar sind. Es wird ausserdem erforderlich sein, die Analysemethoden genau für die Berufsgruppe Bergführer zu beschreiben, um sie den tatsächlichen Prozessen und dem «wirklichen Leben eines Bergführers» näherzubringen.

Ein Weg wäre es, die ethnologische Feldanalyse zu verwenden. Damit könnte sich das Bewusstsein, die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen als Wirkungsfaktor zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen entwickeln. Die Doppelbelastung des Bergführerberufs spiegelt sich im doppelten Auftrag des Führens: Der Bergführer muss sich am individuellen Wohl seiner Gäste orientieren, aber auch für sein eigenes Wohl arbeiten. Die Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen beinhaltet

⁵¹³ Vgl. Bandura, 1991, S. 69 - 164; Bandura, 1997

somit einen Prozess, in welchem der Bergführer dazu befähigt wird, bestimmte Probleme sowie geeignete Lösungsmöglichkeiten zu erkennen.

Die folgenden fünf Aspekte, in Kontext mit dem Themenfeld der vorliegenden Dissertation gebracht, können als Anregung für eine weitere Forschung gesehen werden.

Der erste Aspekt bezieht sich darauf, dass die Ergebnisse der Forschung auf Berufsgruppen im idealistischen Arbeitsumfeld im Generellen anwendbar sind.

- Das heisst, durch eine interne Validität zeigt sich die Gültigkeit der Studie ausserhalb der Bergführerbranche. Das ist insofern interessant, da damit die Ergebnisse auf die gesamte Bergführerbranche oder auf andere Gruppen aus dem idealistischen Arbeitsfeld, wie Gleitschirmlehrer, Coaches, Therapeuten oder auch Künstler angewendet werden könnten. Eine breitangelegte Forschung könnte eine quantitative Feldforschung der Bergführerbranche sein. Das Interesse, diese zu erfassen und zu erforschen, deren Wirklichkeit empirisch darzulegen, wäre wünschenswert. Die Ergebnisse könnten durchaus auf andere Berufe aus der idealistischen Arbeitsfeld angewendet werden.⁵¹⁴

Ein weiterer Aspekt für anschliessende Forschungsarbeiten wäre eine Ausdehnung der Studien auf den Zusammenhang von Arbeit und Familie. Work-Family. Oft sind in idealistischen Arbeitsfeldern die Grenzen zwischen Arbeit und Familienleben sehr fließend oder notwendig, dass Familienmitglieder das idealistische Arbeitsfeld sogar stützen müssen, wie es auch in der Bergführerbranche bekannt ist.

Der dritte Aspekt bezieht sich auf das Forschungsdesign. In dieser Arbeit wurde eine qualitative Erhebung und eine quantitative Erhebungsmethode, in einer leichten Version, durchgeführt.

Für weitere relevante Ergebnisse könnte eine längsschnittliche Untersuchung mit einem Forschungsschwerpunkt auf dem Arbeits- und Familienbereich der Bergführer zu relevanten Ergebnissen führen.⁵¹⁵

⁵¹⁴ Vgl. Neumann, 2013, S. 189 - 219

⁵¹⁵ Vgl. von Alemann; Oechsle, 2019, S. 1151 - 1160

Ein weiterer Ansatz betrifft die Möglichkeit der Erforschung negativer Korrelationen mit dem Berufserfolg eines Bergführers. Eine negative Korrelation könnte dann auftreten, wenn ein Bergführer mehr Touren anbietet, als er physisch und/oder psychisch verkraften kann. Denn Müdigkeit muss kein Indikator sein, um sich Ruhe zu gönnen. Die Symptome psychischer und/oder physischer Erschöpfung richtig zu verstehen, muss erlernt werden. Denn durch das Verstehen kann präventiv gehandelt werden. So könnte eine Ressourcensensibilisierung die Selbsteinschätzung bezüglich der Wahrnehmung von Körper und Psyche schulen, um die eigenen Stärken und Schwächen realistisch einzuschätzen.

Ebenfalls ein Ansatz betrifft das mentale Abschalten von der Bergführerarbeit als Erholungsindikator. Als ein psychologischer Wirkfaktor für die Erholung von Beschäftigten wurde das mentale Abschalten von der Arbeit während der Ruhezeit untersucht.⁵¹⁶ Ermüdung, ob physischer oder psychischer Art, ist ein reversibler Folgezustand aus geistiger und körperlicher Beanspruchung.⁵¹⁷

Abschliessend kann festgehalten werden, dass es durchaus sinnvoll ist, zukünftige Forschungsarbeiten zu starten. Damit würden neue Erkenntnisse für die Wissenschaft und Praxis gewonnen werden.

In der vorliegenden Arbeit finden sich wesentliche Informationen und Hinweise der Wirklichkeit der Bergführer. Die Feststellung der Notwendigkeit einer Sensibilisierung für präventive gesundheitsfördernde Massnahmen und das Formulieren sowie Fokussieren der drei Forschungsfragen stellte die Einleitung eines langen Forschungswegs dar. Begleitet war diese Arbeit auch von einem Lernprozess und einem Bewältigen von Herausforderungen, denn während der Literaturrecherche stellten sich neue Fragen und aus den vielen Gesprächen mit Experten aus unterschiedlichen Bereichen eröffneten sich auch viele neue Denkanstösse für die Autorin. So war es zuweilen nicht einfach, den Fokus durchgängig auf die Wissenschaft mit der Eingrenzung des Themas zur Formulierung und Ausarbeitung der konkreten Forschungsfragen zu legen. Abschliessend kann festgestellt werden, dass diese vorliegende Arbeit nicht nur relevante Ergebnisse bietet, sondern auch als Anregung und Diskussionsgrundlage für den zukünftigen Dialog mit Vertretern der Bergführerbranche, den die Autorin gerne weiterführen möchte, zu sehen ist.

⁵¹⁶ Vgl. Wendsche et al., 2018, S. 25 - 31

⁵¹⁷ Vgl. Wendsche; Lohmann-Haislah, 2019, S. 11 - 31

2.5 Alpinismus immaterielles Kulturerbe

Die UNESCO hat im Dezember 2019 den Alpinismus in die Liste des immateriellen Kulturerbes der Menschheit eingetragen.⁵¹⁸ Bedeutend ist, dass es um die Weitergabe von Erfahrung und spezifischem Wissen an eine nächste Generation geht. Unter diesem Fokus trägt diese Arbeit ebenfalls einen wertvollen Beitrag.

3 Ausblick

3.1 Praxisausblick

Der Fokus der vorliegenden Arbeit lag auf der Handhabbarkeit der Anforderungen, die ein Bergführer bewältigen muss, um erfolgreich und gesund in seinem Beruf zu bestehen. Demnach ist es offensichtlich, dass die Erkenntnisse dem theoretischen wie auch praktischen Beitrag zugeordnet werden können. Die Bergführerbranche durchläuft einen Wandel: Die Magnetwirkung dieses Berufes ist schwächer, es mangelt an Aspiranten. Der Bergführerberuf, der auf langfristige und nicht nur ökonomische Erfolge ausgerichtet ist, ist für Aspiranten heute eher nicht mehr attraktiv.⁵¹⁹ Diese Berufsrealität wurde, wenn überhaupt, nur am Rande dieser Arbeit thematisiert, da der Forschungsfokus darauf nicht ausgerichtet war. Die Frage, weshalb dieser Beruf, der den Heldenstatus in der Gesellschaft innehält, Nachwuchsprobleme aufzeichnet, wurde nicht beantwortet. Experte 2 kommentiert: «Die Herausforderung ist für alle Bergführer gross. Ein junger Bergführer, der von diesem Beruf leben will, muss viel führen, um sich eine grosse Stammkundschaft zu erarbeiten. Das geht an die körperlichen Kräfte, das ist ganz klar. Der Mangel an Aspiranten ist nicht einfach zu erklären. Heutzutage hat man überall einen Lehrlingsmangel und so haben wir eben auch einen Mangel an Nachwuchs. Was eine Rolle spielen kann, ist die Härte des Berufes. Was wir feststellen, ist, dass das Interesse diesen Beruf auszuüben, beschränkt ist. Es gibt weniger Interessenten als früher, das mag daran liegen, dass es heute eine grössere Auswahl an Berufswahlmöglichkeiten gibt. Beim Bergführerberuf kommt vieles zusammen: Trennung von

⁵¹⁸ Vgl. UNESCO-Welterbe (admin.ch) c, [abgefragt am: 15.12.2019]; Alpinismus wird «unsterblich», g [abgefragt am: 15.06.2020]

⁵¹⁹ Experte 2, 2019, Anlage 2

der Familie oder vom Partner/von der Partnerin, häufige Wochenendarbeit, saisonale Schwankungen der Arbeitslast etc. Den Beruf haben Bergführer nicht wegen des Geldverdienens gewählt, sondern aus Begeisterung. Denn diese Profession bedeutet Leidenschaft und ein bisschen Freiheit in unserer kontrollierten Welt. Bergführer zu sein, ist ein Privileg. Er wählt seine Routen, ist zuverlässig und vertrauensvoll, bringt seine Gäste auf jene Gipfel, die sie sich wünschen und gewährt ihnen damit ein unvergessliches Erlebnis. Das Schönste am Bergführerberuf ist, die Gäste glücklich zu machen. Bergführer strahlen ein besonderes Charisma aus und sind beliebt im Volk. Denn sie machen deutlich, was uns die Ärzte sagen: «Berge sind die beste Medizin.»⁵²⁰ Die Vielfältigkeit, die dieser Beruf ausmacht und die gefordert wird, zeigt sich auch auf den Webseiten der Bergführerverbände aus dem europäischen Alpenraum.

Auf der Webseite des Schweizer Bergführerverband wird publiziert, was ein Bergführer ausmacht:

«Sie sind professionelle Leiter von Berg-, Kletter-, Trekking-, Ski- oder Snowboardtouren und vermitteln ihren Gästen, Einzelpersonen oder Gruppen, intensive Berg- und Naturerlebnisse. Sie sind verantwortlich für die professionelle Vorbereitung und Durchführung der Tour unter spezieller Beachtung des Sicherheitsaspekts und verfügen über eine grosse theoretische und praktische Kompetenz. Der Bergführer ist eine kontaktfreudige, verantwortungsbewusste, physisch und psychisch belastbare Persönlichkeit.»⁵²¹

Auf der Webseite des Verband Deutscher Berg- und Skiführer e. V. steht:

«Der Bergführerberuf ist vordergründig eine Dienstleistungstätigkeit, tatsächlich ist der Berg- und Skiführer aber auch Vertrauter, Berater, Helfer, Unterhalter, mentaler Trainer und «Risikomanager» in einer Person. Bergführer gehen Ihrer Berufung hauptberuflich nach oder kombinieren diese Tätigkeit mit bergaffinen Berufen wie z. B. Sachverständigentätigkeit, Produktentwicklung, Erlebnispädagogik, Fotografie etc.

Doch egal welcher Herkunft oder welchen Alters, gleich ob hauptberuflich oder in Kombination mit einer anderen Tätigkeit – eines haben alle aktiven Bergführer gemeinsam: Jeder von ihnen wird vor allem durch den Wunsch nach der intensiven Auseinandersetzung mit der Erlebniswelt Berg

⁵²⁰ Experte 2, 2019, Anlage 2

⁵²¹ Vgl. <https://downloads.sbv-asgm.ch/leitbild-sbv-asgm-de.pdf>, f [abgefragt am: 14.11.2018]

*angetrieben, gepaart mit sehr viel Begeisterungsfähigkeit und einer großen
Portion Idealismus.»⁵²²*

Auf der Seite des französischen Bergführerverbandes Syndicat National Guides de Montagne steht:

«Notre profession est confrontée à une accélération des processus de transformation de notre environnement : mondialisation, changement climatique, réglementation, judiciarisation, digitalisation...

Comme toujours, les guides font face avec créativité et une grande capacité d'adaptation, transformant souvent les menaces en opportunités. Notre profession se transforme, mais reste solidement ancrée dans son histoire et ses valeurs. Elle continue de bénéficier d'une image et d'un capital sympathie exceptionnels, de faire rêver la nouvelle génération et d'être vécue comme une passion par les guides, même après 65 ans !»⁵²³

In der Arbeits- und Organisationspsychologie existiert eine Reihe von Erklärungsmodellen für die Beziehungen zwischen Arbeitstätigkeiten und Gesundheit. Das Modell, das aus dieser Arbeit konzipiert wurde, muss auf die kausalen Beziehungen überprüft werden, um an Aussagekraft zu gewinnen. Eine Präzisierung der Begriffe ist in einem ersten Schritt notwendig, da in den tätigkeitspsychologischen und der kontrolltheoretischen Ansätzen der Arbeitspsychologie Begriffe wie «Belastung», «Anforderungen» und «Ressourcen» häufig unscharf voneinander abgegrenzt werden.⁵²⁴ Anforderungen werden in der bisherigen Stressforschung häufig unter dem Aspekt ihrer belastenden Wirkung untersucht. Unter der salutogenetischen Fragestellung⁵²⁵ kommt es zu einer Betrachtung unter dem Aspekt der Ressourcen.⁵²⁶ Eine präzise Trennung zwischen den einzelnen Dimensionen kann zu einer genaueren Interpretation der Ergebnisse der Anforderungen und Ressourcen führen und wertvolle Hinweise für die gesundheits- und persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung liefern.

⁵²² Vgl. <https://vdbs.de/berufsgruppen/berg-skifuehrer/> [abgefragt am: 25.05.2020]

⁵²³ Vgl. <https://sngm.com/index.php/qui-sommes-nous/le-mot-du-president> [abgefragt am: 25.05.2020]

⁵²⁴ Vgl. Glaser et al., 2019, S. 274 - 284

⁵²⁵ Vgl. Antonovsky, 1997, S. 23 - 200; Abele, 2005, S. 176 - 186

⁵²⁶ Vgl. Richter; Hacker, 2014, S. 14 - 23

3.2 Forschungsausblick

Eine unerwartete und interessante Erkenntnis der vorliegenden Arbeit ist, dass die Covid-19-Pandemie eine Entschleunigung bei den Bergführern herbeigeführt hat. Alle Experten, die sich an dieser Studie beteiligt haben, waren zum Zeitpunkt des Interviews nicht in den Bergen, sondern zu Hause auf Skype erreichbar. Die Interviewtermine konnten einfach und schnell vereinbart werden. Die gemeinsame Familien- und Freundeszeit wurde von allen Experten geschätzt. Der Anspruch der Autorin wurde insofern erfüllt, dass diese Arbeit eine Reihe von Ergebnissen geliefert hat, an die weitere Forschungsarbeiten angeknüpft werden können. Daraus resultierend könnte sich eine Verbesserung der Lebensqualität der leistungsorientierten Bergführer entwickeln.

4 Verzeichnisse

4.1 Literaturverzeichnis

- Abele, A. E.** (2005). *Ziele Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung. Ziele, Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit Akademikerinnen und Akademikern.* In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O. 49 (4), S. 176 - 186
- Adam, A. F.; Fayolle, A.** (2016). *Can implementation intention help to bridge the intention-behaviour gap in the entrepreneurial process? An experimental approach.* In: The International Journal of Entrepreneurship and Innovation. 17 (2), S. 80 - 88
- Ahrens, D.** (2016). *Zum gesundheitsökonomischen Nutzen der betrieblichen Gesundheitsförderung.* In: Pundt, J.; Scherenberg, V. (Hrsg.). Erfolgsfaktor Gesundheit in Unternehmen Zwischen Kulturwandel und Profitkultur. Bremen: APOLLON University Press. S. 147 - 170
- Alemann von, A.; Oechsle, A.** (2019). Vereinbarkeit und Work-Life-Balance. In: Kortendiek, B.; Riegraf, B.; Sabisch, K. (Hrsg.). Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer-Verlag, S. 1151 - 1160

- Allmer, H.** (1998). „*No risk – no fun*“ – Zur psychologischen Erklärung von Extrem- und Risikosport. In: Allmer, H.; Schulz, N. (Hrsg.) (1998). *Erlebnissport – Erlebnis Sport* (Brennpunkte der Sportwissenschaft, Band 17). Sankt Augustin: Academia Verlag, S. 60 - 90
- Altgeld, T.; Kickbusch, I.** (2012). *Gesundheitsförderung*. In: Schwartz, F.-W.; Walter, U.; Siegrist, J.; Kolip, P.; Leidl, R.; Dierks, M.-L.; Buss, R.; Schneider, U. (Hrsg.). *Public Health - Gesundheit und Gesundheitswesen*. (3., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage). München: Urban & Fischer, S. 187 - 197
- Antonovsky, A.** (1979). *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass, S. 85 - 220
- Antonovsky, A.** (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass
- Antonovsky, A.** (1993a). *The structure and properties of the Sense of Coherence Scale*. In: *Social Science & Medicine*. 36 (6), S. 725 - 733
- Antonovsky, A.** (1993b). *Gesundheitsbewusstsein versus Krankheitsforschung*. In: Franke, A.; Broda, M. (Hrsg.) (1993). *Psychosomatische Gesundheit. Versuch einer Abkehr vom Pathogenese-Konzept*. Tübingen: dgvt, S. 3 - 14
- Antonovsky, A.** (1996). *The salutogenic model as a theory to guide health promotion*. In: *Health Promotion International*. 11 (1), S. 11 - 18
- Antonovsky, A.** (1997): *Salutogenese. Zur Entmystifizierung von Gesundheit*. (Forum für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, 36). Tübingen: dgvt, S. 23 - 200
- Antonovsky, A.** (1998). *The sense of coherence: An historical and future perspective*. In: McCubbin, H. I.; Thompson, E. A.; Thompson, A. I.; Fromer, J. E. (Hrsg.) (1998). *Resiliency in families series, Vol. 1. Stress, coping, and health in families: Sense of coherence and resiliency*. Thousand Oaks, Kalifornien: Sage Publications, Inc. S. 3 - 20
- Armstrong, L. E.; VanHeest J. L.** (2002). *The Unknown Mechanism of the Overtraining Syndrome: Clues From Depression and Psychoneuroimmunology*. In: *Sports Medicine*. 32 (3), S. 158 - 209
- Arnetz, B.; Blomkvist, V.** (2007). *Leadership, mental health, and organizational efficacy in health care organizations. Psychosocial predictors of healthy organizational development based on prospective data from four different organizations*. In: *Psychotherapy Psychosomatics*. 76 (4), S. 242 - 248
- Atteslander, P.** (2010). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. (13., neu bearbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, S. 71 - 140

- Aufmuth, U.** (1986). *Risikosport und Identitätsbegehren, Überlegungen am Beispiel des Extremalpinismus*. In: Hortleder, G.; Gebauer, G. (Hrsg.) (1986). Sport - Eros - Tod. Frankfurt: Suhrkamp, S. 188 - 215
- Aufmuth, U.** (2017). *Zur Psychologie des Bergsteigens* (Bd. 5). Norderstedt: BoD – Books on Demand, S. 51 - 69
- Bähring, K.; Hauff, S.; Sossdorf, M.; Thommes, K.** (2008). *Methodologische Grundlagen und Besonderheiten der qualitativen Befragung von Experten in Unternehmen: Ein Leitfaden*. In: Die Unternehmung. 62 (1), S. 89 - 111
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Taris, T. W.; Schaufeli, W. B.; Schreurs, P. J. G.** (2003). *A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home-care organizations*. In: International Journal of Stress Management. 10 (1), S. 16 - 38
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Verbeke, W.** (2004). *Using the job demands-resources model to predict burnout and performance*. In: Human Resource Management. 43 (1), S. 83 - 104
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Schaufeli, W. B.** (2005). *The crossover of burnout and work engagement among working couples*. In: Human Relations. 58 (5), S. 661 - 689
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.** (2007). *The Job Demands-Resources Model: State-of-the-art*. In: Journal of Managerial Psychology. 22 (3), S. 309 - 328
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Sanz-Vergel, A. I.** (2014). *Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach*. In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 1, S. 389 - 411
- Bakker, A. B.; Demerouti, E.** (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. In: Journal of Occupational Health Psychology. 22 (3), S. 273 - 285
- Bakker, A., B.; Demerouti, E.** (2018). *The Spillover-Crossover Model*. In: Current Issues in Work Work and Organizational Psychology, S. 140 - 152
- Bandura, A.** (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. In: Psychological Review. 84 (2), S. 191 - 215
- Bandura, A.** (1991). *Self-Regulation of Motivation Through Anticipatory and Self-Reactive Mechanisms*. In: Dienstbier, R. A. (Hrsg.) (1990). Perspectives on Motivation. Current Theory and Research Motivation, Vol. 38). University of Nebraska Press, S. 69 - 164
- Bandura, A.** (1994). *Self-efficacy*. In: Ramachandran, V., S. (Hrsg.). Encyclopedia of human behavior, 4. New York: Academic Press, S. 71 - 81
- Bandura, A.** (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company

- Barlow, M.; Woodman, T.; Hardy, L.** (2013). *Great expectations: Different high-risk activities satisfy different motives*. In: Journal of Personality and Social Psychology, 105(3), 458 - 475. <https://doi.org/10.1037/a0033542>
- Barlow, M.; Woodman, T.; Chapman, C.; Milton, M.; Stone, D.; Dodds, T.; Allen, B.** (2015). *Who Takes Risks in High-Risk Sport?: The Role of Alexithymia*. In: Journal of Sport and Exercise Psychology, 37(1), 83 - 96. <https://doi.org/10.1123/jsep.2014-0130>
- Bateman, T. S.; Barry, B.** (2012). *Masters of the long haul: Pursuing long-term work goals*. In: Journal of Organizational Behavior. 33 (7), S. 984 - 1006
- Bauer, G. F.; Vogt, K.; Inauen, A.; Jenny, G. J.** (2015). *Work-SoC-Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls*. In: Zeitschrift für Gesundheitspsychologie. 23 (1), S. 20 - 30
- Bauer, J. F.** (2019). *Personale Gesundheitsressourcen in Studium und Arbeitsleben. Transaktionales Rahmenmodell und Anwendung auf das Lehramt*. Wiesbaden: Springer-Verlag, S. 5 -43
- Bauer, N.; Blasius, J.** (2019). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, S. 39 - 48
- Baumann, N.; Kuhl, J.** (2013). *Selbstregulation und Selbstkontrolle*. In: Sarges, W. (Hrsg.). Management-Diagnostik. (4., vollständig überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, S. 263 - 271
- Becker, M., H.** (1974). *The Health Belief Model and Sick Role Behavior*. In: Health Education Monographs, 2 (4), S. 409 - 419
- Becker, P.** (2006). *Gesundheit durch Bedürfnisbefriedigung*. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, S. 20 - 30
- Becker, F.** (2015). *Psychologie der Mitarbeiterführung*. Wirtschaftspsychologie kompakt für Führungskräfte: Wiesbaden: Springer, S. 15 - 32
- Beckmann, J.; Kellmann, M.** (2004). *Self-regulation and recovery: Approaching an understanding of the process of recovery from stress*. In: Psychological Reports. 95 (3 Supplement), S. 1135 - 1153
- Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H.** (2001). *Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese - Diskussionsstand und Stellenwert. Eine Expertise (Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 6)*. (Erweiterte Neuauflage). Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA), S. 28 - 60

- Bernerth, J. B.; Walker, H. J.; Harris, S. G. (2011).** *Change fatigue: Development and initial validation of a new measure.* In: *Work & Stress.* 25 (4), S. 321 - 337
- Bernstein, D. A.; Borkovec, T. D. (2018).** *Entspannungstraining. Handbuch der Progressiven Muskelentspannung nach Jacobson.* (Leben Lernen, 16). (14. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta, S. 15 - 82
- Billis, D. (1981).** *At risk of prevention.* In: *Journal of Social Policy.* 10 (3), S. 367 - 379
- Block, J. H.; Block, J. (1982).** *The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior.* In: Collins, W. A. (Hrsg.) (1982). *Development of cognition, affect, and social relations (The Minnesota symposia on child psychology, Vol. 13).* New York: Psychology Press, S. 39 - 101
- Börsch-Supan, A.; Düzgün, I.; Weiss, M. (2006).** *Altern und Produktivität. Stand der Forschung.* Mannheim Research Institut for the Economics of Aging (MEA), Universität Mannheim, S. 3 -24
- Born, A.; Crackau, B.; Thomas, D. (2008).** *Das Kohärenzgefühl als Ressource beim Übergang in Studium.* In: *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie.* 16 (2), S. 51 - 60
- Bradburn, N. M. (1969).** *The Structure of Psychological well-Being.* (National Opinion Research Center Monographs in Social Research, 15). Chicago: Aldine Publishing Company, S. 3 - 15
- Brandenburg, U.; Nieder, P. (2009).** *Betriebliches Fehlzeiten-Management. Instrumente und Praxisbeispiele für erfolgreiches Anwesenheits- und Vertrauensmanagement.* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Gabler Verlag Springer Fachmedien, S. 11 - 48
- Braun, O. L.; Ziemke, S. (2019).** *Theorie und Training mit Positiver Psychologie.* In: Braun, O. L. (Hrsg.). *Selbstmanagement und Mentale Stärke.* Berlin: Springer, S. 1 - 20
- Brehm, W.; Börs, K.; Graf, C. H.; Hartmann, H.; Pahmeier, I.; Pfeifer, K.; Rütten, A.; Sygusch, R.; Tiemann, M.; Tittlbach, S.; Vogt, L.; Wagner, P. (2013).** *Sport als Mittel in Prävention, Rehabilitation und Gesundheitsförderung. Eine Expertise.* In: *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz.* 56 (10), S. 1385 - 1389
- Brotherhood, J. R. (1984).** *Nutrition and Sports Performance.* In: *Sports Medicine.* 1 (5), S. 350 - 389
- Brugger, H.; Flora, G.; Falk, M. (2002).** *Möglichkeiten der Selbstrettung und posttraumatische Belastungsstörungen beim Lawinenunfall.* In: *Der Notarzt.* 18 (1), S. 1 - 4

- Brymer, E.** (2017). *Risk and extreme sports: A phenomenological perspective*. In: Annals of Leisure Research. 13 (1 - 2), S. 218 - 238
- Brymer, E.; Schweitzer, R.** (2013) *Extreme sports are good for your health: A phenomenological understanding of fear and anxiety in extreme sport*. In: Journal of Health Psychology. 18 (4), S. 477 - 487
- Brymer, E.; Schweitzer, R. D.** (2017). *Evoking the ineffable: The phenomenology of extreme sports*. In: Psychology of Consciousness, Theory, Research, and Practice. 4 (1), S. 63 - 74
- Burtscher, M.** (2004). *Exercise Capacity for Mountaineering: How Much Is Necessary?* In: Research in Sport Medicine. 12 (4), S. 241 - 250
- Carrera-Bastos, P.; Fontes-Villalba, M.; O'Keefe, J.; Lindeberg, S.; Cordain, L.** (2011). *The western diet and lifestyle and diseases of civilization*. In: Reports in Clinical Cardiology. (2), S. 15 - 35
- Castanier, C.; Le Scanff, C.; Woodman, T.** (2010). *Who Takes Risks in High-Risk Sports? A Typological Personality Approach*. In: Research Quarterly for Exercise and Sport. 81 (4), S. 478 - 484
- Castanier, C.; Le Scanff, C.; Woodman, T.** (2011). *Mountaineering as affect regulation: the moderating role of self-regulation strategies*. In: Anxiety, Stress & Coping. 24 (1), S. 75 - 89
- Castel, R.** (1983). *Von der Gefährlichkeit zum Risiko*. In: Wambach, M. M. (Hrsg.). Der Mensch als Risiko. Zur Logik von Prävention und Früherkennung. Frankfurt/M.: Suhrkamp, S. 51 - 74
- Claussen, M. C.; Ewers, S. M.; Schnyder, U.; Frey, W.; Schmied, C.; Milos, G.** (2015). *Psychische Probleme und Erkrankungen im Leistungssport*. In: Swiss Medical Forum. 15 (45), S. 1044 - 1049
- Csikszentmihalyi, M.** (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper & Row, S. 93 - 94
- Csikszentmihalyi, M.** (1992). *Flow. Die sieben Elemente des Glücks*. In: Psychologie heute. 19 (1), S. 20 - 29
- Csikszentmihalyi, M.** (2014). *Flow und Kreativität: Wie Sie Ihre Grenzen überwinden und das Unmögliche schaffen*. (1. Auflage). Stuttgart: Klett-Cotta, S. 41 - 185

- Dadaczynski, K.; Baumgartner, K.; Hartmann, T.** (2016). *Settingbasierte Gesundheitsförderung und Prävention. Kritische Würdigung und Herausforderung an die Weiterentwicklung eines prominenten Ansatzes.* In: Prävention und Gesundheitsförderung, 4. Springer Medizin, S. 214 - 221
- Dätwyler, T.** (2017). *Reden, wenn kein Weg mehr Hoffnung macht! Suizid bei Bergführern ist nach wie vor ein Tabu.* In: Die Alpen. (2), S. 34 - 38
- Darius, S.; Heine, J., Böckelmann, I.** (2014). *Prävalenz von Symptomen einer Posttraumatischen Belastungsstörung bei Polizeibeamten in Bezug auf dienstspezifische Anforderungen.* In: PPM Psychotherapie, Psychosomatik, Medizinische Psychologie. 64 (9/10), S. 393 - 396
- Davidson, L.** (2012). *The Calculable and the Incalculable: Narratives of Safety and Danger in the Mountains.* In: Leisure Sciences. 34 (4), S. 298 - 313
- Demerouti, E.; Bakker, A. B.; Nachreiner, F.; Schaufeli, W. B.** (2001). *The Job Demands-Resources Model of Burnout.* In: Journal of Applied Psychology. 86 (3), S. 499 - 512
- Demerouti, E., Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.** (2005). *Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents.* In: Journal of Vocational Behavior. 67 (2), S. 266 - 289
- Demerouti, E.; Nachreiner, F.** (2019). *Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung.* In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 73 (2), S. 119 - 130
- Döring, N.; Bortz, J.** (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften.* (5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer
- Dollinger, B.** (2006). *Salutogenese. Macht über die eigene Gesundheit?* In: Dollinger, B.; Raithel, J. (Hrsg.) Aktivierende Sozialpädagogik. Ein kritisches Glossar. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 173 - 190
- Donegani, E.; Paal, P.; Küpper, T.; Hefti, U.; Basnyat, B.; Carceller, A.; Bouzat, P.; van der Spek, R.; Hillebrandt, D.** (2016). *Drug Use and Misuse in the Mountains: A UIAA MedCom Consensus Guide for Medical Professionals.* In: High Altitude Medicine & Biology, 17 (3), S. 157 - 184
- Douglas, E.** (2012). *Bergsteiger: Auf den Spuren grosser Alpinisten.* München: Dorling Kindersley, S. 58 - 176

- Eberz, S.; Becker, R.; Antoni, C. H. (2011).** *Kohärenzerleben im Arbeitskontext. Ein nützliches Konstrukt für die ABO-Psychologie?* In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O. 55 (3), S. 115 - 131
- Edmonson, A. C.; Lei, Z. (2014).** *Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct.* In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 1, S. 23 - 43
- Egger, I. (2014).** *Soziale Kompetenz als (Nicht-)Voraussetzung für die Mitarbeiter/innenauswahl. Der Einfluss der Unternehmenskultur.* Hamburg: Disserta Verlag, S. 11 - 38
- Egle, U. T.; Heim, C.; Strauss, B.; von Känel, R. (2020).** *Psychosomatik neurobiologisch fundiert und evidenzbasiert. Ein Lehr- und Handbuch.* Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 185 - 626
- Egorova, E.; Tenbrink, T.; Purves, R. S. (2018).** *Fictive motion in the context of mountaineering.* In: Spatial Cognition & Computation. 18 (4), S. 259 - 284
- Eisenhardt, K. M. (1989).** *Building Theories from Case Study Research.* In: The Academy of Management Review. 14 (4), S. 532 - 550
- Esfahani, M.; Musa, G.; Khoo, S. (2017).** *The Influence of Spirituality and Physical Activity Level on Responsible Behaviour and Mountaineering Satisfaction on Mount Kinabalu, Borneo.* In: Current Issues in Tourism. 20 (11), S. 1162 - 1185
- Fessler, N. (2006).** *Entspannungsfähigkeit.* In: Bös, K.; Brehm, W. (Hrsg.) (2006). Handbuch Gesundheitssport (Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport, 120). (2., vollständig neu bearbeitete Auflage). Schorndorf: Hofmann, S. 290 - 306
- Fessler, N. (2013).** *Entspannung lehren und lernen in der Grundschule.* (Edition Schulsport, Band 19). Aachen: Meyer & Meyer Verlag, S. 12 - 23
- Fiedler, K. (2007).** *Nachhaltigkeitskommunikation in Investor Relations. Eine theoretische Auseinandersetzung und empirische Analyse zur Bedeutung ökologischer und sozialer Unternehmensinformationen für Finanzanalysten und Finanzjournalisten* [Dissertation]. Stuttgart: Universität Hohenheim. S. 23 - 32
- Flick, U. (1998).** *Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit. Überblick und Einleitung.* In: Flick, U. (Hrsg.) (1998). Wann fühlen wir uns gesund? Subjektive Vorstellungen von Gesundheit und Krankheit. (Gesundheitsforschung). Weinheim: Juventa Verlag. S. 7 - 30

- Flick, U.** (2011). *Das Episodische Interview* In: Oelerich, G.; Otto, H. U. (2011). Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Springer, S. 273 - 280
- Flick, U.** (2016). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung.* (7., vollständig überarbeitete und erweiterte Neuauflage). In: Rowohlt's Enzyklopädie, 55694. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 22 - 333
- Flick, U.** (2019). *Gütekriterien qualitativer Sozialforschung.* In: Baur, N.; Blasius, J. (2019). Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: VS Springer, S. 411 - 488
- Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I.** (2019). *Was ist die qualitative Forschung? Eine Einleitung und Überblick.* In: Flick, U.; von Kardorff, E.; Steinke, I. (Hrsg.) (2019). Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 13 - 29
- Forgas, J. P.; Baumeister, R. F.; Tice, D. M.** (2009). The Psychology of Self-Regulation. An Introductory Review. In: Forgas, J. P.; Baumeister, R. F.; Tice, D. M. (Hrsg.) (2009). Psychology of Self-Regulation. Cognitive, Affective, and Motivational Processes (Sydney Symposium of Social Psychology, Vol. 11). New York, London: Psychology Press, S. 1 - 17
- Friedrichs, J.** (1973). *Methoden empirischer Sozialforschung.* In: Mayring, P. (Hrsg.) (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12., überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz Verlag, S. 108
- Frone, M. R.; Russell, M.; Cooper, M. L.** (1997). *Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents.* In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70 (4), S. 325 - 335
- Fuchs, R.** (2007). *Körperliche Aktivität und die Macht der Gewohnheit.* In: Fuchs, R.; Göhner, W.; Seelig, H. (Hrsg.). Aufbau eines körperlich-aktiven Lebensstils. Theorie, Empirie und Praxis (Sportpsychologie, Band 4) Göttingen: Hogrefe, S. 3 - 22
- Gerber, M.; Fuchs, R.** (2018). *Stressregulation und Sport: Ein Überblick zum Stand der Forschung.* In: Fuchs, R.; Gerber, M. (Hrsg.) (2018). Handbuch Stressregulation und Sport. Berlin: Springer, S. 3 - 20
- Glaser, J.; Hornung, S.; Höge, T.; Seubert, C.; Schoofs, L.** (2019). *Zusammenhänge zwischen Arbeitsanforderungen und -ressourcen für Lernen, Selbstregulation und Flexibilität mit Indikatoren der Selbstverwirklichung bei qualifizierter Arbeit.* In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 73 (3), S. 274 - 284

- Gläser, J.; Laudel, G.** (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen.* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 111 - 196
- Goddemeier, C.** (2019). Aaron Antonovsky. Vater der Salutogenese. In: Deutsches Ärzteblatt PP. (8), S. 366 - 367
- Göckenjan, G.** (1992). *Gesundheitsbegriff.* In: Bauer, R. (Hrsg.). Lexikon des Sozial- und Gesundheitswesens. G - O. München, Wien: R. Oldenbourg Verlag, S. 801 - 804
- Göring, A.** (2008). *Risikosport – zwischen Trend und Tradition. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung.* Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller, S. 32 - 101
- Greif, S.; Runde, B.; Seeberg, I.** (2004). *Erfolge und Misserfolge beim Change Management* (Innovatives Management, Band 13). Göttingen: Hogrefe, S. 19 - 49
- Grönemeyer, D.; Kobusch, T.; Schott, H.** (Hrsg.) (2008). *Gesundheit im Spiegel der Disziplinen, Epochen, Kulturen.* (Ars medicinae, Band 1). Tübingen: Max Niemeyer Verlag, S. 15 - 20
- Gross, J., J.** (2013). *Emotion regulation: Taking stock and moving forward.* In APA PsycArticles: Journal Article. Emotion, 13(3), S. 359 - 365
- Guest, D. E.** (2002). *Perspectives on the study of work-life balance.* In: Social Science Information. 41 (2), S. 255 - 279
- Habermann-Horstmeier, L.** (2017). *Gesundheitsförderung und Prävention. Kompakte Einführung und Prüfungsvorbereitung für alle interdisziplinären Studienfächer* (Kompaktreihe Gesundheitswissenschaften). Bern: Hogrefe, S. 33 - 46
- Hackman, J. R.; Oldham, G. R.** (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey.* In: Journal of Applied Psychology. 60 (2), S. 159 - 170
- Hafen, M.** (2005). *Systemische Prävention – Grundlagen für eine Theorie präventiver Massnahmen.* Heidelberg: Carl Auer, S. 387 - 394
- Hagen Hodgson, P.** (2016). *Beziehungen. Von urbaner Landwirtschaft, Gärten und Gesundheit - einige Überlegungen aus Schweizer Perspektive.* In: Ossenbrink, O.; Petermann, C. (Hrsg.) (2017). *Landschaftsarchitektur und Gesundheit Freiraum und Landschaft im Kontext menschlichen Wohlbefindens.* Osnabrück: Hochschule Osnabrück, S. 22 - 43
- Hakanen, J. J.; Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.** (2006). *Burnout and work engagement among teachers.* In: The Journal of School Psychology. 43 (6), S. 495 - 513
- Hakanen, J. J.; Schaufeli, W. B.; Ahola, K.** (2008). *The Job Demands-Resources model: A three-year-cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement.* In: Work & Stress. 22 (3), S. 224 - 241

- Harkensee, C.; Hillbrandt, D.** (2019). *An Occupational Health Survey of British Mountain Guides Operating Internationally*. In: *Wilderness & Environmental Medicine*. 30 (3), S. 236 - 243
- Hartley, A. T.; Sarkisian, K.; Violanti, J. M.; Andrew, M. E.; Burchfiel, C. M.** (2013). *PTSD Symptoms Among Police Officers: Associations With Frequency, Recency, And Types Of Traumatic Events*. In: *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*. 15 (4), S. 241 - 253
- Harvey, S.; Rhyner, H.; Schweizer, J.** (2012). *Lawinenkunde. Praxiswissen für Einsteiger und Profis zu Gefahren, Risiken und Strategien (Outdoor-Praxis)*. München: Bruckmann, S. 109 - 172
- Hauri, R.** (1997). *Panoramen und Karten des Schweizer Alpen-Club: „Artistischen Beilagen“ von 1864 bis 1923*. Bern: Schweizer Alpen-Club
- Heckenberg, R. A.; Eddy, P.; Kent, S.; Wright, B. J.** (2018). *Do Workplace-Based Mindfulness Meditation Programs Improve Physiological Indices of Stress? A Systematic Review and Meta-Analysis*. In: *Journal of Psychosomatic Research*. 114, S. 62 - 71
- Helfferrich, C.** (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 9 - 54
- Henke, T.; Schulz, D.; Platen, P.** (2006). (Hrsg.) *Sicherheit im Sport. Ein Leben im Sport – aber sicher*. Beiträge zum 4. Dreiländerkongress zur Sportunfallprävention Deutschland – Österreich – Schweiz, 21. – 23. September 2006 in Bochum. Köln: Sportverlag Stauß, S. 105 - 111
- Henriques, G. R.** (2005) *A new vision for the field: Introduction to the second special issue on the unified theory*. In: *Journal of Clinical Psychology*. 61 (1), S. 3 - 6
- Hentze, J.; Graf, A.; Kammel, A.; Lindert, K.** (2005). *Personalführungslehre. Grundlagen, Funktionen und Modelle der Führung (UTB, 1374)*. (4., neu bearbeitete Auflage). Bern: Verlag Haupt, S. 11 - 50
- Hering, T.; Beerlage, I.; Kleiber, D.** (2011). *Arbeitsanforderungen und Ressourcen im Rettungsdienst. Welche Merkmale der Organisation können Belastungen abpuffern?* In: *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*. 19 (4), S. 159 - 172
- Herle, F. B.** (2012). *Strategische Planung grenzenloser Destinationen. Vertikale und branchenübergreifende Erweiterung touristischer Regionen (Schriftreihe der School of International Business Internationaler Studiengang für Tourismusmanagement (ISTM), Band 4)* [Dissertation]. Universität Lüneburg. Stuttgart: ibidem-Verlag, S. 88 - 99

- Herzog, W.; Egger, K.; Makarova, E.; Neuenschwander, M. P.; Abächerli, A. (2009).** *Sport als Medium der sozialen Integration bei schweizerischen und ausländischen Jugendlichen. Schlussbericht.* (Forschungsbericht, Nr. 38). Bern: Universität Bern, S. 17 - 28
- Hillert, A. (2013).** *Psychische und psychosomatische Erkrankungen von Lehrerinnen und Lehrern.* In: Rothland, M. (Hrsg.) (2013). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf Modelle, Befunde, Interventionen.* (2., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: Springer VS, S. 137 - 153
- Hillert, A.; Lehr, D.; Sosnowsky, N.; Bauer, J. (2006).** *Gesundheitstage zur Prävention psychosomatischer Erkrankungen im Lehrerberuf* In: Zeitschrift: Prävention und Gesundheitsförderung. 1 (4), S. 227 - 233
- Hobfoll, S. E. (1989).** *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.* In: American Psychologist. 44 (3), S. 513 - 524
- Hobfoll, S. E.; Shirom, A. (2000).** *Conservation of Resources Theory: Applications to Stress and Management in the Workplace.* In: Golembiewski, R. T. (Hrsg.) (2000). *Handbook of Organizational Behavior (Public Administration and Public Policy, 87).* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). New York: Routledge, S. 57 - 80
- Hobfoll, S. E.; Stevens, N. R.; Zalta, A. K. (2015).** *Expanding the Science of Resilience: Conserving Resources in the Aid of Adaptation.* In: Psychological Inquiry. 26 (2), S. 174 - 180
- Höge, T.; Schnell, T. (2012).** *Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen.* In: Wirtschaftspsychologie (1), S. 91 - 99
- Hollmann, D.; Hanebuth, D. (2011).** *Burnout-Prävention bei Managern – Romantik oder Realität in Unternehmen?* In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Macco, K. (Hrsg.) (2011). *Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft.* Berlin, Heidelberg: Springer, S. 81 - 87
- Hollstein, B.; Florian, S. (2006).** *Qualitative Netzwerkanalyse Konzepte, Methoden, Anwendungen.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 19 - 23
- Hopf, C. (1978).** *Die Pseudo-Exploration - Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung.* In: Zeitschrift für Soziologie. 7 (2), S. 97 - 115

- House, R. J.** (1976). *A 1976 Theory of Charismatic Leadership*. In: Hunt, J. F.; Larson, L. L. (Hrsg.) (1977). *Leadership. The cutting edge. A Symposium Held at Southern Illinois University, Carbondale, October 27-28, 1976*. Carbondale: Southern Illinois University Press, S. 189 - 207
- Hungerbühler, A.** (2013). *Könige der Alpen. Zur Kultur des Bergführerberufes*. Bielefeld: transcript Verlag
- Hurrelmann, K.; Richter, M.; Klotz, T.; Stock, S.** (2018). *Referenzwerk Prävention und Gesundheitsförderung. Grundlagen, Konzepte und Umsetzungsstrategien*. (5., vollständig überarbeitete Auflage). Bern: Hogrefe Huber, S. 23 - 25
- Imhof, V.** (1990). *Katalog der Zentralbibliothek des Schweizer Alpen-Club = Catalogue de la Bibliothèque Centrale du Club Alpin Suisse = Catalogo della Biblioteca Centrale del Club Alpino Svizzero*. Bern: Verlag Schweizer Alpen-Club
- Imm, P.** (2009). *Erlebnisberichte von Bergsteigern* [Dissertation]. Freiburg im Breisgau, Albert-Ludwigs-Universität
- Inkpen, D. K.** (2018). *The Scientific Life in The Alpine: Recreation and Moral Life in the Field*. In: *Isis*. 109 (3), S. 515 - 537
- Kahneman, D.; Deaton, A.** (2010). *High income improves evaluation of life but not emotional well-being*. In: *PNAS Center for Health and Well-being*. 107 (38), S. 16489 - 16493
- Kanning, U. P.** (2015). *Soziale Kompetenzen: Merkmale, Diagnose und Förderung* (Praxis der Personalpsychologie, Band 10). (2., überarbeitete Auflage). Göttingen: Hogrefe, S. 1 - 28
- Karasek, R. A.** (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. In: *Administrative Science Quarterly*. 24 (2), S. 285 - 308
- Karasek, R. A.; Theorell, T.** (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books
- Kastner, M.** (2006). *Prävention in der Arbeitswelt*. In: *Psychotherapeut*. 51 (6), S. 440 - 451
- Kaufmann, C. N.; Rutkow, L.; Spira, A. P.; Mojtabai, R.** (2013). *Mental Health of Protective Services Workers: Results From the National Epidemiologic Survey on Alcohol and Related Conditions*. In: *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*. 7 (1), S. 36 - 45
- Keenlyside, F.** (1976). *Berge und Pioniere. Eine Geschichte des Alpinismus*. Zürich: Orell Füssli

- Kelle, U; Kluge, S.** (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung.* (Qualitative Sozialforschung). (2., überarbeitete Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer, S. 28 - 55
- Kellmann; M.; Kölling, S.; Pelka, M.** (2018). *Erholung und Belastung im Leistungssport.* In: Fuchs, R.; Gerber, M. (Hrsg.) (2018). *Handbuch Stressregulation und Sport.* (Springer Reference Psychologie). Berlin: Springer, S. 435 - 449
- Kleinmann, M.; König, C.** (2018). *Selbst- und Zeitmanagement. Praxis der Personalpsychologie.* (Praxis der Personalpsychologie, Band 38). Göttingen: Hogrefe, S. 19 - 90
- Klöti, T.** (2003). *Die Bibliothek der Sektion Bern des SAC – ein Erbe aus der alpin-wissenschaftlichen Forscherzeit.* In: Libernensis. 2, S. 20 - 22
- Klotter, C.** (2009). *Warum wir es schaffen, nicht gesund zu bleiben. Eine Streitschrift zur Gesundheitsförderung.* München: Ernst Reinhardt, S. 67 - 109
- Knecht, N.** (2014). *Pionier und Gentleman der Alpen. Das Leben der Bergführerlegende Melchior Anderegg (1828-1914) und die Blütezeit der Erstbesteigungen in der Schweiz.* Zürich: Limmat Verlag
- Koyuncu, A.** (2006). *Prävention und Eigenverantwortung.* In: Kirch, W.; Badura, B. (Hrsg.) (2006). *Prävention. Ausgewählte Beiträge des Nationalen Präventionskongresses, Dresden, 1. und 2. Dezember 2005.* Heidelberg: Springer, S. 121 - 139
- Kraemer, R.; Lenze, M.** (2011). *Entwicklung einer Führungskräfte-Toolbox „Gesundheitskompetenz“ bei REWE.* In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Macco, K. (Hrsg.) (2011) *Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft.* Berlin, Heidelberg: Springer, S. 169 - 177
- Kromrey, H.; Roose, J.; Strübing, J.** (2016). *Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung mit Annotationen aus qualitativ-interpretativer Perspektive* (13., völlig überarbeitete Auflage). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft GmbH, S. 15 -163
- Kuckartz, U.** (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung.* (Grundlagentexte Methoden). (4., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Juventa, S. 64 - 218
- Kuckartz, U.; Dresing, T.; Rädiker, S.; Stefer, C.** (2008). *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis.* (2., aktualisierte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11 - 57

- Lämmle, T.** (2012). *Hoch hinauf. Höhenbergsteigen*. In: DAV Panorama. (64) 2, S. 68 - 70
- Lamnek, S.; Krell, C.** (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6., überarbeitete Auflage). Weinheim, Basel: Beltz, S. 44 - 84
- Lehr, D.; Koch, S.; Hillert, A.** (2013). *Stress-Bewältigungs-Trainings. Das Präventionsprogramm AGIL «Arbeit und Gesundheit im Lehrerberuf» als Beispiel eines Stress-Bewältigungs-Trainings für Lehrerinnen und Lehrer*. In: Rothland, M. (Hrsg.) (2013). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 251 - 271
- Lenzlinger, F.** (2015). *Learning Inspiration: Untersuchung von Hochleistungsteams im Fussball zur Entwicklung eines Inspirational-Leadership-Modells* [Dissertation]. St. Gallen: Universität St. Gallen, S. 4 - 11
- Li, K.; Lipsey, T.; Leach, H. J.; Nelson, T. L.** (2017). *Cardiac health and fitness of Colorado male/female firefighters*. In: *Occupational Medicine*. 67 (4), S. 268 - 273
- Lippmann, E.; Steiger, T.** (2019) *Das Rollenkonzept der Führung*. In: Lippmann, E., Pfister, A., Jörg, U. (Hrsg.) (2015). *Handbuch Angewandte Psychologie für Führungskräfte*. (5., vollständig überarbeitete Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer, S. 75 - 93
- Lisch, R.; Kriz, J.** (1978). *Grundlagen und Modelle der Inhaltsanalyse. Bestandsaufnahme und Kritik*. (rororo Studium, 117). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 29 - 101
- Lucas, K.; Lloyd, B.** (2005). *Health Promotion: Evidence and Experience*. London, Thousand Oaks, Kalifornien, SAGE Publications Ltd., S. 5 - 135
- Lühring, H.; Seibel, H. D.** (1984). *Arbeit und psychische Gesundheit*. Göttingen: Verlag für Psychologie, S. 13 - 36
- Maercker, A.; Forstmeier, S.; Enzler, A.; Krüsi, G.; Hörler, E.; Maier, C.; Ehlert, U.** (2008). *Adjustment disorders, posttraumatic stress disorder, and depressive disorders in old age: findings from a community survey*. In: *Comprehensive Psychiatry*. 49 (2), S. 113 - 120
- Mairer, K.; Wille, M.; Burtscher, M.** (2010). *The Prevalence of and Risk Factors for Acute Mountain Sickness in the Eastern and Western Alps*. In: *High Altitude Medicine & Biology*. 11 (4), S. 343 - 348
- Markser, V. Z.; Bär, K. J.** (2019). *Seelische Gesundheit im Leistungssport. Grundlage und Praxis der Sportpsychiatrie*. Stuttgart: Schattauer, S. 45 - 46
- Martinez-Manrique, F.; Vicente, A.** (2010). *What The ... ! The Role of Inner Speech in Conscious Thought*. In: *Journal of Consciousness Studies*, 17(9-10), S. 141 - 167

- Maslach, C.; Schaufeli, W. B.; Leiter, M. P. (2001).** *Job Burnout*. In: Annual Review of Psychology. 52, S. 397 - 422
- Mayer, H. O. (2013).** *Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung*. (6., überarbeitete Auflage) München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag, S. 37 - 57
- Mayring, P. (2015).** *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. (12., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Weinheim, Basel: Beltz
- Mayring, P. (2018).** *Gütekriterien qualitativer Evaluationsforschung*. In: Zeitschrift für Evaluation. 17 (1), S. 11 - 24
- McDonald, M. G.; Wearing, S.; Ponting, J. (2009).** *The nature of peak experience in wilderness*. In: The Humanistic Psychologist. 37 (4), S. 370 - 385
- McIntosh, S. E.; Campbell, A. D.; Grissom C. K. (2008).** *Mountaineering fatalities on Denali*. In: High Altitude Medicine & Biology. 9 (1), S. 89 - 95
- McNee, A. (2016).** *The New Mountaineer in Late Victorian Britain. Materiality, Modernity, and the Haptic Sublime*. (Palgrave Studies in Nineteenth-Century Writing and Culture). Cham: Palgrave Macmillan, S. 109 - 148
- Messner, R. (2004).** *Mein Leben am Limit. Eine Autobiographie in Gesprächen mit Thomas Huetlin*. München: Malik
- Métraiiller, P.; Greiser, J.; Dietrich, G.; Walter, D.; Richon, J.; Walliser, M.; Wigert, U.; Sartori, C. (2019).** *Swiss Mountain Guides: Medical Education, Knowledge, and Practice*. In: High Altitude Medicine & Biology. 20 (3), S. 251 - 261
- Meuser, M.; Nagel, U. (1991).** *ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*. In: Garz, D.; Kraimer, K. (Hrsg.) (1991). *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 441 - 471
- Meuser, M.; Nagel, U. (2009):** *Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage*. In: Pickel, S.; Pickel, G.; Lauth, H.-J.; Jahn, D. (Hrsg.) (2009). *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer, S. 465 - 479

- Meuser, M.; Nagel, U.** (2010). *ExpertInneninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens*. In: Becker, R.; Kortendiek, B. (Hrsg.) (2010). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (Geschlecht & Gesellschaft, Band 35)*. (3., erweiterte und durchgesehene Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Springer, S. 376 - 379
- Meyer-Schulz, K.** (2017). *Zu den gesundheitsfördernden Effekten von Waldaufenthalten* [Dissertation]. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen, S. 24 - 32
- Mikos, L.; Wegener, C.** (2017). *Qualitative Medienforschung. Ein Handbuch*. (2. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage). Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH., S. 220 - 229
- Mikutta, C.; Kirschner, H.; van der Kallen, F.** (2020). *Trauma im alpinen Umfeld. Prävention, Krisenmanagement und Therapie*. In: *bergundsteigen*. (110), S. 84 - 90
- Möller, A.; Hell, D.; Kröber, H. L.** (1998). *Sensation Seeking. Kritische Sichtung eines persönlichkeits-psychologischen Konzepts und seiner Anwendungen*. In: *Fortschritte der Neurologie, Psychiatrie*. 66 (11), S. 487 - 495
- Monasterio, E.; Alamri, Y. A.; Mei-Dan, O.** (2014). *Personality Characteristics in a Population of Mountain Climbers*. In: *Wilderness & Environmental Medicine*. 25 (2), S. 214 - 219
- Müller, M.** (2014). *Körperbasiertes Entspannungstraining im Elementarbereich – Entwicklung, Implementierung und Evaluation*. [Dissertation]. Karlsruhe: Pädagogische Hochschule Karlsruhe, S. 13 - 95
- Neumann, P.** (2013). *Handbuch der Markt- und Werbepsychologie. Grundlagen, Wahrnehmung, Lernen, Aktivierung, Image-Positionierung, Verhaltensbeeinflussung, Kreativität*. Bern: Huber, Hogrefe AG, S. 189 - 219
- Ng, T. W. H.; Eby, L. T.; Sorensen, K. L.; Feldmann, D. C.** (2005). *Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis*. In: *Personnel Psychology*, 58 (2), S. 367 - 408
- Ng, T. W. H.; Feldman, D. C.; Lam, S. S. K.** (2010). *Psychological Contract Breaches, Organizational Commitment, and Innovation-Related Behaviors: A Latent Growth Modeling Approach*. In: *Journal of Applied Psychology*, 95, S. 744-751
- Nielsen, K.; Nielsen, M. B.; Ogbonnaya, C.; Känsälä, M.; Saari, E.; Isaksson, K.** (2017). *Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis*. In: *Work & Stress*. 31 (2), S. 101 - 120

- Nohl, A. M.** (2017). *Interview und Dokumentarische Methode. Anleitung für die Forschungspraxis*. (5., aktualisierte und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS, S. 16 - 28
- Nordenfelt, L. L.** (1994). *Introduction*. In: Nordenfelt, L. L. (Hrsg.) (1994). *Concepts and Measurement of Quality of Life in Health Care (Philosophy and Medicine, 47; European Studies in Philosophy of Medicine, 1)*. Dordrecht, Boston: Kluwer Academic Publishers, S. 1 - 15
- Ott, U.** (2010). *Meditation für Skeptiker. Ein Neurowissenschaftler erklärt den Weg zum Selbst*. München: Barth, S. 45 - 78
- Pain, M. T. G.; Pain, M. A.** (2005). *Essay: Risk taking in sport*. In: *The Lancet*. (366, Special Issue 1), S. 33 - 34
- Peskoller, H.** (2001). *Extrem*. Wien: Böhlau, S. 70 - 88
- Petermann, F.; de Vries, U.** (2016). *Depression*. In: *Zeitschrift für Psychiatrie, Psychologie und Psychotherapie*. 64 (2), S. 83 - 86
- Peterson, C.; Seligman, M. E. P.** (2004). *Character Strengths and Virtues. A Handbook of Classification*: Oxford University Press, S. 569 - 575
- Philippe, M.** (2019). *Spezifische Belastungsmuster des Alpinsports*. In: Berghold, F.; Brugger, H.; Burtscher, M.; Domej, W.; Durrer, B.; Fischer, R.; Paal, P.; Schaffert, W.; Schobersberger, W.; Sumann, G. (Hrsg.) (2019). *Alpin- und Höhenmedizin*. Berlin: Springer, S. 15 - 26
- Pötschke, E.** (2014). *Sind kulturelle Unterschiede in Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen zu erwarten? Eine Untersuchung des Job Demands-Resources Model* [Bachelorarbeit]. Berlin: Freie Universität Berlin, S. 5 -14
- Pokorski, M.; Suchorzynska, A.** (2018). *Psychobehavioral Effects of Meditation*. In: Pokorski, M. (Hrsg.) (2018). *Pulmonary Disorders and Therapy (Advances in experimental medicine and biology 1023; Neuroscience and Respiration)*. Cham: Springer, S. 85 - 91
- Prik, O.; Schöffski, O.** (2012). *1rimärdatenerhebung*. In: Schöffski, O.; Matthias Graf von der Schulenburg, J. (Hrsg.). *Gesundheitsökonomische Evaluation*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag, S. 197 - 242
- Puehringer, R.; Berger, M.; Said, M.; Burtscher, M.** (2020). *Age-Dependent Health Status and Cardiorespiratory Fitness in Austrian Military Mountain Guides*. In: *High Altitude Medicine & Biology*. 21 (4), S. 346 - 351

- Raab, G.; Unger, A.; Unger, F.** (2016). *Marktpsychologie Grundlagen und Anwendungen*. (4., vollständig überarbeitete Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler, S. 1 - 15
- Rheinberg, F.; Engeser, S.** (2018). *Intrinsische Motivation und Flow-Erleben*. In: Heckhausen, J.; Heckhausen, H. (Hrsg.) (2018). *Motivation und Handlung. Motivation und Emotion*. Berlin: Springer, S. 432 - 450
- Richalet, J.-P.; Letournelle, M.; Souberbielle, J.-C.** (2010). *Effects of high-altitude hypoxia on the hormonal response to hypothalamic factors*. In: *American Journal of Physiology - Regulatory, Integrative and Comparative Physiology*. 299 (6), S. R1685 - R1692
- Richter, P.; Hacker, W.** (2014). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. (4. Auflage). Heidelberg: Asanger, S. 14 - 23
- Roberti, J. W.** (2004). *A review of behavioral and biological correlates of sensation seeking*. In: *Journal of Research in Personality*, 38 (3), S. 256 - 279
- Roberts, K.** (2007). *Work-life balance – the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence*. In: *Employee Relations*. 29 (4), S. 334 - 351
- Rochnowski, S. U.** (2018). *Gesundheitsmanagement als personale Ressource der Lebensstilmodifikation. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Nudges für Führungskräfte in Settings* (Entrepreneurial Management und Standortentwicklung). Wiesbaden: Gabler, S. 14 - 96
- Roth, M.; Hammelstein, P.** (2003). *Sensation Seeking – Konzeption, Diagnostik und Anwendung*. Göttingen: Hogrefe Verlag, Verlag für Psychologie, S. 286 - 292
- Roth, M.; Hammelstein, P.** (2012). *The Need Inventory of Sensation Seeking (NISS)*. In: *European Journal of Psychological Assessment*. 28 (1), S. 10 - 18
- Royce, J. R.** (1984). *The Concept of Sensation Seeking and the Structure of Personality*. In: *The Behavioral and Brain Sciences*. 7 (3), S. 448 - 449
- Ruchalla, E.** (2015). *Sportklettern – Verletzungen der oberen Extremitäten: Häufigkeit und Risikofaktoren*. In: *Sportverletzungen, Sportschäden*. 29 (3), S. 142
- Sandrin, E.; Gillet, N.; Fernet, C.; Leloup, M.; Depin-Roulat, C.** (2019). *Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance*. In: *Stress & Health*. 35 (4), S. 447 - 456

- Schach, E.** (1981). *Nutzung von Sekundärdaten durch die Forschung*. In: Brennecke, R.; Greiser, E.; Paul, H. A.; Schach, E. (Hrsg.) (1981). *Datenquellen für Sozialmedizin und Epidemiologie*. (Medizinische Informatik und Statistik, 29). Berlin: Springer-Verlag, S. 29 - 36
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A.** (2004a). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual [Version 1.1, December 2004]*. Utrecht: Utrecht University, S. 26 - 34
- Schaufeli, W. B.; Bakker, A.** (2004b). *Job demands, job resource,s and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. In: *Journal of Organizational Behavior*. 25 (3), S. 293 - 315
- Schaufeli, W. B.; Taris, T.** (2014). *A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health*. In: Bauer, G. F.; Hämmig, O. (Hrsg.). *Bridging Occupational, Organizational and Public Health. A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht: Springer, S. 43 - 68
- Schlütz, D.; Möhring, W.** (2013). *Standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft: Einführung und forschungsethische Grundlagen*. In: Möhring, W.; Schlütz, D. (Hrsg.). (2013). *Handbuch standardisierte Erhebungsverfahren in der Kommunikationswissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS., S. 9 - 19
- Schnell, R.; Hill, P.B.; Esser, E.** (2018). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. (11., überarbeitete Auflage). Berlin: De Gruyter Oldenbourg, S. 3
- Schüz, B.; Möller, A.** (2006). *Prävention*. In: Renneberg, B.; Hammelstein, P. (Hrsg.) (2006). *Gesundheitspsychologie*. Berlin: Springer-Verlag, S. 143 - 155
- Schütz, A.** (1972). *Der gut informierte Bürger. Ein Versuch über die Soziale Verteilung des Wissens*. In: Brodersen, A. (Hrsg.) (1972). *Alfred Schütz. Gesammelte Aufsätze. 2, Studien zur soziologischen Theorie*. Den Haag: Martinus Nijhoff, S. 85 - 101
- Schumacher, J.; Hammelstein, P.** (2003). *Sensation Seeking und gesundheitsbezogenes Risikoverhalten. Eine Betrachtung aus gesundheitspsychologischer Sicht*. In: Hammelstein, P.; Roth, M. (Hrsg.) (2003). *Sensation Seeking - Konzeption, Diagnostik und Anwendung*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie, S. 138 - 161
- Schumacher, J.; Roth, M.** (2004). *Sensation Seeking, gesundheitsbezogene Kognitionen und Partizipation am Risikosport*. In: *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 12, S. 148 - 158
- Schussman, L. C.; Lutz, L. J.; Shaw, R. R.; Bohnn, C. R.** (1990). *The epidemiology of mountaineering and rock climbing accidents*. In: *Journal of Wilderness Medicine*. 1 (4), S. 235 - 248

- Schweizer, A.; Göhner Schweizer, K.** (2019). *Sportklettern, Bouldern und assoziierte Verletzungen im Kindes- und Jugendalter*. In: Der Orthopäde. 48 (12), S. 998 - 1004
- Searle, G. D.; Hanrahan, S. J.** (2011). *Leading to inspire others: charismatic influence or hard work?* In: Leadership & Organizational Development Journal. 32 (7), S. 736 - 754
- Seiber, S., E.; Kraimer, M., L.; Holtom, B., C.; Pierotti, A., J.** (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. In: PubMed, 98(1), S. 169 - 182
- Seither, B.** (2008). *Sportverletzungen in Deutschland. Eine repräsentative Studie zu Epidemiologie und Risikofaktoren* [Dissertation]. München: Ludwig-Maximilians-Universität München, S. 1 - 14
- Sheel, A. W.** (2004). *Physiology of sport rock climbing*. In: British Journal of Sports Medicine. 38 (3), S. 355 - 359
- Siegrist, J.** (1996). *Adverse health effects of high-effort/low reward conditions*. In: Journal of Occupational Health Psychology. 1 (1), S. 27 - 41
- Siegrist, J.** (2015). *Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Massnahmen*. München: Elsevier, Urban & Fischer, S. 5 - 93
- Sitko, S.; Cirer Sastre, R.; López Level, I.** (2019). *Effects of High Altitude Mountaineering on Body Composition: A Systematic Review*. In: Nutrición Hospitalaria. 36 (5), S. 1189 - 1195
- Smith, N.; Kinnafick, F.; Cooley, S. J.; Sandal, G. M.** (2017). *Reported Growth Following Mountaineering Expeditions: The Role of Personality and Perceived Stress*. In: Environment and Behavior. 49 (8), S. 933 - 955
- Sołtysik, M.; Flakus M.; Pudło, R.** (2019). *Personality characteristics of mountaineers – review of the literature*. In: Psychiatria Polska. 53 (6), S. 1397 - 1411
- Sommer, I.; Ehlert, U.** (2001). *Wie gehen Bergführer mit Stress um? Gesundheitserhaltende Faktoren bei hoher Belastung*. In: Neue Zürcher Zeitung (182), S. 49
- Sommer, I.; Ehlert, U.** (2004). *Adjustment to trauma exposure: prevalence and predictors of posttraumatic stress disorder symptoms in mountain guides*. In: Journal of Psychosomatic Research. 57 (4), S. 329 - 335
- Spielberger, C. D.** (1972). *Anxiety as an Emotional State*. In: C. D. Spielberger (Hrsg.) Anxiety. Current Trends in Theory and Research, Vol. 1. New York: Academic Press, S. 23 - 80
- Spisak, M.; Della Picca, M.** (2017). *Führungsfaktor Psychologie. Fragen aus der Führungspraxis – Antworten der Psychologie*. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 9 - 43

- Spurk, D.** (2016). *Does career success make you happy? The mediating role of multiple subjective success evaluations*. In: Journal of Happiness Studies. 17 (4), S. 1615 - 1633
- Spurk, D., Volmer, J.; Abele, A. E.** (2013). *Prognose von Berufserfolg: Überblick und aktuelle Trends*. In: Pahl, J.-P.; Herkner, V. (Hrsg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: W. Bertelsman Verlag, S. 434 - 441
- Stadler, P.; Spieß, E.** (2003). *Psychosoziale Gefährdung am Arbeitsplatz. Optimierung der Beanspruchung durch die Entwicklung von Gestaltungskriterien bezüglich Führungsverhalten und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz* (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschungsbericht, Fb 977). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW Verlag für neue Wissenschaft GmbH
- Steck, U.; Steinbach, K.** (2016). *Der nächste Schritt: nach jedem Berg bin ich ein anderer*. München: Malik
- Stippler, M.; Moore, S.; Rosenthal, S.; Dörffer, T.** (2011). *Führung Überblick über Ansätze, Entwicklungen, Trends*. (Leadership Series Bertelsmann Stiftung). Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung, S. 16 - 26
- Stock-Homburg, R.** (2012). *Der Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit. Direkte, indirekte und moderierende Effekte*. (neue betriebswirtschaftliche Forschung, 281). (5. Auflage). Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 1 - 9
- Stops, T.; Gröpel, P.** (2016). *Motivation zum Risikosport. Eine qualitative Untersuchung mit professionellen Freeskiern*. In: Zeitschrift für Sportpsychologie. 23 (1), S. 13 - 25
- Tang, Y. Y.; Hölzel, B. K.; Posner, M. I.** (2015). *The neuroscience of mindfulness meditation*. In: Nature Reviews Neuroscience. 16 (4), S. 213 - 225
- Taylor, M. K.; Gould, D. R.; Hardy, L.; Woodman, T.; LaCaille, R.** (2006). *Factors influencing physical risk taking in rock climbing*. In: Journal of Human Performance in Extreme Environments. 9 (1), S. 15 - 26
- Theurillat, T.** (2009). *Erholung beim Bergsteigen am Wochenende. Handlungstheoretische Analyse fördernder und hemmender Faktoren* [Lizenziatsarbeit]. Bern: Universität Bern, S. 9 - 39
- Toker, S.; Biron, M.** (2012). *Job Burnout and Depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity*. In: Journal of Applied Psychology. 97 (3), S. 699 - 710

- Trudewind, C.** (2006). *Soziale und moralische Kompetenz*. In: Bierhoff, H.-W.; Frey, D. (Hrsg.) (2006). *Handbuch der Sozial- und Kommunikationspsychologie (Handbuch der Psychologie, Band 3)*. Göttingen: Hogrefe, S. 515 - 522
- Turgut, S.; Michel, A.; Sonntag, K.** (2014). *Einflussfaktoren emotionaler Erschöpfung und Arbeitszufriedenheit. Anwendung eines integrativen Untersuchungsansatzes*. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. 58 (3), S. 140 - 154
- Ulich, E.; Wülser, M.** (2018). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven*. (uniscope, Publikationen der SGO Stiftung). (7., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler, S. 28 - 129
- Vallgård, S.** (2012). *Nudge - A new and better way to improve health?* In: *Health Policy*. 104 (2), S. 200 - 203
- Valliere, D.; O'Reilly, N.** (2007). *Seeking the Summit: Exploring the Entrepreneur-Mountaineer Analogy*. In: *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 8 (4), S. 293 - 304
- Vogt, L.; Töpfer, A.** (2011). *Sport in der Prävention. Handbuch für Übungsleiter, Sportlehrer, Physiotherapeuten und Trainer*. (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Köln: Deutscher Ärzte-Verlag, S. 5 - 30
- Waeber, B.; Kayser, B.; Dumont, L. Lysakowski, C; Tramèr, M. R.; Elia, N.** (2015). *Impact of Study Design on Reported Incidences of Acute Mountain Sickness: A Systematic Review*. In: *High Altitude Medicine & Biology*. 16 (3), S. 204 - 215
- Waller, H.** (2006). *Gesundheitswissenschaft. Eine Einführung in Grundlagen und Praxis*. (4., überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 9 - 31
- Walter, U.; Nöcker, G.; Plaumann, M.; Linden, S; Port, E.; Koch, U.; Pawils, S.** unter Mitarbeit von **Altgeld, T.; Dierks, M. L.; Frahsa, A.; Jahn, I.; Krauth, C.; Pomp, M.; Rehaag, R.; Robra, B. P.; Süß, W.; Töppich, J.; Trojan, A.; von Unger, H.; Wildner, M.; Wright, M.** (2012). *Memorandum zur Präventionsforschung Themenfelder und Methoden (Langfassung)*. In: *Das Gesundheitswesen*. 74 (10), S. e99 - e113
- Weber, J.** (2012). *Der Einfluss des Kohärenzgefühls und der biopsychosozialen Ressourcen auf die subjektive Gesundheit im höheren Lebensalter. Eine längsschnittliche Betrachtung der „Greifswalder Altersstudie“* [Dissertation]. Universitätsmedizin der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald 46 -111

- Weisweiler, S.; Dirscherl, B.; Braumandl, I.** (2013). *Zeit- und Selbstmanagement. Ein Trainingsmanual - Module, Methoden, Materialien für Training und Coaching. Arbeitsmaterialien im Web.* Berlin, Heidelberg: Springer, S. 15 - 171
- Welskopf-Henrich, L.** (2015). *Der Bergführer. Erzählung.* Chemnitz: Palisander
- Wendsche, J.; Lohmann-Haislah, A.** (2019). *Arbeitspausen gesundheits- und leistungsförderlich gestalten.* (Managementpsychologie, Band 3). Göttingen: Hogrefe
- Wendsche, J.; Lohmann-Haislah, A.; Schulz, A.; Schöllgen, I.** (2018). *Mentales Abschalten von der Arbeit als Erholungsindikator. Wirkungen, Einflussfaktoren und Gestaltungsansätze.* In: ASU Zeitschrift für medizinische Prävention. 53 (Sonderheft, Psychische Gesundheit), S. 11 - 31
- Wernet, A.** (2009). *Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik.* (Qualitative Sozialforschung). (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21 - 38
- Westman, M.; Etzion, D.; Danon, E.** (2001). *Job insecurity and crossover of burnout in married couples.* In: Journal of Organizational Behavior. 22 (5), S. 467 - 481
- Wickens, C. D.; Keller, J. W.; Shaw, C.** (2015). *Human Factors in High-Altitude Mountaineering.* In: Journal of Human Performance in Extreme Environments. 12 (1)
- Wiesmann, U.; Rölker, S.; Ilg, H.; Hirtz, P.; Hannich, H.-J.** (2006). *Zur Stabilität und Modifizierbarkeit des Kohärenzgefühls aktiver älterer Menschen.* In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie. 39 (2), S. 90 - 99
- Wintzer, J.** (2016). *Was ist «gute» Forschung? Schlüsselbegriffe und Perspektiven der Qualitativen Forschung.* In: Wintzer, J. (Hrsg.). *Qualitative Methoden in der Sozialforschung.* Berlin, Heidelberg: Springer Spektrum, S. 3 - 10
- Wirtz, M.; Kutschmann, M.** (2007). *Analyse der Beurteilungsübereinstimmung für kategoriale Daten mittels Cohens Kappa und alternative Daten Analyzing Interrater Agreement for Categorical Data Using Cohen's Kappa and Alternative Coefficients.* In: Die Rehabilitation, (46), S. 1 - 8
- Woodman, T.; Hardy, L.; Barlow, M.; Le Scanff, C.** (2010). *Motives for participation in prolonged engagement high-risk sports: An agentic emotion regulation perspective.* In: Psychology of Sport and Exercise. 11 (5), S. 345 - 352
- Woodman, T., Barlow, M., Bandura, C.; Hill, M.** (2013). *Not All Risks Are Equal: The Risk Taking Inventory for High-Risk Sports.* In: Journal of Sport & Exercise Psychology, 35, 479 - 492

- Wu, G.-J.** (2013). *The dark side of adventure: Exploring the stress-coping strategies of mountaineers' significant others regarding high altitude mountaineering expeditions.* In: Applied Research in Quality of Life. 8 (4), S. 449 - 465
- Xanthopoulou, D.; Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Schaufeli, W. B.** (2007). *The role of personal resources in the job demands-resources model.* In: International Journal of Stress Management. 14 (2), S. 121 - 141
- Xanthopoulou, D.; Bakker, A. B.; Demerouti, E.; Schaufeli, W. B.** (2009). *Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement.* In: Journal of Vocational Behaviour. 74 (3), S. 235 - 244
- Zuckerman, M.; Bone, R. N.; Neary, R.; Mangelsdorff, D.; Brustman, B.** (1972). *What is the sensation seeker? Personality trait and experience correlates of the Sensation-Seeking Scales.* Journal of Consulting and Clinical Psychology, 39(2), 308–321
- Zuckerman, M.** (1979). *Sensation seeking. Beyond the optimal level of arousal.* Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates., S. 7 - 10
- Zuckerman, M.** (1984). *Experience and desire: A new format for sensation seeking scales.* In: Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment. 6 (2), S. 101 - 114
- Zuckerman, M.** (1994). *Behavioral Expressions and Biosocial Bases of Sensation Seeking.* Cambridge: Cambridge University Press, S. 156 - 173
- Zuckerman, M.; Kuhlman, D. M.** (2000). *Personality and risk-taking: Common biosocial factors.* In: Journal of Personality. 68 (6), S. 999 - 1029
- Zuckerman, M.; Bone, R.-N.; Neary, R.; Mangelsdorff, D.; Brustman, B.** (1972). *What is the sensation seeker? Personality trait and experience correlates of the Sensation-Seeking Scales.* In: Journal of Consulting and Clinical Psychology. 39 (2), S. 308 - 321

4.2 Interviews

- Experte 1.** Manager und Bergführer (Bergsportschule). *Persönliches Interview.* Pontresina, 05.12.2017, 16.10.2018, 01.05.2019, 19.02.2020
- Experte 2.** Präsident Schweizerischer Bergführerverband. *Persönliches Interview.* Chur, 22.01.2019
- Experte 3.** Manager und Bergführer (Sportgeschäft). *Persönliches Interview.* Chur, 23.08.2017
- Experte 4.** Bergführer und Kletterführer. *Persönliches Interview.* Chur, 01.08.2017
- Experte 5.** Wanderführer. *Persönliches Interview.* Chur, 03.06.2019

Experte 6. Bergführer, *Persönliches Interview*. Chur, 02.06.2019

Experte 7. Bergführer und Betriebsökonom, *Persönliches Interview*. Chur, 15.02.2020

Experte 8. Bergführer und Generalsekretär IVBV, Internationaler Bergführerverband.
Persönliches Interview. Telefon. 01.05.2020

Experte 9. Bergführer, Präsident IVBV, Internationaler Bergführerverband. *Persönliches Interview*. Skype. 12.05.2020

Experte 10. Bergführer, pensioniert, Schweizer. *Persönliches Interview*. Skype, 05. 05.2020

Experte 11. Bergführer, pensioniert, Engländer. *Persönliches Interview*. Skype, 07.05.2020

Experte 12. Bergführer, pensioniert, Deutscher. *Persönliches Interview*. Skype, 09.05.2020

Experte 13. Bergführer. Persönliche Antwort. E-Mail 10.08.2020

4.3 Online-Quellen

Alpin.de *Messner gelingt Everest im Alleingang*. Online: https://www.alpin.de/home/news/6585/artikel_20_08_1980__messner_alleine_am_gipfel_des_everest.html
[abgefragt am: 20.12.2019]

alpinzielplus.com. Online: <http://alpinzielplus.com/infos.html> [abgefragt am: 19.12.2020]

ARD (2020). *45 Jahre „Bergauf-Bergab“: Piz Bernina und Biancograt*. Online: 45 Jahre „Bergauf-Bergab“: Piz Bernina und Biancograt | ARD Mediathek 30.08.2020. Online: <https://www.br.de/mediathek/video/bergauf-bergab-30082020-45-jahre-bergauf-bergab-piz-bernina-und-biancograt-av:5f1865c386600e001b32e949> [abgefragt am: 14.03.2021]

Bayerischer Rundfunk: *Eine bestimmte Menschheit Drei Bergführeranwärter auf ihrem Weg. Traumberuf Bergführer - Sechs Dinge, die du wissen solltest, falls du Bergführer werden willst*. Online: <http://www.bergfuehrer-werden.de/bergfuehrer-traumberuf.php>
[abgefragt am: 19.12.2020]

Bayrischer Rundfunk: *Eine bestimmte Menschheit*. Online: <http://www.bergfuehrer-werden.de/bergfuehrer-statistik.php> [abgefragt am 03.03.2020]

Benjamin, M. W. (2014). *The Mountaineering Experience: Determining the Critical Factors and Assessing Management Practices* [Dissertation]. Calgary: University of Calgary, S. 35 - 47

Online: <https://prism.ucalgary.ca/handle/11023/1767> [abgefragt am: 11.05.2020]

- Bergeerleben** (2014). *Bergeerleben*. Online: http://media.alpenverein.it/crmpilot/AVS-Mitteilungen/AVS_Magazin_04-14_DS_WEB.pdf, [abgefragt am: 11.04.2020]
- Bödeker, W.;** BKK Bundesverband (2007). *Evidenzbasierung in Gesundheitsförderung und Prävention*. Online: <https://epicurus.de/Prävention-extra-0703.pdf> (epicurus.de) [abgefragt am: 09.04.2020]
- Bundesministerium für Gesundheit** (Hrsg.) (2016). *Ratgeber zur Prävention und Gesundheitsförderung*. (9. Aktualisierte Auflage). Online: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/Publikationen/Prävention/Broschueren/2016_BMG_Praevention_Ratgeber_web.pdf [abgefragt am: 12.04.2020]
- Bundesministerium für Gesundheit** (2019). *Prävention*. Online: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/praevention.html> [abgefragt am: 10.03.2020]
- Chris Warner**. *Leadership Keynotes & Workshops*. Online: Graubünden [abgefragt am: 09.02.2019]
- climbing.de** (2015b). *50 Jahre Internationale Vereinigung der Bergführerverbände (IVBV)*. Online: <http://www.climbing.de/news/alpin/50-jahre-internationale-vereinigung-der-bergfuehrerverbaende-ivbv-49437.html> [abgefragt am 07.05.2019]
- Coalter, F.; Dimeo, P.; Morrow, S.; Tylor, J.** (2010). *The Benefits of Mountaineering and Mountaineering Relates Activities: A Review of Literature. A Report to the Mountaineering Council of Scotland*. Online: https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/12273/1/Dimeo_2010_The_Benefits_of_Mountaineering.pdf [abgefragt am: 29.05.2020]
- Counson, I.; Hosemans, D.; Lal, T. J.; Mott, B.; Harvey, S. B.; Joyce, S.** (2019). *Mental health and mindfulness amongst Australian fire fighters*. In: BMC Psychology, 7. Online: <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-019-0311-2> [abgefragt am: 12.05.2020]
- Deutsche Gesellschaft für Nährstoffmedizin und Prävention (DGNP)** (2020). *Definition der Präventivmedizin*. Online: <https://www.dgnp.de/wir-ueber-uns/definition-der-praeventionsmedizin.html> [abgefragt am: 12.04.2020]
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. DGUV** (2020). *Berufsbedingte Kontakte und Schutzmassnahmen*. Stand 10. Juni 2020. Online: <https://www.dguv.de/de/praevention/corona/index.jsp> [abgefragt am: 25.06.2020]

- Die Jakarta Erklärung zur Gesundheitsförderung für das 21. Jahrhundert** (1997). Online: https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/jakarta/en/hpr_jakarta_declaration_german.pdf [abgefragt am 10.06.2020]
- Kickbusch, I.; Allen, L.; Franz, C.** (2016) The commercial determinants of health. In: The Lancet Global Health. Online: [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(16\)30217-0](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(16)30217-0) [abgefragt 28.01.2021]
- Fink, C.** (2013). *Die männliche Helvetia. Ein wissenschaftlicher Blick auf das «Phänomen Schweizer Bergführer».* Online: <https://www.nzz.ch/die-maennliche-helvetia-1.18118850> [abgefragt 21.03.2020]
- Gabbud, J.-Y.** (2018). *La Suisse manque de guides, le Valais épargné pour l'instant.* Online: <https://www.lenouvelliste.ch/articles/valais/canton/la-suisse-manque-de-guides-le-valais-epargne-pour-l-instant-781426> [abgefragt am 05.10.2018]
- Geiger, S.** (2019). *Was, wenn der Bergführer gar keiner ist?* Online: <https://www.nzz.ch/wochenende/reisen/alpinismus-mehr-kontrolle-bei-den-berg-fuehrern-ld.1517314> [abgefragt am: 05.01.2020]
- gesundheit.gv.at** (2017) *Extremsport und Risikosport.* Online: <https://www.gesundheit.gv.at/leben/bewegung/gesunde-bewegung/extremsport-risikosport> [abgefragt am: 19.12.2020]
- Gesundheitsförderung Schweiz**, (2005). *Psychische Gesundheit - Stress.* Wissenschaftliche Grundlagen für eine nationale Strategie zur Stressprävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Schweiz. Online: https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen/PsychGesundheit_GF-CH_2005.pdf [abgefragt am: 30.12.2020]
- Gesundheitsförderung Schweiz** (2009). *Studien zu aktivem Altern im Betrieb. Kurzfassung.* Online: https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/potenzia_l_50plus_1/A4_Studien_zu_aktivem_Altern_im_Betrieb_d.pdf [abgefragt am: 08.08.2020]

- Gesundheitsförderung Schweiz** (2017). *Gesundheitsförderung und Prävention: Die Wirksamkeit der Massnahmen untersuchen*. (Gesundheitsförderung Schweiz Faktenblatt, 26). Online: https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/-diverse-themen/faktenblaetter/Faktenblatt_026_GFCH_2017-11_-_Wirksamkeit_der_Massnahmen.pdf [abgefragt am: 03.08.2020]
- Gorczy, (2016)**. *Wie sich Athleten gut regenerieren*. Online: [rubin_2016_2_regeneration.pdf](https://www.rubin.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/-diverse-themen/faktenblaetter/Faktenblatt_026_GFCH_2017-11_-_Wirksamkeit_der_Massnahmen.pdf) [abgefragt am: 12.02.2021]
- graubuenden.ch**. *Scarnuz Grischun. Wundertüten aus Graubünden*. Online: <https://www.scarnuz-grischun.ch> [abgefragt am: 02.03.2020]
- Hutterer, C.** (2016). *Extremsport – zwischen Todesangst und totaler Euphorie*. Online: <https://www.zeitschrift-sportmedizin.de/extremsport-zwischen-todesangst-und-totaler-euphorie/> [abgefragt am 10.12.2018]
- Internationale Vereinigung der Bergführerverbände** (2012a). *The IFMGA and the European professional card*. Online: http://www.guidealpinetoscana.it/pdf/IFMGA_EN.pdf [abgefragt am: 13.05.2020]
- Internationale Vereinigung der Bergführerverbände** (2012b). *The IFMGA and the European professional Card*. Online: http://www.guidealpinetoscana.it/pdf/IFMGA_EN.pdf [abgefragt am: 13.05.2020]
- Internationale Vereinigung der Bergführerverbände** (2018c). *Mountain Safety Science*. Online: <https://ifmga.info/%3Cnolink%3E/safety-science> [abgefragt am 01.05.2019]
- Internationale Vereinigung der Bergführerverbände** (2018d). *Guides Become a Professional Mountain Guide*. Online: <https://ifmga.info/%3Cnolink%3E/become-professional-mountain-guide> [abgefragt am: 20.05.2020]
- Internationale Vereinigung der Bergführerverbände** (2020e). *IVBV Ausbildungs- und Prüfungsstandard für Arbeiten unter Verwendung von seilunterstützten Zugangs- und Positionierungsverfahren (SZP). Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz (PSAgA). IFMGA RAS IFMGA ROPE Access Standard*. Online: <https://4000arbeitssicherheit.ch/> [abgefragt am: 10.03.2020]
- Irie, T.; Yokomitsu, K.; Sakano, Y.** (2019). *Relationship between cognitive behavioral variables and mental health status among university students: A meta-analysis*. In: PLoS ONE. 14 (9). Online: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223310> [abgefragt am: 20.05.2020]

- Jorio, L.** (2018). «*Unser Beruf ist einer der wenigen, bei denen man sein Leben aufs Spiel setzt*». (26.07.2018). Online: <https://www.swissinfo.ch/ger/wirtschaft/bergfuehrer-unser-beruf-ist-einer-der-wenigen--bei-denen-man-sein-leben-aufs-spiel-setzt-/44276664> [abgefragt am 30.10.2018]
- Khatami, R.** (2018). Schlaf und Sportmedizin. Online: <https://sportaerztezeitung.com/rubriken/training/2571/schlaf-und-sportmedizin/> Online: [abgefragt am 30.10.2019]
- Kickbusch, I.; Allen, L.; Franz, C.** (2016) *The commercial determinants of health*. Online: [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X\(16\)30217-0/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/PIIS2214-109X(16)30217-0/fulltext) [abgefragt am 21.05.2020]
- Kobler, E.** (2019). *Bergführern fehlt Nachwuchs*. «*Der durchschnittliche Bergführer ist 51 Jahre alt*». Online: <https://www.srf.ch/news/schweiz/bergfuehrern-fehlt-nachwuchs-der-durchschnittliche-bergfuehrer-ist-51-jahre-alt> [abgefragt am: 01.07.2020]
- Laudan, I. C.** (2018). *Übertragungseffekte arbeitsplatzbezogener Stressoren – modelltheoretische Grundlage und empirische Befunde*. (Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Personal und Unternehmensführung, Fakultät für Betriebswirtschaftslehre, Mercator School of Management, Universität Duisburg-Essen, Nr. 9. Online: https://www.puu.msm.unidue.de/fileadmin/Dateien/HumanR/Publikationen/Nr.9_Diskussionsbeitrag_Laudan.pdf [abgefragt am: 01.07.2020]
- Melzer, M.; Hubrich, A.** (2014). *Einfluss arbeitsbezogener und individueller Ressourcen auf positive Aspekte der mentalen Gesundheit*. Online: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2264-3.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [abgefragt am: 19.12.2020]
- Monasterio, E.** (2007). *The Risks of Adventure Sports/People*. Online: <http://www.alpinist.com/doc/web07f/rb-erik-monasterio-mountaineering-medicine> [abgefragt 20.05.2019]
- Monasterio, E.; Cloninger, E. R.** (2019). *Self-Transcendence in Mountaineering and BASE Jumping*. In: *Frontiers of Psychology*. Online: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02686/full> [abgefragt am: 03.07.2020]
- OSIR.ch** (2018). *Medikamente bei Höhenkrankheit*. Online: <https://inforeisemedizin.ch/-medikamente-bei-hoehenkrankheit/> [abgefragt am: 03.04.2019]

- Paasch, R.** (2018). *Prävention statt Burnout im Leistungsfussball*. Online: <https://www.die-sportpsychologen.de/2018/05/dr-rene-paasch-praevention-statt-burnout-im-leistungsfussball/> [abgefragt am 07.03.2020]
- Plattner, P.** (2017). *Bergberuf: Bergführer*. Online: <https://www.bergwelten.com/a/bergberuf-bergfuehrer> [abgefragt am: 03.05.2020]
- Prantl, D.** (2018). *Am Seil der Gesellschaft*. Online: <https://www.nzz.ch/gesellschaft/reise/bergfuehrer-am-seil-der-gesellschaft-ld.1422717> [abgefragt am: 20.05.2020]
- Praz, C.; Granges, M.; Burtin, C.; Kayser, B.** (2015). *Nutritional behaviour and beliefs of skimountaineers: a semi-quantitative and qualitative study*. In: Journal of the International Society of Sports Nutrition. 12. Online: <https://jissn.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12970-015-0108-5> [abgefragt am: 20.05.2020]
- Roth, M.; Herzberg, P., H.** (2006). *A Validation and Psychometric Examination of the Arnett Inventory of Sensation Seeking (AISS) in German Adolescents1*. Online: <https://doi.org/10.1027/1015-5759.20.3.205> [abgefragt am 29.12.2020]
- Schmocker, Y.** (2011). *Bergführer als Beruf aus Berufung*. Online: <https://www.bernerzeitung.ch/region/bergfuehrer-als-beruf-aus-berufung/story/28569161> [abgefragt am: 15.12.2020]
- Schreier, M.** (2014). *Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten*. In: FQS 15(1), Art. 18. Online: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2043/3636> [abgefragt am 29.12.2020]
- Schumacher, J.; Roth, M.** (2004). *Sensation Seeking, gesundheitsbezogene Kognitionen und Partizipation am Risikosport*. In: Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 12(4), 148 - 158. Online: <https://doi.org/10.1026/0943-8149.12.4.148> [abgefragt am 29.12.2020]
- Schweden, F.** (2018). *Auswirkungen erlebter und gegebener Arbeitsmerkmale. Die Beeinflussbarkeit der eigenen Arbeit in Abhängigkeit der Arbeitsintensität* [Dissertation]. Halle: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Online: https://opendata.uni-halle.de/Auswirkungen_erlebter_und_gegebener_Arbeitsmerkmale.pdf (uni-halle.de) [abgefragt am 29.12.2020], S. 8 - 36
- Schweizer Alpen Club SAC** (2020). (Hrsg.). Online: <https://www.sac-cas.ch/de/huetten-und-touren/sac-huetten/>[abgefragt am: 20.05.2020]
- Schweizer Alpen Club SAC** (2020) (Hrsg.). *Lockerungen für SAC-Hütten und Bergtouren*. Online: <https://www.sac-cas.ch/de/covid/> [abgefragt am: 05.06.2020]

- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2019a). *Ausbildung zum Bergführer*. Online: <https://sbv-asgm.ch/bergfuehrer-bergfuehrerin/> [abgefragt am: 14.05.2020]
- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2019b). *Tarife*. Online: <https://sbv-asgm.ch/tarife-und-avbs/#toggle-id-1> [abgefragt am: 14.05.2020]
- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2019c). *Porträt*. Online: <https://sbv-asgm.ch/#sbv-portraet> [abgefragt am: 08.05.2020]
- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2019d) *Bergprofis suchen*. Online: <https://sbv-asgm.ch/bergprofis-suchen/> [abgefragt am: 20.03.2019]
- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2020e) *Covid 19*. Online: <https://sbv-asgm.ch/covid-19/> [abgefragt am: 10.06.2020]
- Schweizerischer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2005f) *Leitbild*. Online: <https://downloads.sbv-asgm.ch/leitbild-sbv-asgm-de.pdf> [abgefragt am: 15.06.2020]
- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2020g). *UNESCO*. Online: *Alpinismus wird «unsterblich» | Über uns - Schweizer Bergführerverband SBV-ASGM* [abgefragt am: 15.06.2020]
- Schweizer Bergführerverband SBV** (Hrsg.) (2020h). *Projekte, 2020*. Online: <https://4000arbeitssicherheit.ch/> [abgefragt am: 10.05.2020]
- Schweizer Pioniere, Historisches 17. Juni 2018** Online: <https://www.bergwelten.com/lp/schweizer-pioniere> [abgefragt am: 13.04.2020]
- Schweizerische Eidgenossenschaft Der Bundesrat** (2019a). *Verordnung über das Bergführerwesen und das Anbieten weiterer Risikoaktivitäten. Risikoaktivitätenverordnung vom 30. Januar 2019 (Stand am 7. April 2020)*. Online: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20180563/index.html> [abgefragt am: 14.10.2018]
- Schweizerische Eidgenossenschaft Der Bundesrat** (2020b). *Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall)vom 20. März 2020 (Stand am 23. April 2020)*. Online: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20200841/index.html> [abgefragt am: 10.06.2020]
- Schweizerische Eidgenossenschaft Der Bundesrat** (2019c). 830.31 *Der Alpinismus wird immaterielles Kulturerbe der UNESCO*. Online: *UNESCO-Welterbe (admin.ch)* [abgefragt am: 15.12.2019]

- Schweizerische Eidgenossenschaft Der Bundesrat** (2020d). Bundesamt für Gesundheit BAG *Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten*. Online: <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung/unfallverhuetung/verhuetung-berufsunfaelle-berufskrankheiten.html> [abgefragt am: 19.06.2020]
- SGGM Schweizer Gesellschaft für Gebirgsmedizin**. «Sportkletternkurs «Rettungstechniken, Tipps und Tricks» Online: <http://www.sggm-ssmm.ch/de/Kurse/Kursprogramm/-Sportkletternkurs> [abgefragt am: 03.05.2020]
- Steiner, J.** (2013). «*Die Sucht ist ein Teil des Berufsmythos*» (01.04.2013). Online: <https://www.tagesanzeiger.ch/Die-Sucht-ist-ein-Teil-des-Berufsmythos/story/14152642> [abgefragt am: 25.05.2019]
- SUVA** (2021). Online: <https://www.suva.ch/de-ch/unfall/unfall/versicherungsleistungen> [abgefragt am: 25.05.2019]
- Syndicat National Guides des Montagne**. *Le mot du Président*. Online: <https://sngm.com/index.php/qui-sommes-nous/le-mot-du-president> [abgefragt am: 25.05.2020]
- Universität Tübingen**. *Im Puls Online*: <https://www.impuls.uni-tuebingen.de/> [abgefragt am: 12.02.2021]
- Verein Deutscher Berg- u. Skiführer e.V. VDDBS**. *Ausbildung zum staatlich geprüften Berg- und Skiführer*. Online: <https://vdbs.de/ausbildung/bergfuehrer/> [abgefragt am: 09.04.2019]
- Verein Deutscher Berg- u. Skiführer e.V. VDDBS**. *Moderner Zehnkämpfer am Berg*. Online: <https://vdbs.de/berufsgruppen/berg-skifuehrer/> [abgefragt am: 25.05.2020]
- Welt der Berge**. *Die Viertausender der Alpen*. Online: <http://www.weltderberge.de/alpen/4000m.htm> [abgefragt am: 09.04.2019]
- Whymper, E.** (1871). *Scrambles amongst the Alps in the Years 1860-69*. Online: <https://archive.org/stream/scramblesamongst00whym> [abgefragt am: 11.3.2020]
- Xu, B; LaBar, K. S.** (2019). *Advances in understanding addiction treatment and recovery*. In: Science Advances. 5 (10). Online: <https://advances.sciencemag.org/content/5/10/-eaaaz6596> [abgefragt am: 09.04.2019]
- Zimmermann, P.** (2000). *Grundwissen Sozialisation Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter*, S. 195 - 201. Online: <https://doi.org/10.1007/978-3-322-86671-4> [20.12.2020]

4.4 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Der Bergführer im Spannungsfeld.....	4
Abbildung 2:	Aspirantenausbildung Bergführerausbildung in der Schweiz	6
Abbildung 3:	Belastung im Bergführerberuf.....	10
Abbildung 4:	Das Untersuchungsdesign	18
Abbildung 5:	Das Beziehungs-Schema.....	57
Abbildung 6:	Forschungsmodell	69
Abbildung 7:	Der Forschungsprozess	75
Abbildung 8:	Netzwerkanalyse	76
Abbildung 9:	Paraphrasierung	94
Abbildung 10:	Das Codebuch der qualitativen Erhebung.....	96
Abbildung 11:	Qualitative Inhaltsanalyse	118
Abbildung 12:	Belastung gemäss Alter	126
Abbildung 13:	Kohärenzgefühl im Alter.....	128
Abbildung 14:	Säulendiagramm der Teilnehmer.....	133
Abbildung 15:	Sozialisation der Teilnehmer	133
Abbildung 16:	Gesamtüberblick Kohärenzgefühl.....	134
Abbildung 17:	Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit	136
Abbildung 18:	Verdienst als belastend	136
Abbildung 19:	Verdienst als belastend	137
Abbildung 20:	Den Beruf wieder wählen.....	137
Abbildung 21:	Fähigkeits-Ressourcen Modell	158

4.5 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Arbeitsanforderungen und Ressourcen.....	68
Tabelle 2:	Entscheidungskriterien	78
Tabelle 3:	Bergführer-Experten der Befragung	85
Tabelle 4:	Sozialisation der Experten.....	100
Tabelle 5:	Kohärenzgefühle im Beruf	102
Tabelle 6:	Sensation Seeker	103
Tabelle 7:	Gesundheitsfördernde Massnahmen in der Aspirantenausbildung	104

Tabelle 8:	Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag.....	104
Tabelle 9:	Arbeitsanforderungen.....	107
Tabelle 10:	Arbeitsanforderungen Unternehmer	109
Tabelle 11:	Ökonomische Anforderungen.....	114
Tabelle 12:	Ökonomische Situation	119
Tabelle 13:	Gesundheitsfördernde Massnahmen im Alltag.....	120
Tabelle 14:	Zeitliche Beanspruchung Ja.....	122
Tabelle 15:	Zeitliche Beanspruchung eher Nein	122
Tabelle 16:	Beanspruchung klimatische Verhältnisse Ja	123
Tabelle 17:	Beanspruchung klimatische Beanspruchung Nein	123
Tabelle 18:	Kohärenzgefühl im Beruf	124
Tabelle 19:	Ökonomische Situation Altersgruppe 20 - 30 Jahren	124
Tabelle 20:	Ökonomische Situation Altersgruppe 30 - 40 Jahren mit Belastung.....	125
Tabelle 21:	Ökonomische Situation Altersgruppe 30 - 40 Jahren ohne Belastung.....	125
Tabelle 22:	Ökonomische Situation Altersgruppe 40 - 50 Jahren bekunden einen Druck..	125
Tabelle 23:	Ökonomische Situation	126
Tabelle 24:	Kohärenzgefühl im Beruf	127
Tabelle 25:	Gütekriterien.....	143

4.6 Abkürzungsverzeichnis

ECDC	European Centre for Disease Prevention and Control
IVBV	Internationale Vereinigung der Bergführerverbände
JDS	Job Diagnostic Survey
SAC	Schweizer Alpen-Club
SGGM SSMM	Schweizer Gesellschaft für Gebirgsmedizin
SNGM	Syndicat National Guides des Montagne
SOC	sense of coherence
SVA	Schweizerischer Bergführerverband
UIAA	International Climbing and Mountaineering Federation
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VDBS	Deutscher Verein Berg- und Skifahrer

5 Persönliche Daten und Publikationen



5.1 Lebenslauf

Persönliche Angaben	Christina Helena Casanova Waser 24. Oktober 1959 in Chur/Schweiz
Familienstand	verheiratet, 3 Kinder
Studium	Hauptfach Psychologie, Universität Zürich, lic. phil Psych.
Beruflicher Werdegang	Psychologin in psychiatrischen Kliniken
Diverse Weiterbildungen	Körperzentrierte Psychotherapie IKP, Traumapsychotherapie, EMDR, Systemtherapie, Gestalttherapie
Dozentin	Institut für Körperzentrierte Psychotherapie IKP
Supervisorin	Institut für Körperzentrierte Psychotherapie IKP, Zürich
Ambulante Tätigkeit	In eigener Praxis für Psychotherapie, 7000 Chur

5.2 Danksagung

«Das Leben möglichst angenehm und glücklich durchzuführen.» (Schopenhauer)

So hat sich Arthur Schopenhauer in seinen «Aphorismen zur Lebensweisheit» geäußert. Dieser Satz hat mich durch die Dissertationszeit getragen, mir Mut und auch immer wieder dann ein Lachen geschenkt, wenn es mir eigentlich gar nicht darum war. Nach all den Jahren fernab der Universität und Wissenschaften eine Dissertation aufzugleisen, war in der Tat eine starke Herausforderung.

Ich möchte zuerst meiner Familie danken, die mir Tee und Kaffee servierten und mir in schwierigen Zeiten zuhörten und Mut zusprachen. Insbesondere meinem Mann, der als geübter Journalist sich bisweilen hinter die Texte geklemmt hat und meiner ältesten Tochter, die mir die Handwerkskunst der «Word-Welt» beigebracht hat.

Frau Doktor Professor Andrea Rögner möchte ich Danke sagen, sie hat mich in den allerersten Stunden in meiner Unsicherheit, diese Arbeit zu schreiben, motiviert und empathisch unterstützt. Meinem Advisor Doktor Nikolaus Storz sage ich Danke für seine Begleitung, er las und beantwortete meine E-Mails unermüdlich und stand mir fachlich zur Seite mit ruhiger, gelassener Art und Weise.

Einen weiteren Dank möchte ich Frau Doktor Yvonne Maurer aussprechen. Sie hat mir in schwierigen Stunden zugehört und mich freundschaftlich beraten. Herzlich möchte ich mich auch bei Doktor René Meyrat bedanken, er ermunterte mich oft und führte mich (schmunzelnd) zu kämpferischen Protagonisten der griechischen Sagengeschichten. Im Weiteren möchte ich mich bei meinen Weggefährten, meinen lieben Freunden bedanken, mit denen ich das Thema «Bergführer» in unzähligen Stunden und Tagen diskutiert habe. Ja, und jetzt sage ich euch Bergführern, meinen Experten, meinen herzlichsten Dank! Ihr seid von manchen Bergtouren schon erschöpft nach Hause gekommen und habt wieder Kraft für neue Touren gefunden. So ward ihr mir Freunde, wenn ich den Horizont aus den Augen zu verlieren glaubte.

Um hier nochmals auf die einleitenden Schopenhauer Worte einzugehen, möchte ich kommentieren, dass ich auf diesem Prozess trotz allem und wegen allem, viel gelacht, immer wieder den Kopf geschüttelt habe, gut geschlafen und gut gegessen habe, und die Kraft stets in der Dankbarkeit gefunden habe.

Christina Casanova Waser, Chur

5.3 Aufzählung der bisherigen Publikationen

Casanova, C. (2010). *Die Naht*. KaMeRu Verlag, Zürich

Casanova, C. (2011). *Die Entscheidung*. KaMeRu Verlag, Zürich

Miller, Casanova, C. K. (2013). *Das Lächeln der Pandora*. KaMeRu Verlag, Zürich

Miller, Casanova, C. K. (2014). *Der letzte Satz der Wahrheit*. KaMeRu Verlag, Zürich