

# Kurzbericht: Stresslevel bei Frauen in Führungspositionen

Joy Blaser, Stephanie Bürgin & Eva Düggelin

Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Angewandte Psychologie, Olten

## ZUSAMMENFASSUNG

Bis heute sind weibliche Führungskräfte in der Schweiz untervertreten. Die nachfolgende Diskussion geht auf die erhöhten psychischen und physischen Belastungen ein, mit denen Frauen – besonders Frauen in Führungspositionen – konfrontiert sind. Anhand von Studien aus dem deutschsprachigen Raum sowie theoretisch fundierten Modellen, werden Ursachen für diese Belastungen aufgezeigt und Geschlechterrollenstereotype sowie unterschiedliche Ansätze zur Gleichheit zwischen den Geschlechtern kritisch reflektiert.

## Schlüsselwörter

Weibliche Führungskräfte – physische und psychische Belastungen – multiple Rollen – Geschlechterrollenstereotype

## ABSTRACT

To this day, female executives are underrepresented in Switzerland. The following discussion deals with the increased mental and physical stress that women – especially women in managerial positions – are confronted with. Based on studies from German-speaking countries and theorybased models, the causes of these stresses are shown and gender role stereotypes and different approaches to gender equality are critically reflected.

## Keywords

Female executives – physical and mental stress – multiple roles – gender role stereotypes

## 1 Einleitung und These

Mit dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann am 1. Juli 1996 sind Frauen und Männer in der Schweiz heutzutage juristisch weitgehend gleichgestellt (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau, 2020). In der Realität sieht die Situation jedoch etwas anders aus.

Im Jahr 2020 waren 40 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in der Schweiz in einem Vollzeitbeschäftigungsgrad (90 bis 100 Prozent) tätig. Im Gegensatz dazu betrug der Anteil der männlichen Vollzeitbeschäftigten 82 Prozent. Der grösste Teil der weiblichen Erwerbstätigen arbeitet zu einem Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 80 Prozent [Bundesamt für Statistik (BFS), 2021].

Betrachtet man den Frauenanteil in der Unternehmensleitung und Vorgesetztenfunktion, so sind diese in der Unternehmensleitung mit 31 Prozent und in der Vorgesetztenfunktion mit 37 Prozent vertreten

[Bundesamt für Statistik (BFS), 2021]. Die Statistiken zeigen, dass weibliche Führungskräfte in der Schweiz nach wie vor untervertreten sind.

In einer der umfangreichsten Studien „SHAPE“ wurden bei rund 500 Manager\*innen des deutschsprachigen Raumes (Deutschland, Österreich, Schweiz) Daten zum aktuellen Gesundheitszustand, zu beruflichen und privaten Belastungen und zur Gesundheitsprophylaxe erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen, insbesondere in Führungspositionen, erhöhte physische und psychische Beschwerden durch Stress erleiden im Vergleich zu Männern (Kromm & Frank, 2009; Von Mayen, 2017).

Zur Erklärung von Stressentstehung kann das Job-Demands-Resources-Modell herangezogen werden. Dabei stehen Ressourcen sowie Anforderungen im Zentrum. Anforderungen (Job-Demands) in physikalischer, psychologischer, sozialer oder organisationaler Form beanspruchen Arbeitnehmende psychisch und physisch. Ressourcen reduzieren dahingegen die

mit Arbeitsanforderungen verbundenen negativen psychischen und physischen Folgen (Reif, Spiess & Stadler, 2018).

Nimmt die weibliche Führungskraft ein Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und ihren eigenen Ressourcen wahr, entsteht Stress. Dabei spielen ihre subjektiv wahrgenommenen Anforderungen und Ressourcen eine entscheidende Rolle (Gesundheitsförderung Schweiz, 2014). Potenziell krankmachende Anforderungen oder Belastungen sind behindernde Anforderungen wie Alltagsbelastungen und physikalisch-sensorische Stressoren in Form von Zeit- und Termindruck; Leistungsstressoren wie Über- und Unterforderung; psychosoziale Stressoren wie Mangel an Kontrolle und Unsicherheit sowie chronische Spannungen und Belastungen im Sinne von Rollenkonflikten in Beruf und Familie, als auch mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dauerhafte Arbeitsbelastung (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005).

Die Gesundheitsförderung Schweiz (2005) erkennt als mögliche und verbreitete Folgen von Stress unter anderem erhöhte Krankheitsanfälligkeit, Herz- und Kreislaufkrankheiten, Verdauungsprobleme, Übergewicht, Muskel- und Rückenschmerzen, Schlafstörungen sowie Konzentrations- und Gedächtnisstörungen. Es ist deutlich zu erkennen, dass ein hoher Stresslevel bedeutsame Auswirkungen auf diverse Gesundheitsaspekte hat.

Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnisse ist es den Autorinnen ein Anliegen, auf die in den Unternehmenskulturen teilweise verankerten Ungleichheiten zwischen Frau und Mann aus einer psychologischen sowie gesundheitsförderlichen Perspektive einzugehen und die Ursachen und Folgen dieser Umstände zu ergründen.

In diesem Zusammenhang wird folgende These formuliert: „Mit einem steigenden Frauenanteil in Führungspositionen sinkt das Stresslevel bei weiblichen Führungskräften“.

## 2 Argumentation

Um dieser These nachzugehen, müssen zuerst die unterschiedlichen Ansätze zur Gleichheit reflektiert werden. Das „Gerechtigkeits-Modell“ basiert auf der grundsätzlichen Annahme der Ähnlichkeit, d. h. der männliche und weibliche Beitrag zu Unternehmenszielen ist identisch. Ziel des Ansatzes ist es, dass den Frauen die gleichen Zutrittschancen wie den Männern gewährt werden. Das „Modell des sich ergänzenden Beitrags“ betont die Verschiedenheit von Mann und Frau, d. h. männliche und weibliche Beiträge ergänzen sich. Dieser Ansatz verfolgt das Ziel, die Verschie-

denheit und zugleich Gleichwertigkeit der Geschlechter anzuerkennen (Nentwich, 2006).

In Unternehmungen sind häufig beide Ansätze anzutreffen. Folglich finden sowohl die Gleichheitsperspektive als auch die Perspektive von Differenzen gleichzeitig Ausdruck. Die Folge davon ist ein Dilemma, welches erhöhten Stress und damit gesundheitliche Folgen für weibliche Führungskräfte verursachen kann (Kromm & Frank, 2009; Nentwich, 2006). Wie sich dieser Zusammenhang zeigt, beschreiben die nachfolgenden Zeilen.

Nach wie vor ist es für Frauen eine Herausforderung, Karriere mit der Familie zu verbinden (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Dies vor allem aufgrund der anzutreffenden Verantwortungsaufteilung für die Hausarbeit, welche nach wie vor zu 70 Prozent bei der Frau liegt. Im Vergleich dazu übernimmt der Mann 3 Prozent davon [Bundesamt für Statistik (BFS), 2014]. Lundberg und Frankenhaeuser (1999) haben in ihrer Studie psychologischen Stress bei Führungskräften anhand von Arbeits- und Lebenssituationen und Stressindikatoren wie Blutdruck, Herzschlag und Stresshormonen untersucht. Es liess sich nachweisen, dass Frauen während und nach der Arbeit höhere Stresshormonwerte aufweisen als Männer. Dieser Effekt verstärkt sich, wenn die weibliche Führungskraft gleichzeitig Mutter ist (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Nehmen Frauen Fremdbetreuungsmassnahmen für Kinder in Anspruch, um dem chronischen Stress durch soziale Überlastung und Spannungen entgegen zu wirken, werden sie nicht selten mit dem Vorwurf konfrontiert, die Kinder zu vernachlässigen und als „Rabenmutter“ bezeichnet. Vom „Rabenvater“ ist kaum die Rede (Kromm & Frank, 2009; Von Mayen, 2017). Denn das vorherrschende Mutterbild ist davon geprägt, dass eine Frau für die Kinderbetreuung in der Verantwortung steht (Lück & Diabaté, 2014). Diese Erkenntnis lässt darauf schliessen, dass sich die hohe stundenmässige Arbeitsbelastung der Frau als besonders stressreich erweist. Der Stressentwicklungsprozess wird dabei vor allem durch Alltagsbelastungen und physikalisch-sensorische Stressoren wie Hetze, Zeit- und Termindruck ausgelöst. Doch auch chronische Spannungen und Belastungen durch dauerhafte „kleine“ Alltagsprobleme, dem Rollenkonflikt in Beruf und Familie und deren mangelnde Vereinbarkeit können als Ursache für die Entwicklung von Stress betrachtet werden (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005). Auch ein höherer Frauenanteil in der Führungsetage führt nicht zwangsläufig zu einer Senkung ihres Stresslevels, solange sich an der Verantwortungsaufteilung der Hausarbeit zwischen Frau und Mann nichts ändert.

Der männliche Geschlechterrollenstereotyp „Agency“ wird eher mit einer erfolgreichen Führungs-

kraft assoziiert als der weibliche „Communality“-Typus. Während der weibliche Typus für Zärtlichkeit, Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Nettigkeit, Sympathie und Einfühlungsvermögen steht, besitzt der männliche Typus Eigenschaften wie Bestimmtheit, Kontrolle, Aggressivität, Ehrgeiz, Dominanz, Selbstbewusstsein, Unabhängigkeit und Individualismus. Die „Agency“-Eigenschaften verbinden viele Menschen mit guten Führungsqualitäten. Der Geschlechterstereotyp sieht vor, dass ausschliesslich Männer diese Eigenschaften besitzen, weshalb eine erfolgreiche Führungsperson mit einem Mann assoziiert wird (Kromm & Frank, 2009; Werner & Bernadoni, 1986). Aufgrund der biologischen, sozialen und kulturellen Verankerungen dieser Geschlechterstereotype lässt sich annehmen, dass das Führungspotenzial von Frauen, auch bei einem zunehmenden Frauenanteil, weiterhin unterschätzt wird. Der daraus resultierende Mangel an Wertschätzung und Anerkennung der geleisteten Arbeit und die soziale Spannung stellen psychosoziale Stressoren wie niedrige Selbstachtung und Unsicherheit dar und können als potenzielle Ursachen von Stress verstanden werden und sich negativ auf das Stresslevel von Frauen in Führungspositionen auswirken (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005; Kromm & Frank, 2009).

Weibliche Führungskräfte sehen sich vermehrt dazu gezwungen, sich durch ihre fachliche Qualifikation zu beweisen und stehen unter dem Druck, für die gleiche Anerkennung der Arbeit mehr leisten zu müssen (Kromm & Frank, 2009). Eine Erklärung dafür bietet das Phänomen der Kausalattribution. In diesem Zusammenhang wird männlicher Erfolg tendenziell internal und bei Frauen external attribuiert. Misserfolg wiederum wird tendenziell internal bei Frauen und external bei Männern attribuiert (Kromm & Frank, 2009). Durch die investierte Mehrarbeit der Frau bleibt ihr weniger Zeit für sich und ihre eigenen Bedürfnisse (Zimmer & Hentrich, 2009). Daraus können Leistungsstressoren in Form von Überforderung sowie chronische Spannungen und Belastungen durch dauerhafte Arbeitsüberlastung entstehen, welche sich hinderlich auf den Abbauprozess von Stress auswirken können (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005). In Phasen mit hohen Belastungen ist genügend Erholung jedoch wichtig, um einen andauernden Anspannungszustand zu vermeiden, welcher über längere Zeit zu Erschöpfung führen kann (Gesundheitsförderung Schweiz, 2019). Zudem bedeutet die mangelnde Anerkennung für die Frau, dass sie stets um Achtung und Wertschätzung kämpfen muss (Kromm & Frank, 2009). Diese Ressource der allgemeinen Wertschätzung definiert die Gesundheitsförderung Schweiz (2019) als wichtige Ressource, um chronischen Stress vorzubeugen.

Allein mit einem erhöhten Frauenanteil in Führungspositionen erachten es die Autorinnen als Herausforderung, den vorherrschenden Attributionsfehler, welcher sich negativ auf die Gesundheit der weiblichen Führungskräfte auswirkt, aufzuheben. Ein möglicher Lösungsansatz wäre, dass auch die „Communality“-Eigenschaften als prädestinierte Führungseigenschaften anerkannt werden. In den letzten Jahren konnte ein Wandel beobachtet werden. Die „Communality“ Eigenschaften gewinnen zunehmend an Bedeutung und in KMU sowie in den unteren und mittleren Managementebenen gewinnen weibliche Führungsqualitäten an Bedeutsamkeit (Streuli, 2012).

Da der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Schweiz lediglich bei circa 35 Prozent liegt, unterliegen sie einem Minderheitsstatus [Bundesamt für Statistik (BFS), 2021]. Dieser birgt die Gefahr des „token women“-Phänomens (Kromm & Frank, 2009). Der englische Begriff bedeutet in der deutschen Sprache so viel wie „Vorzeige- und Quotenfrauen“ und meint, dass die Frau aufgrund ihres Minderheitsstatus unter spezieller Beobachtung steht. Sie wird weniger aufgrund ihrer individuellen Eigenschaften wahrgenommen und stärker als ein Aushängeschild ihres Geschlechterstereotyps (Kromm & Frank, 2009; Von Mayen, 2017).

Von Mayen (2017) erkennt in diesem Phänomen das Potential eines erhöhten Stresslevels. Durch Überforderung in Form eines Leistungsstressors kann sich folglich der Stressentwicklungsprozess verstärken (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005). Angenommen, der Anteil an Frauen in Führungspositionen würde ansteigen, könnten die Frauen zunehmend von einem Ressourcengewinn profitieren durch die Befreiung vom sogenannten „token woman“-Status.

Die weibliche Führungskraft steht vor der Herausforderung, zugunsten ihrer Anerkennung nicht zu sehr Mann und nicht zu sehr Frau zu sein. Betont sie zu stark weibliche Eigenschaften, so wird sie dem Status Führungskraft zu wenig gerecht und ihr wird mangelnde Professionalität vorgeworfen. Betont sie hingegen zu stark männliche Eigenschaften, gilt sie als „unweiblich“. Diese „double bind“-Situation führt zu einem erhöhten und widersprüchlichen Anpassungsdruck und stellt einen psychosozialen Stressor dar (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005; Kromm & Frank, 2009). Mit einem erhöhten Frauenanteil würde das Bild der männlichen Führungskraft abgeschwächt und mit weiblichen Eigenschaften ergänzt werden. Daraus resultiert eine psychosoziale Ressource, welche sich gesundheitsförderlich auswirkt, indem sich der Druck auf die Frau, sich an das männliche Stereotyp anzupassen, reduziert.

Den Phänomenen „token-women“ und Kausalattribution wirkt die Frau oft entgegen, indem sie sich über ihre Fachkompetenzen beweist. Dies führt dazu,

dass sie für die gleiche Anerkennung einen erhöhten Arbeitseinsatz und qualitativ bessere Leistung anstrebt (Kromm & Frank, 2009). Folglich nehmen sich Frauen weniger Zeit für ihre Freizeitgestaltung und persönliche Bedürfnisse (Zimber & Hentrich, 2009), was sich negativ auf ihre Life-Domain-Balance auswirken kann. Diese Balance zwischen Lebensbereichen schützt vor chronischem Stress (Von Mayen, 2017) und dient als Ressource zur Verbesserung der Lebensqualität (Ulich, 2021). Mit zunehmender weiblicher Vertretung in Führungspositionen würde der „token-women“-Status aufgehoben, was möglicherweise mit einer reduzierten Arbeitsbelastung einhergehen würde. Eine weitere Reduktion der Belastung könnte dadurch erzielt werden, indem neben dem „token-women“-Phänomen auch das Phänomen der Kausalattribution reduziert werden könnte, welche beide als Leistungsstressor und chronische Spannung und Belastung wirken und Ursache für eine erhöhte Arbeitsbelastung sind (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005). Dies kann jedoch nur erfolgen, wenn ein Wechsel in der Kultur stattfindet und weibliche Qualifikationen nicht mehr fehlattribuiert werden.

Nicht selten herrscht in Unternehmungen eine Anwesenheitskultur unter Führungskräften, welche Einfluss auf deren Präsenzzeit bei der Arbeit nimmt. Je länger Führungskräfte im Büro sind, desto ausgeprägter wird ihre Leistungsbereitschaft und Loyalität wahrgenommen. Gerade Frauen verlieren diesen Wettbewerb oft aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen. Kromm und Frank (2009) erkennen darin erneut einen Anpassungsdruck. Dieser kann als psychosozialer Stressor den Stressentwicklungsprozess fördern (Gesundheitsförderung Schweiz, 2005). Ein höherer Frauenanteil könnte einen Kulturwandel bezüglich Arbeitszeiten und Anwesenheit herbeiführen und eine psychosoziale Ressourcen schaffen, welche verhindert, dass Loyalität und Leistung an diesen beiden Faktoren gemessen werden.

### 3 Diskussion

Abschließend lässt sich festhalten, dass durch einen steigenden Frauenanteil in Führungspositionen verschiedene Phänomene abgeschwächt und Ursachen reduziert werden, die für ein erhöhtes Stresslevel verantwortlich sind. So werden die Frauen vom „token-women“-Status und der damit einhergehenden erhöhten Arbeitsbelastung befreit. Auch reduziert sich das Phänomen der „double bind“-Situation. Weiter wird Loyalität und Leistung nicht dem Kriterium der Anwesenheitszeit zugeordnet.

Basierend auf den vorliegenden Erkenntnissen bestätigen die Autorinnen ihre These, dass mit steigendem Frauenanteil in Führungspositionen der

Stresslevel bei weiblichen Führungskräften sinkt. Dadurch würden Ressourcen freigesetzt werden, welche dazu beitragen, dass das Gleichgewicht zwischen Ressourcen und Anforderungen auf der Waage im Job-Demands-Resources-Modell hergestellt werden kann.

Die Autorinnen möchten an dieser Stelle ergänzen, dass die weiteren Bedingungen für erhöhten Stress nicht ausschließlich durch einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen verringert werden können. Als Voraussetzung dafür sehen sie die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels bezüglich der Verantwortungsaufteilung der Hausarbeit und der Kausalattribution von beruflichem Erfolg. Das Bild der Führungskraft sollte laut der Autorenschaft zukünftig „Agency- sowie auch Communitality“-Eigenschaften nach außen tragen.

### Literatur

- Bundesamt für Statistik (2014). *Hauptverantwortung für Hausarbeit in Paarhaushalten*. Verfügbar unter [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.188658.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.188658.html)
- Bundesamt für Statistik (2021). *Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung. Beschäftigungsgrad*. Verfügbar unter [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.15844775.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.15844775.html)
- Bundesamt für Statistik (2021). *Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung. Frauen in Führungspositionen*. Verfügbar unter [www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.15844761.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann.assetdetail.15844761.html)
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (2020). *Gleichstellungsgesetz, GIG*. Bern: Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft.
- Gesundheitsförderung Schweiz (2005). *Psychische Gesundheit – Stress. Wissenschaftliche Grundlagen für eine nationale Strategie zur Stressprävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Schweiz*. Verfügbar unter [https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen/PsychGesundheit\\_GF-CH\\_2005.pdf](https://www.npg-rsp.ch/fileadmin/npg-rsp/Themen/PsychGesundheit_GF-CH_2005.pdf)
- Gesundheitsförderung Schweiz (2014). *Familie, Stress und Gesundheit. Zusammenhänge zwischen Stress in der Familie, Stress im Beruf und gesundheitsrelevanten Indikatoren*. Verfügbar unter [https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/arbeitspapiere/Arbeitspapier\\_027\\_GFCH\\_2014-11\\_-\\_Familie\\_Stress\\_und\\_Gesundheit.pdf](https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/arbeitspapiere/Arbeitspapier_027_GFCH_2014-11_-_Familie_Stress_und_Gesundheit.pdf)

- Gesundheitsförderung Schweiz (2019). *Stress im Arbeitsumfeld – erkennen und vorbeugen*. Verfügbar unter [gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/Stress\\_im\\_Arbeitsumfeld\\_-\\_erkennen\\_und\\_vorbeugen.pdf](https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/Stress_im_Arbeitsumfeld_-_erkennen_und_vorbeugen.pdf)
- Kromm, W. & Frank, G. (2009). *Unternehmensressource Gesundheit – Weshalb die Folgen schlechter Führung kein Arzt heilen kann*. Düsseldorf: Symposium Publishing GmbH.
- Lück, D. & Diabaté, S. (2014). Familienleitbilder. *beziehungsweise – Informationsdienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung*, 1-8.
- Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (2), 142-151.
- Nentwich, J. (2006). Gleichheit, Differenz, Diversity oder Dekonstruktion? *Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur*, 84 (1), 2-6.
- Reif, J. A .M., Spiess, E. & Stadler, P. (2018). Effektiver Umgang mit Stress. Gesundheitsmanagement im Beruf. In F.C. Brodbeck, E. Kirchler & R. Woschée (Hrsg.), *Die Wirtschaftspsychologie* (S. 1-176). Berlin: Springer.
- Streuli, E. (2012) Frauen und Führung: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine. *KMU Magazin*, 2012 (9), 18-20.
- Ulich, E. (2021). *Dorsch Lexikon der Psychologie*. Verfügbar unter <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/life-domain-balance>
- Von Mayen, M. (2017). *Der Anti-Stress-Trainer für Führungsfrauen. Souveränes Führen für weibliche Führungskräfte*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Werner, V. & Bernadoni, C. (1986). *Die Bedeutung des beruflichen Aufstiegs von Frauen für den gesellschaftlichen Wandel am Ende des 20. Jahrhunderts*. Bonn: Deutsche UNESCO-Kommission.
- Zimber, A. & Hentrich, S. (2009) *Führen und gesund bleiben – Ergebnisse der Studie, Psychische Gesundheit von Manager/innen (PsyGeMa)*. Heidelberg: SRH Hochschule, Fakultät für Angewandte Psychologie.

Korrespondenz-Adresse:

Joy Blaser

Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Angewandte Psychologie

Riggenbachstrasse 16

CH-4600 Olten

[joy.blaser@students.fhnw.ch](mailto:joy.blaser@students.fhnw.ch)

Stephanie Bürgin

Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Angewandte Psychologie

Riggenbachstrasse 16

CH-4600 Olten

[stephanie.buergin@students.fhnw.ch](mailto:stephanie.buergin@students.fhnw.ch)

Eva Düggelin

Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Angewandte Psychologie

Riggenbachstrasse 16

CH-4600 Olten

[eva.dueggelin@students.fhnw.ch](mailto:eva.dueggelin@students.fhnw.ch)