

Es wurden Vorschläge gemacht, alle Verantwortung für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin im Schoße eines einzelnen Ministeriums zu vereinen. Die Abbildung 14 erläutert diese Idee von M. Williams, dessen Buch «Accidents and Ill-Health at Work» eine sehr gute Analyse und eine zusammengefaßte Synthese der Probleme in England darstellt.

Heute, da das Vereinigte Königreich über einen medizinischen Service (sogenannt gratis) verfügt, mag die Organisation von arbeitsmedizinischen Diensten auf Verantwortung des Arbeitgebers noch als Luxus erscheinen. Einige Arbeitgeber akzeptieren diese zusätzliche Verantwortung mit gutem Willen, doch handelt es sich mehr um aufgeschlossene Arbeitgeber und solche, die über genügend große Anlagen verfügen, um die notwendigen zusätzlichen Auslagen bestreiten zu können. Können wir warten, bis die Industriellen, inklusive die Besitzer kleiner Fabriken, endlich zum selben Ideal gelangen? Dies würde nur erreicht, wenn es gelingt, nachzuweisen, daß solche arbeitsärztliche Dienste nicht nur im allgemeinen Interesse, sondern auch in jenem der Produktivität stehen.

Individuelle Untersuchungen für die Eingliederung¹

W. Schweingruber²

A. Einleitung

Unseren heutigen Bestrebungen zur Eingliederung Invaliden in die Volkswirtschaft sind eine Reihe von Untersuchungen und Veröffentlichungen vorausgegangen. Denn immer schon hat man sich darüber Gedanken gemacht, wie man Invalide und Chronischkranke vom dauernden Nichtstun erlösen könne. Jedem Menschen, vor allem dem Arzt, ist die psychische und körperliche Heilwirkung angemessener Arbeit bekannt. Alle wissen wir, daß Leben und Gesundheit an sich nicht die höchsten Güter sind, sondern nur ein erfülltes Leben und eine Gesundheit als Mittel zum Wirken. Es ist von ärztlicher, psychologischer und erzieherischer Seite immer wieder die Forderung gestellt worden, daß *jeder* Mensch seine Aufgabe haben müsse, auch der mit nur schwachen oder einseitigen Gaben.

Diese Veröffentlichungen betrafen zum Beispiel die strukturellen Voraussetzungen der Volkswirtschaft, die Eignung moderner Produktionsmethoden für die Beschäftigung Einseitiger, die Beziehungen der Invalidenarbeit zu den Gesamtarbeitsverträgen, und zudem existieren eine Anzahl von Listen und Aufzählungen von Arbeitsplätzen, die sich für Invalide eignen würden.

¹ Nach einem am 28. September 1961 anlässlich einer Tagung der Schweizerischen Gesellschaft für Präventivmedizin über «Rehabilitation» in Basel gehaltenen Vortrag.

² Adresse: W. Schweingruber, Leiter der Eingliederungsstätte «Milchsuppe», Basel.

Aber wir standen unter dem Eindruck, daß die Publikationen keine große praktische Auswirkung hatten. Waren die Arbeiten zu akademisch? Zum Teil wohl. Sie berücksichtigten die kleinen und oft sehr banalen und prosaischen Alltagsschwierigkeiten zu wenig oder kannten diese gar nicht. Viele waren Dissertationen oder Diplomarbeiten, also nur Examenanstrengungen, die nur vom Lehrkörper gelesen wurden und selbst dem Verfasser später keine Basis mehr boten für seine weitere Tätigkeit.

Waren sie zu wenig verbreitet? Auch das war der Fall. Vor allem: Sie waren am falschen Ort verbreitet. Der Fürsorger veröffentlichte seine Arbeiten in Fürsorgekreisen und nicht in der Tagespresse. Der Psychologe schrieb für den Psychologen und nicht für den Arbeitgeber und der Berufsberater für seine Arbeitskollegen und nicht für die Werkmeister.

Darum mußten wir uns fragen, ob bei der praktischen Durchführung der Eingliederung nicht ganz andere Wege eingeschlagen werden müßten. Und doch habe ich bald gesehen, daß auch ich nicht ohne systematische Untersuchungen auskommen würde. Aber ich nahm mir vor, sie so sehr auf den praktischen Alltag zuzuschneiden, daß jeder Befund direkt anwendbar würde.

Zwei Hauptanforderungen waren dabei im Vordergrund.

1. Wir mußten vom Invaliden mit einiger Zuverlässigkeit angeben können, zu welchen Leistungen er fähig war. Die Leistungsfähigkeit hat aber immer drei Komponenten, nämlich den Körper, die Intelligenz und den Charakter. Über alle drei Komponenten mußten, wenn immer möglich, Aussagen gemacht werden können sowohl über den momentanen Zustand wie auch über die eventuellen Möglichkeiten zur Verbesserung der einzelnen Faktoren. Sollten diese Untersuchungen in Beobachtungsstationen durchgeführt werden? Es lag auf der Hand, daß dieser Weg viel zu langwierig, zu wenig leistungsfähig, zu teuer und zu umständlich war. Es mußten also Untersuchungsmethoden Anwendung finden, die ambulant durchführbar waren.

2. Wir mußten die Arbeitsmöglichkeiten überschauen können. Wir mußten also ihre Anforderungen an die drei Komponenten der Leistungsfähigkeit, Körper, Intelligenz und Charakter, beurteilen können, wobei sich auch da oft die Frage stellte: Wie können diese Voraussetzungen verbessert oder der Art des Invaliden angepaßt werden? Auch hier konnten wir nicht an gelehrte Untersuchungsmethoden durch gut eingerichtete Institute denken, weil das den praktischen Begebenheiten nicht entsprochen hätte. Beim Arbeitgeber ist es ja immer so, daß er einen Arbeitsplatz sofort besetzen muß. Er kann nicht wochen- oder sogar monatelang warten, bis seine Arbeitslücke ausgefüllt wird. Darum muß ihm ein sofortiger Vorschlag mit rascher Realisierungsmöglichkeit gemacht werden können.

Sie sehen also: Wir haben die Eingliederung nicht auf wissenschaftlicher Basis aufgebaut, wenigstens wenn man unter Wissenschaft gründliche Systematik und lückenlose Untersuchung aller Faktoren versteht.

Es standen uns spezifisch ausgebildete Mitarbeiter damals auch gar nicht zur Verfügung. Wir mußten auf Fürsorger und Berufsberater greifen. – Interessanterweise stellten sich Psychologen nicht zur Verfügung.

Ich will vorwegnehmen, daß sich diese Leute, die Fürsorger und Berufsberater, im allgemeinen recht gut bewährt hatten. Die weitaus größte Zahl von ihnen hatte schon den Kontakt mit Gewerbe und Industrie und genoß Zutrauen in diesen Kreisen. Zudem bekamen sie ein Untersuchungssystem in die Hand, ein Arbeitsinstrument, das praktisch nützlich war, das keine jahrelangen Vorstudien nötig machte und über dessen Ergebnisse man im Büro, im Fabriksaal, in der Werkstatt, im Stall und auf dem Acker reden konnte, weil es allen verständlich war, ohne daß ein wissenschaftliches Wörterbuch beigezogen werden mußte.

Es war auch in unseren Kreisen die Rede von einem Berufsgeheimnis, das einem nahelegen könnte, die Untersuchungsbefunde hinter einer Fremdsprache zu verbergen. Wir haben daraus keine prinzipielle Frage gemacht. Persönlich war ich zudem der Geheimhaltung abgeneigt, was wohl auf meine Vergangenheit als Erzieher zurückzuführen ist. In der Erziehung ist ja das Reden mit dem Zögling über sich und seine Veranlagung, über die Mittel, sich selber zu beeinflussen, sein Leben zu ändern, seine Untugenden zu überwachen, das Wichtigste und das Häufigste, obgleich es sich dabei ja immer wieder um Fragen handelt, die den Kern der Persönlichkeit mitten ins Zentrum treffen und daher volle Diskretion verlangen. Die gleiche Diskretion war bei den Eingliederungsgesprächen ohnehin nicht nötig. Zudem verlangte der Prüfling immer und immer wieder, daß ein neutrales Gutachten vor aller Öffentlichkeit seine wirkliche Leistungsfähigkeit dokumentiere, und zwar nach beiden Seiten, nämlich im Sinne einer Empfehlung, welche beweise, daß er nicht ein unfähiger Fürsorgefall sei, aber auch im Sinne einer genauen Abgrenzung seiner Möglichkeiten, die von Anfang an eine klare und daher dauerhafte Arbeitssituation ergab. Es war beim Invaliden die Angst vor dem Versagen im Falle, daß unvernünftige Arbeitsforderungen an ihn gestellt würden, und beim Arbeitgeber die Angst vor dem schlechten Ruf, in den er fallen würde, falls er einen Invaliden (aus Enttäuschung über sein Versagen) entlassen müßte.

Ich glaube, daß wir durch diese neutralen Expertisen, die jedermann zugänglich waren und über die sich jedermann auch seine persönliche Meinung bilden konnte, viel Zutrauen gewannen für die Sache der Eingliederung.

B. Untersuchungen

Begreiflicherweise hat jeder Experte den Wunsch, von seinem Prüfling möglichst viel zu wissen. Diesem Wunsche stellen sich aber Hindernisse in den Weg. Zunächst die Zeit. Sie ist nicht nur nicht unbegrenzt, sondern sie ist sehr kurz. Für den einzelnen Ratsuchenden stehen nur einige Stunden zur Verfügung. In

dieser Zeit muß mit einem konzentrierten und zielgerichteten Gespräch, verbunden mit ausgewählten Arbeitsproben, ein möglichst umfassendes Resultat zustande kommen.

Dann aber die Frage der Sicherheit. Wie weit sind diese Resultate wirklich zuverlässig? Wir sind uns klar, daß wir hier vor Grenzen stehen. Die meisten Untersuchungen werden unter Anwendung von Tests gemacht. Diese sind ja immer noch etwas umstritten. Man wirft ihnen vor, sie könnten ja nur das *momentane* Verhalten des Prüflings erfassen, wobei es unerlaubt sei, Schlüsse zu ziehen auf den Dauerzustand. Man sagt ferner, ihre Auswahl bestimme der Experte nach seiner Auffassung und seinen Bedürfnissen und dabei sei keine Gewähr geboten, daß die entscheidenden Wesensseiten des Prüflings überhaupt nur anvisiert würden. Diese Vorwürfe nehmen wir ernst. Sie sind ein sehr triftiger Grund gegen die Testerei durch Anfänger. Solche müssen sehr sorgfältig und geduldig eingeführt werden in das ganze Gebiet der analytischen Begabungserfassung.

Den schwersten Vorwurf gegen das Testen erheben übrigens die erfahrenen Psychologen selber; denn je mehr wir es mit dem Menschen als Ratsuchendem zu tun haben, desto deutlicher wird es uns, daß wir eine ganze Hilfe nur bieten können, wenn wir nicht nur das Äußere, sondern die Persönlichkeit des andern kennen. Gerade das aber können uns die Tests nicht bieten. Es ist sehr unbefriedigend, von einem Menschen, dem man helfen soll und will, neben den Personalien und dem äußeren Aussehen nur noch die Leistungsfähigkeit zu kennen, aber von der Persönlichkeit als solcher, von ihren Neigungen und Idealen, von ihren Triebfedern und Entwicklungszielen, von ihrer Seele und ihrem Innenleben nichts zu wissen. Der Test ist für uns daher nur das Gerüst zum gemeinsamen Gespräch, ein Gerüst, das uns immerhin allerlei Nützliches und Meßbares zeigt, bei dem wir aber immer wieder hoffen, es werde uns dabei auch ein Blick in die Seele, in die Persönlichkeit des Prüflings aufgetan. Gelingt uns das, dann werden wir doch immer wieder von Dankbarkeit erfüllt gegenüber den vielen Hunderten von Psychologen, die Testproben entwickelt, ausprobiert, geeicht, veröffentlicht und auf ihren Erfolg kontrolliert haben.

Die Praxis der individuellen Begabungsuntersuchungen stellt an uns drei wichtige Fragen, nämlich: Was wollen wir untersuchen? Was können wir untersuchen? Was müssen wir untersuchen? Es sind uns überall Grenzen gesetzt: der Zeitmangel, die Halbheit unserer Erkenntnisse, der Mangel an Fachpersonal, die Wandelbarkeit der untersuchten Persönlichkeit. Ich hoffe aber doch, daß die folgenden Ausführungen über diese drei Fragen einige Auskunft geben werden.

Normalerweise werden bei den Intelligenzprüfungen Messungen gemacht und aus diesen ein Intelligenzquotient errechnet. Er bedeutet einen Rang. Damit können wir nicht sehr viel anfangen. Uns interessiert *die Struktur der Begabung*. Gerade dann, wenn die «Gesamtnote dieses Zeugnisses» nicht hoch

ist, hat der Einblick in die Struktur besondere Bedeutung. Denn jetzt kommt es darauf an, zu wissen, welche Begabungsfaktoren belastbar sind und welche nicht. Wir können es ja nicht machen wie dieser oder jener Personalchef, Lehrer oder Kursleiter, der Untaugliche einfach wegschickt und sich nicht mehr um sie zu kümmern hat. Wir müssen im Gegenteil für jeden einzelnen einen brauchbaren Eingliederungsvorschlag machen können, einen Vorschlag, der Rücksicht nimmt auf seine Schwäche, aber auch auf seine spezifische Stärke. Der Intelligenz-Rang für sich allein ist sicher auch andernorts nicht befriedigend; denn von ihm hängt ja der Lebenserfolg wenig ab. Wie viele Menschen mit hohem Quotienten sind Versager im Leben und wie viele nur mäßig Begabte sind erfolgreich. Da spielen ja noch ganz andere Faktoren mit, unter anderem eben auch die Berücksichtigung der Begabungsstruktur. Gelegentlich gelingt es, auf Grund der Strukturkenntnis zu sagen: Der Invalide ist ganz ausgesprochen geeignet für eine bestimmte Tätigkeit. Er ist dazu wie geboren. In vielen Fällen ist das Urteil aber nicht so positiv und gibt vielleicht nur Auskunft über das kleinste Übel. Wir werden dann sagen müssen: Der Idealberuf ist ihm wegen seiner Invalidität versperrt. Er kann aber doch noch etwas Brauchbares leisten in einem andern Gebiet. Wir begegnen oft solchen Fällen. Ein Maurerhandlanger stürzte vom Gerüst und brach die Wirbelsäule. Es konnte für ihn nur noch ein sitzender Beruf in Frage kommen. Seine Gesamtintelligenz war nicht hoch. Wir hätten ihn am liebsten in einer Fabrik plaziert als Hilfsmonteur von Massenartikeln. Die äußern Umstände aber, wie Zufahrt zum Arbeitsplatz mit dem Rollstuhl, Weg zu Abort und Stempeluhr, Zugang zu Kantine usw. waren nirgends gut. Dagegen wollte sein früherer Arbeitgeber ihn behalten, wenn er auf dem Baubüro eingesetzt werden konnte. Wir haben daher doch einen Weg gesucht, aus ihm einen Kopfarbeiter zu machen, trotzdem sein Kopf früher seine schwache Seite war. Verglichen mit dem schwerbeschädigten Körper war er nach dem Unfall aber sein besserer Teil.

Ein Kranker mit zerebraler Lähmung wurde interner Postbote in einer Maschinenfabrik, nicht weil er leichtfüßig laufen oder flüssig sich hätte unterhalten können. Im Gegenteil: Er lief unschön auf den Fußspitzen und stotterte beim Reden. Aber mit seinen Händen konnte er gar nichts anfangen, nicht schreiben, nicht Brot oder Fleisch zerschneiden und nur mit größter Mühe sich selber anziehen. Sein Urteil aber war klar und seine Post besorgte er zuverlässig.

Die Frage: Was wollen wir untersuchen? stellt sich auch unter einem andern Gesichtspunkt. Das Angebot an Tests und Untersuchungsmethoden ist ja gewaltig. Unter ihnen mußte unbedingt eine Auswahl getroffen werden. Maßgeblich waren uns dabei die Theorien über den Aufbau der Intelligenz als solcher. Jede Art von gedanklicher Tätigkeit beginnt mit der Aufnahme irgendeines Reizes. Dieser muß zu einem Begriff verarbeitet werden, also zu einer klaren Erkenntnis, die in Worte gefaßt, eventuell mit Namen belegt werden kann. Ist der Begriff gebildet, dann muß er gewertet, beurteilt und mit anderen

Begriffen in Verbindung gebracht werden. Davon hängt ja die eigentliche Intelligenzleistung ab. Schließlich muß dieser Begriff aber auch wieder reproduziert werden können in den Momenten, wo man ihn wirklich braucht.

Unter diesen Voraussetzungen sollten wir also Auskunft haben über folgende Intelligenzfaktoren:

Zunächst die *Aufmerksamkeit* an sich. Besteht überhaupt die Bereitschaft, Reize aufzunehmen? Besteht überhaupt Kontakt zur Außenwelt? Es zeigte sich schon bald, daß die Untersuchung über diesen Punkt ganz selten nötig ist. Nur Idioten oder Schizophrene schweren Grades zeigten hier drastisches Versagen. Diese Invaliden kommen aber sehr selten in unsere Beratungen. Selbst unter den vielen Hirnverletzten, denen ich begegnet bin, waren keine, denen die Aufmerksamkeit fehlte. Abstufungen haben wir oft vor uns. Diese zeigen sich dann aber im Zusammenhang mit den Konzentrationsprüfungen und den Untersuchungen über die Ermüdbarkeit.

Viel differenzierter ist aber der Vorgang der *Begriffsbildung*. Ihre Untersuchung führt uns schon mitten hinein in die spezifische, persönlichkeitsstypische Intelligenzleistung. Denn die Verarbeitung eines Reizes zu einem Begriff, der in letzter Zeit so häufig gebrauchte Ausdruck vom «Aha-Erlebnis» läßt sich nicht trennen vom persönlichen seelischen Gefüge, das bereits schon wie ein Filter wirkt und bestimmt, welche Erlebnisse hinein in die Seele gehen und welche draußen bleiben. Und im Moment, wo der Begriff entstanden ist, hat er auch schon eine *Wertung* durchgemacht, ist er als wichtig oder unwichtig, als interessant oder belanglos erkannt worden. In einer ambulanten Untersuchung gelingt es, festzustellen, ob dieser Prozeß an sich funktioniert. In weitaus den meisten Fällen ist dem so. Gelingt aber ist der Eindruck unsicher und verlangt dann eine genauere und längere Beobachtung. Es können sich dann interessante Erscheinungen zeigen.

So kann eine gewisse Stumpfheit in der Begriffsbildung vorliegen, die am besten zu vergleichen ist mit einer unscharfen Photographie. Dies schafft dann keine Querverbindungen zu andern Begriffen und bringt darum keine große geistige Bereicherung. Die Begriffe werden nicht interessant, nicht vielsagend. Solche Menschen sind in der Regel nicht hochbegabt.

Es kann aber auch der schon erwähnte «Filter» so einseitig sein, daß an sich nur wenige Erlebnisse verarbeitet werden. Diese aber gründlich und gut. Diese Situation zu erkennen, ist für den Beobachter von großem Wert, weil er dadurch einen vertieften Einblick erhält in die Seele seines Prüflings, in seine Charakteristik. Es ist ja die Sehnsucht jedes Beraters, etwas vom Kern der Persönlichkeit seines Gegenübers zu erleben, weil er dadurch die Möglichkeit erhält, den vielen Einzeleindrücken ihren Platz, ihren tieferen Sinn und ihre Bedeutung zu geben, aus dem wirren Haufen von Bausteinen ein Gebäude zu errichten.

Es kann schließlich aber auch am Beurteilungsvermögen fehlen, besser gesagt, an der Wertung der Begriffe. Interessanterweise hängt das nicht vom Ge-

samtgrad der Intelligenz ab, etwa so, daß nur eine schwache und stumpfe Intelligenz nicht recht zu unterscheiden wüßte zwischen Wichtigem und Unwichtigem. Gar nicht so selten sind sehr hochbegabte Menschen in diesem Punkte untüchtig. Sie werden wohl alle auch schon Menschen begegnet sein, die ein großes Wissen haben, ein ausgezeichnetes Gedächtnis, einen umfassenden Überblick, mit denen aber nie ein konzentriertes Gespräch möglich ist, weil sie nicht imstande sind, eine kurze und prägnante Antwort zu geben. Bei jeder Frage kommen ihnen so viele Dinge in den Sinn, die irgendwie Zusammenhang haben mit dem Hauptgedanken, daß sie einen und jeden der Gedankenäste schildern müssen, aber ihre Zweige und Zweiglein mit allen ihren Blättern samt deren Nervenfasern und Konturen nicht weglassen können, und die einem deshalb immer in endlose Gespräche zu verwickeln drohen. Sie können nicht unterscheiden, was im akuten Zusammenhang wichtig und was unwichtig ist. Wichtig ist ihnen vielleicht nur die Vollständigkeit. Sie sind bei all ihrer hohen Intelligenz keine wertvollen Geistesarbeiter. Sie sind nicht speditiv, sie versagen als Vorgesetzte, weil sie keine klaren Richtlinien geben können, und sie wirken ermüdend, ja gelegentlich beleidigend, weil sie dem andern keine eigenen Gedanken zutrauen und meinen, es sei wichtig und unumgänglich, ihm jede kleine Einzelheit vorzukäuen.

Unser Ausdruck für diese Seite der Begabung heißt in Eingliederungskreisen «Kritikfähigkeit». Dieser Begriff bedeutet also etwas Positives, hat nichts zu tun mit Kritiksucht, sondern meint die Fähigkeit, werten zu können.

Es interessiert uns nun weiter die Frage, wie stark die gebildeten Begriffe haften und wie prompt sie zur Verfügung stehen, wenn sie wieder gebraucht werden. Das sind die Seiten des *Gedächtnisses*. Man hat es sich anfänglich etwas zu leicht gemacht mit der Prüfung des Gedächtnisses. Es ist nicht damit getan, daß man untersucht, wie Zahlen- oder Wortgruppen oder eventuell noch visuelle Eindrücke wiedergegeben werden. Einmal haben wir natürlich zu unterscheiden zwischen Merkfähigkeit und Gedächtnis, zwischen Frischgedächtnis und Altgedächtnis. Ferner zeigt sich doch immer wieder, daß es ein zielgerichtetes Gedächtnis gibt, ein Gedächtnis für etwas! Es sagt also nicht alles aus, wenn wir begutachten: Das Gedächtnis ist gut oder vielleicht mangelhaft. Erst wenn wir sagen können: Es ist gut für ein bestimmtes Interessengebiet, oder es versagt in dem und dem Erlebniskreis, können wir zufrieden sein.

Bisher habe ich die wichtigsten *Faktoren der Intelligenz* aufgezählt, gleichsam die Organe des Denkapparates. Damit ist aber nichts Wesentliches ausgesagt über die Art und Weise, wie er arbeitet. Der Mensch ist ja nicht charakterisiert durch das, was er hat, sondern durch das, was er tut und wie er es tut.

Da interessiert uns zunächst die Intensität des Denkens, gekennzeichnet durch die *Konzentrationsfähigkeit*. Wir wollen wissen, wie groß sie ist, wie lange sie anhält, wie die Ermüdung auf sie einwirkt. Wir wollen auch wissen, von welcher Seite eventuelle Störungen kommen, ob von außen, verursacht durch

unerwartete optische oder akustische Eindrücke, ob von innen, als Zeichen von Unsicherheit, Unausgeglichenheit, Disziplinlosigkeit oder vielleicht Krankheit.

Dann spielt eine besondere Rolle, besonders in meinen Untersuchungen, die Frage der *Denksystematik*. Gemeint ist die Beobachtung darüber, wie Gedanken zusammengehängt werden, ob durch systematisches oder sprunghaftes Vorgehen. Am besten kommt das zum Ausdruck beim Suchen einer Lösung, eines Fehlers, beim Durchdenken eines Problems. Wir sehen dann, daß es Menschen gibt, die sehr systematisch Überlegung an Überlegung anreihen können, eine Gedankenregion um die andere absuchen und die sich nicht zufrieden geben, bevor sie die hinterste und letzte Möglichkeit durchdacht haben. Wir sehen andere, die sich auf Gedankenblitze verlassen müssen, deren Denkinhalte unter Umständen sehr reif, aber auch sehr sprunghaft sind, die Erfolg haben können, wenn es ihnen Gott im Schlafe gibt. Sie wirken, auch wenn sie erfolgreich sind, gerne etwas disziplinlos und unzuverlässig.

Dann gibt es aber eine nicht kleine Gruppe von Menschen, die in einem gewissen Rahmen systematisch denken können, nämlich innerhalb einer Gedankenkategorie, die aber die Verbindung zu andern Kategorien nicht finden. Wir müssen das deutlich unterscheiden vom Denken innerhalb eines bestimmten Erfahrungsgebietes. Um das geht es nicht, sondern um die Fähigkeit an sich, mit seinen Denkinhalten und Kenntnissen systematisch umzugehen. Wer das kann, ist erfolgreich; denn er weiß unter Umständen mit wenig Voraussetzungen viel Nützliches zu machen, wie ein Handwerker, der mit wenig Werkzeug, vielleicht mit Säge, Bohrer und Beil allein ganze Häuser zu bauen versteht, weil er jedem der wenigen Werkzeuge alle Möglichkeiten abgewinnt, während ein anderer mit einem reichen Inventar von hochspezialisierten Werkzeugen nicht halbsoviel produziert, weil er die Gegebenheiten nicht ausnützen kann.

Wir sehen immer wieder, daß der systematische Denker zum Vorgesetzten taugt. Ja, er wird es beinahe von selbst; denn, wenn er eine Lage durchdenken *kann*, durchdenkt er sie auch wirklich. Und damit denkt er für die andern, die sich nun an ihn anlehnen und von ihm führen lassen.

Es ist interessant, daß auch diese Begabungsseite nicht unbedingt abhängig ist vom Gesamtniveau der Intelligenz. Nicht nur gibt es hochintelligente sprunghafte Denker, sondern auch debile Systematiker. Wahrscheinlich sind viele – echte – Schulversager, die im Geschäftsleben Erfolg haben, unter ihnen zu suchen.

Über die Art und Weise, wie der Mensch seinen Denkkapparat ausnützt, wie er mit seinem Begabungsinventar umgeht, möchten wir gerne noch viel mehr wissen. Doch ist dem mit Tests sehr schwer beizukommen. Als Psychologe bedaure ich das. Als Eingliederer finde ich mich leicht damit ab, und zwar aus dem einfachen Grunde, weil es bei der Stellenplazierung auf diese psychologischen Feinheiten gar nicht ankommt. Da sind meistens sehr banale äußere Faktoren entscheidend, ob die vorgesehene Arbeit von einem Einhänder getan werden könne, ob man mit einem Rollstuhl an den Arbeitsplatz gelange, ob der Arbeitgeber bereit

sei, besondere technische Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen. Dann müssen wir vom Invaliden Anpassungsfähigkeit und Verzichtsfähigkeit verlangen können. Er kommt dann in die Situation, in der auch Tausende von nichtinvaliden Arbeitern und Arbeiterinnen sind, daß er seine Berufstätigkeit vor allem als Verdienstquelle und nicht als Berufung ansehen muß, wobei sich immer wieder, für den Invaliden wie für den Nichtinvaliden, die Frage stellt: Kann denn die tiefste Neigung, das, was den eigentlichen Inhalt des Lebens ausmacht, wenigstens in der Freizeit zu ihrer Erfüllung kommen? Einen gewissen Trost finden wir darin, daß die Großzahl der Menschen, auch der invaliden Menschen, gar nicht so ausgeprägt sind, daß sie unter einer banalen Situation leiden würden. Das Wichtigste ist für sie zunächst doch einfach die Sicherung der äußeren Existenz. Denn nichts beunruhigt und nichts deprimiert so sehr wie die Tatsache, wirtschaftlich nicht auf eigenen Füßen zu stehen. Darum wird dieses Ziel angestrebt ohne große psychologische Zimperlichkeit, in der Meinung, wenn es erreicht sei, ergebe sich das andere, die Erfüllung der feineren Bedürfnisse von selbst.

Wir sehen das am deutlichsten bei den Blinden. Auch sie sind begabt und differenziert wie die Sehenden. Auch sie haben Neigungen und Leitlinien des Lebens, nach denen sie sich richten möchten. Aber für die Blinden gibt es heute noch so wenig Differenzierungsmöglichkeiten im Arbeitseinsatz, daß man bei den individuellen Untersuchungen mit einer Art Grobtriage durchkommen würde. Wir kämen durch mit der Einteilung in vier Begabungsklassen. Zuoberst sind die überdurchschnittlich Begabten, denen eine akademische Laufbahn offensteht, Juristen, Theologen oder freie Gelehrte. Sie müssen aber in bevorzugten sozialen Verhältnissen stehen, weil sie ihr Studium nur machen können, wenn ihnen ständig Vorleser oder Vorleserinnen zur Verfügung stehen, weil ja die allgemeine Fachliteratur weder in Blindenschrift noch auf Tonband erhältlich ist.

Es folgen dann die Stenotypisten, die nach Stenogramm in Punktschrift oder ab Sprechplatte Briefe schreiben.

Der sehr sprachbegabten Frau steht ferner der Beruf als Telefonistin zur Verfügung und dem Manne mit technischem Sinn einige Arbeiten im Lochkartenwesen.

Zuunterst sind die geistig Unselbständigen und Nichtdifferenzierten, für die nach wie vor das Blindenheim als Dauerlösung das beste ist.

Und zwischenhinein ist der große Haufe der Selbständigen, Normalbegabten, die als Hilfsarbeiter in der Industrie immer mehr Arbeit finden. Sie müssen sich zufriedengeben mit einer Tätigkeit, die von ihnen tausendmal, zehntausendmal, hunderttausendmal die gleiche Bewegung, die gleiche Tastempfindung, die gleiche Kontrolle verlangt.

Unter diesen Umständen könnten die individuellen Begabungsuntersuchungen sehr vereinfacht werden. Dennoch widersteht es uns, den Menschen, der

uns um Rat und Hilfe angeht, einfach pauschal zu nehmen und nicht auf seine individuelle Prägung einzugehen. Denn auch für die Invaliden wird einmal eine größere Differenzierung im Arbeitseinsatz möglich werden, und dann hängt diese Entwicklung wohl von unsern Hinweisen ab. Bereits schon haben wir bei der letzten Rekrutierung von Blinden für ein Industrieunternehmen nicht nur zwischen «tauglich» und «untauglich» unterschieden, sondern nach drei Leistungsstufen, wobei zur ersten Garnitur diejenigen gezählt wurden, die selbstständig denken und systematisch überlegen können; zur zweiten Garnitur jene, die geistig nicht selbständig, aber manuell hervorragend waren, und zur dritten Garnitur diejenigen, die in beiden Punkten nicht glänzten, aber treue, fleißige und sozial angenehme Glieder der Belegschaft wurden.

Nun ist es aber an der Zeit, daß ich über die *Untersuchungen des Charakters* rede.

Es gibt viele Tausende von Charaktereigenschaften. Franziska Baumgarten hat einmal alle Eigenschaftswörter, die eine Charakterbezeichnung enthalten, zusammengestellt und ist auf über 3000 gekommen. Wir finden zudem nirgends eine eindeutige Definition des Begriffes Charakter. Niemand kennt alle seine Aspekte. Wie sollen wir dann über ihn eindeutig Aussagen machen können? Wo sollen wir anfangen, wo aufhören? Wir haben uns auch hier nicht von wissenschaftlichen, sondern von praktischen Überlegungen leiten lassen. Für die Eingliederung ist der *Arbeitscharakter* von besonderer Bedeutung. Diese Eigenschaften kann man in ihrer Zahl begrenzen. Das ist denn auch schon geschehen, bevor wir da waren. Seit Taylor gibt es ja Systeme zur Bewertung des arbeitenden Menschen, hervorgerufen aus dem Wunsche, Anhaltspunkte zu bekommen für die Zumessung des gerechten Lohnes. In diesen Eigenschaftskatalogen sind die größere Zahl auf den Charakter bezogen.

Was ist das doch ein Trost für die Invaliden! Der Wert des Arbeiters wird nicht einmal zur Hälfte bestimmt von der körperlichen Tüchtigkeit, sondern von Charaktereigenschaften, hier liegt ihre große Chance. Ein guter Charakter ist beliebt und erhält seinen Lohn, auch wenn Kraft und Geschicklichkeit nicht überragend sind.

Als die wichtigsten Seiten des Arbeitscharakters werden allgemein folgende angesehen: Fleiß, Frohmut, Treue und Verschwiegenheit, soziale Verträglichkeit, Sinn für Ordnung und Sauberkeit, Genauigkeit und kompromißlose Selbstkontrolle. Können wir diese untersuchen? Können wir über sie verbindliche Aussagen machen? Nur bedingt. – Keinesfalls mit der Sicherheit wie über die Intelligenz. Es gibt da nichts zu messen, obschon wir auch von den Charaktereigenschaften wissen, daß sie nicht absolut sind, daß sie nicht entweder da sind oder dann fehlen, sondern daß sie sich entwickeln, und darum in verschiedenen Stärken und Reifegraden auftreten. Selbst Graphologie und Rorschachtest ergeben keine absoluten Resultate, sondern nur Hinweise, und solche Hinweise erhalten wir bei jeder gemeinsamen Arbeit. Eine gemeinsame Arbeit ist aber auch

unsere Begabungsprüfung. Sie erlaubt uns zu sagen: Der Prüfling ist uns so und so erschienen. Wir haben den Eindruck, sein Charakter sei so beschaffen, wie wir ihn beschreiben.

Um zuverlässigere Angaben über den Charakter zu machen, braucht es eine genügende Beobachtungszeit (die Anamnese allein ist oft in diesem Punkte nicht zuverlässig genug). Die ambulante Beratung während weniger Stunden genügt daher gelegentlich nicht. Die Möglichkeit zu längerer Beobachtung existiert. Das veranlaßt mich, in aller Kürze zu schildern, wie die Eingliederungsarbeit in der Schweiz heute aufgebaut ist und wie sie durch die IV, das eidgenössische Invalidenversicherungsgesetz, verankert ist.

Da sind zunächst die kantonalen Invaliden-Versicherungs-Kommissionen zu erwähnen. Sie behandeln jeden einzelnen Fall von Invalidität und bestimmen die Versicherungsberechtigung und die Versicherungsleistung. Diese kann bestehen in Zusprechung von Renten, in Anordnung von medizinischen oder schulischen Maßnahmen, in Zuweisung an die IV-Regionalstellen zur Platzierung an einer Arbeitsstelle oder in der Einweisung in eine Eingliederungsstätte zur genauen Abklärung. In einer Eingliederungsstätte können die Invaliden wochen- und monatelang bleiben. Dort sind also intensive Untersuchungen und lange dauernde Charakterbeobachtungen möglich.

Die Regionalstellen haben also die Möglichkeit, ihre Untersuchungen ergänzen zu lassen, wenn sie aus Mangel an Zeit ihrer Sache nicht sicher sind.

Sie möchten nun aber noch wissen, welche *körperliche Faktoren* den Eingliederer interessieren. Auch hier brauchen wir nicht ein Übermaß an Angaben. Ein Gutachten, wie es zum Beispiel ein Arzt einer Versicherungsgesellschaft stellt, genügt uns in der Regel. Gelegentlich wünschen wir genauere Hinweise auf die Arbeitsstellung: Muß der Invalide sitzen, kann er stehen und gehen, kann er sich beugen, Lasten tragen, bis zu welchem Gewicht, kann er treppensteigen, auf Gerüsten und Leitern arbeiten usw? Was aber der Berufsberater an körperlichen Eigenschaften selber untersuchen will, ist die *Handgeschicklichkeit*. Er muß von ihr einen spontanen Eindruck haben. Dabei interessieren uns folgende vier Eigenschaften besonders, nämlich einmal die Koordination der Muskelgruppen. Sie kann beim Hirnverletzten, zerebral Gelähmten, Enzephalitiker stark gestört sein und jegliche Art von Handarbeit ausschließen. Weiter die Bewegungssicherheit. Sie ist freilich stark abhängig von der rohen Kraft. Denn selbst ganz feine Arbeiten, wie diejenigen des Graphikers, des Uhrmachers, der Näherin, setzen eine genügend starke Muskulatur voraus. Besonders wichtig ist diese Fähigkeit bei Menschen, die ihre Bewegungen nicht mit den Augen kontrollieren können. Sie müssen dann wie etwa der Klavierspieler oder die Stenotypistin die Bewegung steuern aus einem bestimmten Muskelgefühl heraus. Bei den Blindenuntersuchungen ergibt sich immer wieder, daß dieses Muskelgefühl ganz verschieden ausgebildet ist. Wahrscheinlich ist es ein echter, unwandelbarer Begabungsfaktor; denn ich habe bis jetzt keine Korrelation

zur früheren Arbeit oder etwa zu sportlicher Betätigung gefunden. Der dritte Faktor ist die Bewegungsschnelligkeit. Das ist nur noch zum Teil eine rein körperliche Eigenschaft; denn Charakter und Temperament spielen kräftig mit. Die letzte Eigenschaft ist der Bewegungsautomatismus. Es interessiert uns, ob er zustande komme. Wo das der Fall ist, tritt regelmäßig die Ermüdung viel später ein als dort, wo er nicht entsteht; im letzteren Fall ist aber die Gefahr von Flüchtighkeitsfehlern viel größer. Tausendmal nacheinander die gleiche Operation machen zu müssen, immer mit voller Konzentration und Überlegung jeder Einzelbewegung, ermüdet so sehr, daß die Arbeit zur Qual wird. Wo das Automatisieren der Bewegungen nicht gelingt, muß der Eingliederer also den entsprechenden Arbeitsplatz wählen.

C. Schlußbemerkungen

Zum Schluß möchte ich noch einen kurzen Vergleich ziehen zwischen der normalen Berufsberatung und den individuellen Untersuchungen für die Eingliederung. Sie sind miteinander ja eng verwandt; denn beide haben das gleiche Ziel, nämlich die Stellenvermittlung. Die Voraussetzungen sind aber doch in einigen Punkten anders. Die Normal-Berufsberatung entstand aus der Tatsache, daß die heranwachsende Jugend keine Gelegenheit mehr hat, die Berufsausübung der Erwachsenen selber zu erleben, selber zu beurteilen, selber sich einzuleben. Ihre Hauptaufgabe ist daher immer noch, der Jugend genügend berufskundliche Kenntnisse zu vermitteln. Bei der persönlichen Lenkung kann sie sich auf Arbeitsangebote und ihre Kenntnis des gesamten Arbeitsmarktes stützen. Ihre Tätigkeit hat daher vor allem eine volkswirtschaftliche Bedeutung. Die Eingliederung dagegen ist weit mehr eine fürsorgerische Aufgabe, also die Sorge um einen einzelnen Menschen und nicht um einen Wirtschaftszweig. Und dabei handelt es sich in der Regel um erwachsene Menschen, im Unterschied zur Normalberatung, die es mit Jugendlichen zu tun hat. Erwachsene sind aber ausgeprägter, geformter, daher wohl leistungsfähiger, aber weniger anpassungsfähig. Durch die Stellenvermittlung wollen wir sie aber glücklich machen und nicht nur ihre Existenz sichern. Das verlangt von uns ein viel tieferes Eingehen auf das eigentliche Wesen der Persönlichkeit, eine viel stärkere Berücksichtigung dieser Erkenntnisse als beim Jugendlichen. Der Jugendliche kennt seine tiefsten Bedürfnisse ja noch gar nicht. Darum paßt er sich ohne weiteres an, so sehr, daß sich eine eigentliche Erfolgskontrolle bisher gar nicht aufgedrängt hat. Dem Invaliden aber, der so oft auch in seiner Stellung in der Familie und der Gesellschaft eine Einbuße erlitten hat, dem wollen wir eine Arbeit mit Lebenssinn geben, und darum forschen wir tiefer nach seiner eigentlichen Persönlichkeit.

Zusammenfassung

Individuelle Untersuchungen sind nötig, um innert ~~wenigen~~ Stunden die Leistungsfähigkeit der Invaliden kennenzulernen. Die Leistungselemente sind

die Intelligenz
der körperliche Zustand
der Charakter.

Von der Intelligenz werden vor allem diejenigen Faktoren geprüft, die der Begriffsbildung, der Beurteilung und Wertung und der Wiedergabe dienen und jene, welche die persönliche Charakteristik ausmachen:

Vom Körper die allgemeine Belastung, die Arbeitsstellung und ganz besonders die Handgeschicklichkeit.

Vom Charakter die Eigenschaften des Arbeitscharakters.

Die Untersuchungsmethoden sind zugleich aus wissenschaftlicher Erkenntnis und Praxis entstanden und werden von besonders geschulten Berufsberatern und Fürsorgern in der Sprechstunde durchgeführt. Eingehendere Untersuchungen macht die Eingliederungsstätte in Basel während mehrwöchiger Aufenthalte im Internat.

Résumé

Examens individuels pour l'intégration des invalides.

Des examens individuels sont nécessaires pour pouvoir, en quelques heures, se rendre compte des capacités des invalides.

Les éléments de ces capacités sont les suivants:

l'intelligence
la constitution physique
le caractère.

De l'intelligence, on examinera de préférence et plus spécialement les facteurs suivants: les éléments de compréhension, de jugement, de valeur, servant à former la caractéristique personnelle. Pour ce qui concerne la constitution physique, on examinera en général la force de résistance physique, la position nécessaire pour exécuter un travail et surtout la dextérité manuelle.

Pour ce qui a trait au caractère, il faut considérer la tenue morale et la stabilité dans l'emploi.

Ces méthodes d'examen sont fondées sur des connaissances à la fois pratiques et scientifiques. Elles sont appliquées par un personnel spécialement qualifié et expérimenté, par des conseillers et assistants sociaux.

Des analyses plus approfondies sont faites en internat, au centre de réintégration de Bâle et prennent plusieurs semaines.