

Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH
in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Empathie in der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung
Fokus Mitgefühl

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Nico Bucher

am

8. Mai 2017

Referent: Volker Kiel, Dr. phil., Dozent/Berater Leadership, Coaching
und Change Management, ZHAW

Co-Referent: Andres Züger, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater,
Laufbahnzentrum der Stadt Zürich

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, **IAP Institut für
Angewandte Psychologie**, Zürich verfasst.

Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Einwilligung des IAP.

Abstract

Singer et al. (2014) empfehlen zur Steigerung des Mitgefühls zu meditieren, da dies auch in der Forschung bewiesen werden konnte. Mitgefühl als Bestandteil der Empathie, die nach Rogers (1984) neben Akzeptanz und Kongruenz eine der drei Säulen in der Haltung einer Beraterin oder eines Beraters sein sollte, basiert auf positiven Emotionen (Singer et al., 2014). Da gerade die Positive Psychologie auch auf die Steigerung dieser Emotionen ausgerichtet ist, wird die Wirkung einer Übung aus der Positiven Psychologie in Bezug zum Mitgefühl in dieser Masterarbeit untersucht.

Vor der Übungszeit wurde mit dem Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (SPF) (Paulus, 2009) die Empathie der teilnehmenden Berufs-, Studien- und Laufbahnberatern gemessen und nach Abschluss der Übungszeit ein zweites Mal. Der ganze Prozess wurde durch ein Leifadeninterview (Nohl, 2012) reflektiert und mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring, 2015) ausgewertet. Obwohl ein quantitatives Messinstrument in die Studie eingeflochten wurde, basiert diese auf einem qualitativen Forschungsansatz.

Die Masterarbeit konnte die Steigerung des Mitgefühls anhand einer Übung aus der Positiven Psychologie weder bestätigen noch widerlegen. Es gibt aber sowohl bei den quantitativen sowie bei den qualitativen Ergebnissen Anzeichen für eine Steigerung des Mitgefühls.

Vorwort

«Erfahrung ist für mich die höchste Autorität.» (Rogers 1961, S. 39)

Erfahrungen standen für den Autor im Mittelpunkt dieser Masterarbeit. Die Teilnehmenden sollten Erfahrungen sammeln dürfen und nicht nur einfach mitmachen. Für den Autor stellte diese Masterarbeit eine Schatztruhe an Erfahrungen und Begegnungen mit Menschen dar, die von ihm rückblickend als Bereicherung empfunden wird.

Ein besonderer Dank gilt allen Menschen, die diese Masterarbeit ermöglicht haben und dem Autor immer wieder mit Antworten zur Seite standen, wenn Fragen aufkamen. Grosszügig wurden Forschungsberichte, Fragebogen und Artikel zur Verfügung gestellt, die verwendet werden durften.

Nico Bucher, im April 2017

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Vorwort	II
Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1. Einleitung	1
1.1 Berufsberatung, quo vadis?	1
1.2 Fragestellung und Zielsetzung	2
1.3 Eingrenzung des Themas	5
1.3.1 Die Vielseitigkeit der Empathie	5
1.3.2 Narrative Empathie	6
1.3.3 Empathie und die Big Five	6
1.3.4 Zusammenfassung	6
1.4 Methodik und Aufbau der Masterarbeit	7
2. Theoretischer Teil	8
2.1 Die Beraterhaltung nach Carl Ransom Rogers	8
2.1.1 Kongruenz	8
2.1.2 Akzeptanz.....	9
2.1.3 Empathie	9
2.1.4 Konsequenzen des empathischen Verhaltens der Beraterin oder des Beraters.....	12
2.2 Theoretische Aspekte zum Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen	13
2.3 Empathie und Mitgefühl	14
2.3.1 Sozial- und entwicklungspsychologische Sichtweise auf die Empathie ...	15
2.3.2 Neurowissenschaftliche Perspektive auf die Empathie.....	17
2.4 Positive Psychologie	20
2.4.1 Die Theorie des Wohlbefindens.....	20

2.4.2	Die Elemente des Wohlbefindens.....	20
2.4.3	Die «Was gut gelaufen ist»-Übung	22
2.5	Menschenbilder	25
2.6	Begeisterung – Der Antrieb unseres Tuns	25
2.7	Wichtigste Erkenntnisse	26
2.7.1	Empathie	26
2.7.2	Unterschiede zwischen Empathie und Mitgefühl	27
2.7.3	Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (SPF)	27
2.7.4	Positive Psychologie.....	28
2.7.5	Menschenbilder	28
2.7.6	Begeisterung.....	28
3.	Empirischer Teil	29
3.1	Methodik.....	29
3.1.1	Forschungsdesign	29
3.1.2	Leitfadengestütztes Interview	29
3.1.3	Gruppenzusammensetzung.....	30
3.1.4	Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen	30
3.1.5	Pretest	33
3.1.6	Ablauf der Studie	33
3.2	Ergebnisse	34
3.2.1	Analyse und Unterkategorien des leitfadengestützten Interviews.....	34
3.2.2	Ergebnisse der Unterkategorien	37
3.3	Diskussion und Ausblick	47
3.3.1	Diskussion der Leitthemen	48
3.3.2	Bedeutung in Bezug auf die Fragestellung	51
3.3.3	Reflexion.....	52
a)	Vorgehen	52
b)	Rolle des Autors	52
3.3.4	Einschränkungen	52
3.3.5	Ausblick	53
a)	Bedeutung für die Praxis	53
b)	Forschung.....	53
Literaturverzeichnis		54

Anhang	59
Selbständigkeitserklärung.....	62
Fragbogen	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kuhn, R. (2014): Das Glück der siebenten Welle	2
Abbildung 2: Nolting, H.P. & Paulus, P. (2009).....	6
Abbildung 3: Auswirkungen des Mitgefühlstrainings.....	18
Abbildung 4: Schema der überprüften «Was gut gelaufen ist»-Übung	23
Abbildung 5: Der individuelle Blickwinkel (Hampden-Turner, 1981, S. 9).....	25
Abbildung 6: Gütekriterien SPF	32
Abbildung 7: Modell der inhaltlichen Strukturierung zur Analyse (Mayring, 2015)	35
Abbildung 8: Resultate des SPF	38
Abbildung 9: Resultate der Subskalen.....	40
Abbildung 10: Die Auflistung der Aussagen zu den Menschenbildern.....	45
Abbildung 11: SPF Resultat.....	48

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Voraussetzungen für Momente gelingender Beziehung	4
Tabelle 2: Psychische Gesundheit und Burnout in Bildungsinstitutionen	13
Tabelle 3: Schematisches Modell EC und PD	15
Tabelle 4: Korrelationen der Subskalen des SPF	17
Tabelle 5: Elemente des Wohlbefindens (Seligman, 2011)	21
Tabelle 6: Leitthemen des Interviewfragebogens mit theoretischem Bezug	30
Tabelle 7: Auswertungsmatrix mit der Anzahl Nennungen in den Interviews	36
Tabelle 8: Alle ersten und zweiten Messungen der BSLB	39

Abkürzungsverzeichnis

BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatende
BIZ	Berufsinformationszentrum
EC	empathic concern (Mitgefühl)
FS	fantasy scale (Fantasie-Skala)
IRI	Interpersonal Reactivity Index
LBZ	Laufbahnzentrum der Stadt Zürich
PD	personal distress (empathischer Stress)
PT	perspective taking (Perspektivenübernahme)
SPF	Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen
IRI	Interpersonal Reactivity Index
DNS	Desoxyribonukleinsäure / DNA: deoxyribonucleic acid

1. Einleitung

Bei der vorliegenden Masterarbeit wurden die Hinweise für eine gendergerechte Sprache des «Leitfadens sprachliche Gleichbehandlung von Mann und Frau»¹ berücksichtigt.

1.1 Berufsberatung, quo vadis?

Die Geschichte der Berufsberatung beginnt in den Anfängen des 19. Jahrhunderts. Je nach Gewichtung der Ereignisse führt uns der Pfad bis in die Helvetische Republik zurück, in der Stapfer (Schneebeli, 2016) einen Plan für ein nationales Bildungssystem entwirft. Der Grundstein der Berufsberatung wurde jedoch 1894 mit den ersten Lehrlingspatronaten gelegt. Die Rahmenbedingungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung entwickelten sich weiter und sind zurzeit im vierten Bildungsgesetz von 2004 niedergeschrieben, wobei die nächste Revision in vollem Gange ist.

Neben den Rahmenbedingungen entwickelte sich auch die Beratung weiter. Bis etwa 1920 stand die Psychotechnische Phase (vgl. Abbildung 1) an. In dieser war die Aufgabe des Beraters, durch Lenken und Vermitteln den geeigneten Arbeitnehmer für die Anforderungen einer Arbeit zu finden. Diese Phase wurde durch die Psychodynamische Phase abgelöst, die bis etwa 1950 andauerte. Im Zentrum der Beratung standen nun das Empfehlen mit dem Fokus auf Eignung und Neigung.

Geprägt von der humanistischen Bewegung folgte die Personenzentrierte Phase mit dem Schwerpunkt auf Reflexion und Entfaltung. Jener Phase wurde auch die Funktion des Orientierens und Begleitens zugeschrieben. Darauf folgte um etwa 1990 die systemische Phase. Der Fokus in der Beratung galt nun den Ressourcen und der Bewegung; die Funktion war Vernetzen und Gestalten (vgl. Abbildung 1) (Kuhn, 2014).

¹ Zugriff am 20.04.17 unter: <https://www.zhaw.ch/storage/linguistik/about/sprachleitfaden-gender-zhaw-neu.pdf>

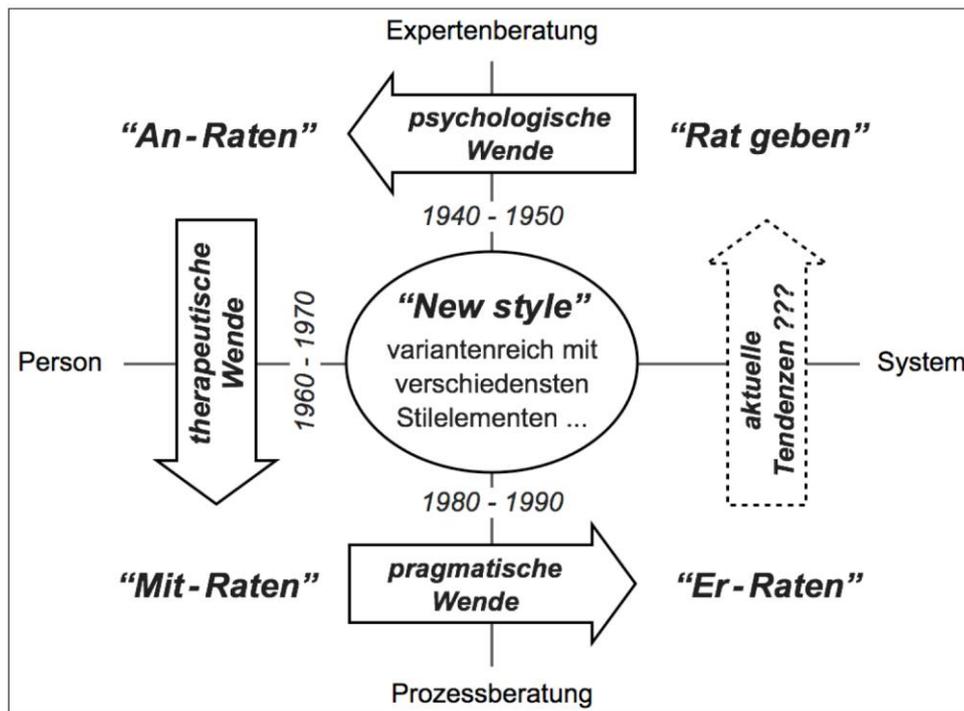


Abbildung 1: Kuhn, R. (2014): *Das Glück der siebenten Welle Reflexionen zum Nutzen und Sinn in Beratungen*. In: Melter, I., Kanelutti-Chilas, E. & Stifter, W. (Hg.): *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III: Wirkung – Nutzen – Sinn*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 39

Eine mögliche Entwicklung fand Kuhn (2014) bei Nestmann et. al. (2013), die auch als Gefahr zu sehen ist, wenn sich nämlich wegen eines Trends zur Ökonomisierung das Beratungsverständnis wieder dem ersten Quadranten annähert (vgl. Abbildung 1). Mit der Vision des «New Style» in Anlehnung an eine Form des Hip-Hop wären verschiedene Stilelemente zulässig und die historischen Phasen hätten gleichzeitig nebeneinander Platz und zwar immer abgestimmt auf das Anliegen sowie die Situation des Ratsuchenden (Kuhn, 2014). «Mit anderen Worten: Neben der berechtigten nutzen- und lösungsorientierten Ausrichtung gibt es durchaus auch Platz für eine Sinn- und Prozessorientierung» (Kuhn, 2014, S. 39).

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Der Beraterin oder dem Berater obliegt es mit den Ratsuchenden herauszufinden, welcher Quadrant (vgl. Abbildung 1) gerade gewichtet werden muss. Durch den vermehrten Einsatz von narrativen Verfahren wie dem Career Construction Interview (CCI) von Savykas oder dem Lebenspanorama von Cormann (2014), einem adaptiven Verfahren aus der systemisch-integrativen Beratung, kommen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung vermehrt wieder qualitative Methoden zum Einsatz. Eine gute Diagnostikerin oder ein guter Diagnostiker, die oder der meisterlich im Umgang mit

quantitativen Methoden, jedoch direktiv ist, wird in Zukunft den Anforderungen an BSLB kaum gewachsen sein. «New Style» benötigt gemäss Kuhn (2014) eine klare Haltung gegenüber dem ratsuchenden Menschen und die Methodenflexibilität der Beraterin oder des Beraters. So besteht die Möglichkeit, mit der oder dem Ratsuchenden zu erkennen, welche Methoden passend sind. Es entsteht eine Beziehung, mit der die Beratung gelingen kann. Dies bedeutet, dass Momente gelingender Beziehung entstehen. Darunter versteht sich eine besondere Qualität, die das Gefühl vermittelt, persönlich «gesehen», wahrgenommen zu werden. In diesen Momenten überwiegen die Gefühle der Anerkennung, der Wertschätzung, der Empathie. Ein Gefühl des Interesses am Gegenüber macht Lust auf mehr Beratung. Energien werden frei und schaffen einen angstfreien Raum, der die Dialogbereitschaft fördert.

Unter dem Wort *Moment* versteht sich eine «kurze Zeitspanne», und andererseits steckt darin auch die Bedeutung des Moments als Kraftquelle im physikalischen Sinn. In ihm bergen sich Impulse für weiterführende Prozesse. Mit Beziehung ist ein Prozess mit wechselnden Erwartungen und Einstellungen der Beteiligten gemeint, der vor allem durch Gefühle gelenkt wird. Die Emotionsforschung zählt Freude, Wut, Angst, Trauer sowie Interesse/Neugier (positive Gefühle) und Ekel zu den evolutionär verankerten Basisgefühlen. Diese mischen sich zu Gefühlsnuancen unterschiedlicher Zusammensetzung, Färbung und Intensität. Als «reine» Gefühle kommen Sie nicht vor. Zum Beispiel stehen in «Hassliebe» zwei Gefühle nebeneinander, die sich nach unserem bisherigen Verständnis ausschliessen. Der Neurologe Antonio Damasio zeigt in «Descartes' Irrtum» zusätzlich auf, dass die Trennung von Gefühlen und dem Denken unmöglich ist. Sie sind miteinander verknüpft. Es gibt kein Fühlen ohne Struktur und kein Denken ohne emotionale Dynamik (Warnke & Lievenbrück, 2015).

Warnke & Lievenbrück (2015) fassen die Voraussetzungen für Momente gelingender Beziehung in sechs Gruppen zusammen:

Gruppe	Verhaltensweisen	Anmerkungen
1) Offenheit	die anderen wahrnehmen sich leer machen neugierig sein Vorbehalte reflektieren dialogbereit sein	‚sich leer machen‘ versteht sich als Befreiung von eigenen Vorurteilen, Meinungen und Zielen

Gruppe	Verhaltensweisen	Anmerkungen
2) Zugewandtheit	sich anderen gegenüber positiv (neugierig, interessiert) einstellen empathisch reagieren einladen, ermutigen und inspirieren positive Kritikfähigkeit bemühen angstfreien Raum schaffen	Gefühle verändern den Fokus unserer Aufmerksamkeit
3) Respekt	aner kennend und wertschätzend sein Achtung zeigen und partnerschaftlich miteinander umgehen auf Gleichwürdigkeit achten auf Augenhöhe agieren die Integrität einer Person nicht verletzen authentisch sein	kooperative Verhaltensweisen stärken die Beratung, und es entsteht ein wertschätzender Dialog
4) Mut	Vertrauen schenken Vortrauensvorschuss geben risikobereit sein	Mut und das Vertrauen in sich selbst ist die Voraussetzung des Vertrauens schenkens
5) Humor	Humor zulassen humorvoll sein	Humor kann Spannungen verringern
6) Zeit	sich Zeit nehmen entschleunigen	Beratungen benötigen genügend Zeit, damit das Denken wieder aufs Fühlen hören kann

Tabelle 1: Voraussetzungen für Momente gelingender Beziehung (Warnke & Lievenbrück, 2015)

In den Verhaltensweisen, die in dieser Masterarbeit nicht weiter im Detail erläutert werden, lassen sich die drei Bedingungen von Rogers wiedererkennen, auch wenn sie nicht direkt genannt werden. Rogers (1980) machte drei Bedingungen geltend, damit eine Beziehung gelingen kann. Diese sind faktisch auf jede Situation anwendbar, in der die persönliche Entwicklung eines der gesetzten Ziele ist. Es handelt sich um Kongruenz, bedingungslose positive Zuwendung (Akzeptanz) und Empathie. Diese Begriffe werden im theoretischen Teil genau definiert (vgl. Kapitel 2.1).

Diese Masterarbeit befasst sich hauptsächlich mit der dritten Bedingung, der Empathie. Diese erste Eingrenzung ist wichtig, da Empathie selbst schon ein weites Themenfeld generiert.

Empathie lässt mit Hilfe des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens (SPF) von Paulus (2009) messen. Dieser ist eine Deutschübersetzung des Interpersonal Reactivity Index (IRI) von Davis (1980, 1983). Die Fragestellung dieser Masterarbeit bezieht sich auf empathic concern (EC, deutsch: Mitgefühl), eine der vier miteinander in Beziehung stehenden Subgruppen und lautet:

Kann das Mitgefühl einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin oder eines Berufs-, Studien- und Laufbahnberaters mittels einer kurzer Übung aus der Positiven Psychologie gesteigert werden?

Aus der Fragestellung ergibt sich folgendes Ziel, das im Fazit der Masterarbeit überprüft wird:

Das Ziel ist es, mittels Analyse qualitativer Leitfadeninterviews zu ergründen, ob Berufsberaterinnen und Berufsberater ihr Mitgefühl durch eine Übung aus der Positiven Psychologie steigern können.

1.3 Eingrenzung des Themas

1.3.1 Die Vielseitigkeit der Empathie

Empathie ist ein Begriff, der häufig verwendet wird. Empathie ausstrahlen, zeigen und einfordern sowie weitere Fachausdrücke sind längst nicht mehr nur der Psychotherapie vorbehalten. Sie werden heute in der Wirtschaft und Politik, im Büroleben sowie im Miteinander des Alltags eingesetzt. Empathie wird mittlerweile zu den wichtigsten «Soft Skills» gezählt und stellt eine essentielle Grundlage emotionaler sowie inter- und intrapersonaler Intelligenz dar (Berghofer, et al., 2008).

Eine Betrachtung der Empathie in der Dimension, wie sie eben geschildert wurde, wird nicht weiter untersucht. Der Fokus liegt nur auf der Empathie der Beraterin oder des Beraters. Auch der interpersonale Aspekt, welcher unter anderem bei Nolting und Paulus (2009) erläutert wird und einen Einfluss auf die Empathie haben kann, wird nicht weiter erwähnt.

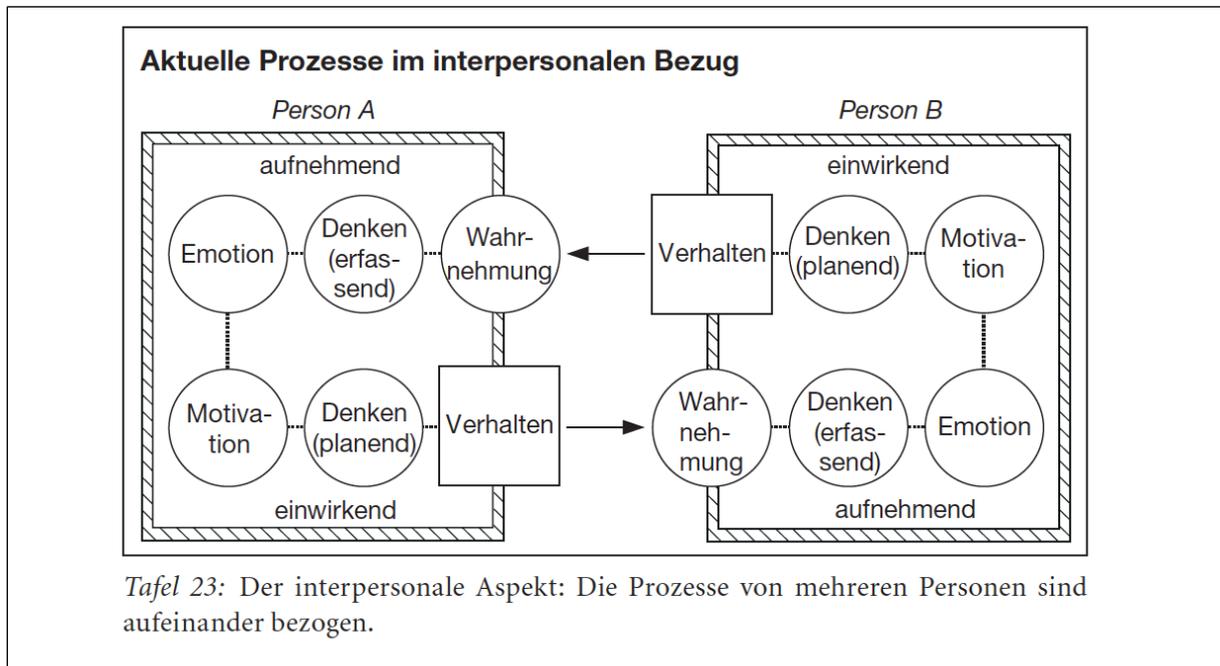


Abbildung 2: Nolting, H.P. & Paulus, P. (2009)

Psychologie lernen. Eine Einführung und Anleitung. Weinheim und Basel: Beltz, S. 103

1.3.2 Narrative Empathie

Breithaupt (2009) kommt bei einer spekulativen Untersuchung der verschiedenen Kulturen der Empathie zum Schluss, dass es eine allgemeine Grundform von menschlicher Empathie gibt, die sich in verschiedenste Erscheinungsbilder ausdifferenziert. In seiner Untersuchung beschreibt er die Parteinahme einer Person in einer Situation mit drei beteiligten Persönlichkeiten, die er auch als narrative Empathie beschreibt.

1.3.3 Empathie und die Big Five

Eine Studie von Paulus aus dem Jahr 2016 zeigt die Korrelation zwischen den Big Five-Faktoren (Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus und Offenheit) und Empathie. Aus dieser Studie ist für die vorliegende Masterarbeit einzig relevant, dass Empathie ein starkes Element für die Qualität zwischenmenschlichen Verhaltens darstellt.

1.3.4 Zusammenfassung

Die unter 1.3.1 bis 1.3.3 erwähnten Punkte zeigen ansatzweise die Breite der Empathie-Thematik. Die Grundlage des Empathie-Verständnisses in dieser Masterarbeit liegt jedoch bei den drei Bedingungen von Rogers, stellt aber die anderen Forschungsbemühungen zum Thema Empathie keineswegs in Abrede.

1.4 Methodik und Aufbau der Masterarbeit

Den teilnehmenden Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden (BSLB) wurde je in einem Einzeltermin die ganze Fragestellung der Masterarbeit erläutert. Begriffe wurden erklärt sowie eine Beantwortung der Fragen seitens der Teilnehmenden fand statt. Die BSLB stammen aus dem Kanton Zürich und arbeiten alle in einem BIZ oder im LBZ. Somit ist gewährleistet, dass sie sich in einem ähnlichen beruflichen Umfeld bewegen. Beim Einzeltermin fand eine erste Messung der Empathie mittels des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens (SPF) statt. Die erhobenen Daten wurden den teilnehmenden BSLB erst beim Auswertungstermin drei Wochen später im direkten Vergleich mit der zweiten Messung gezeigt. Zwischen den zwei Terminen trainierten die BSLB mit einer leicht abgeänderten Übung aus der Positiven Psychologie. Vor der qualitativen Befragung nach Mayring (2015) mittels Leitfadeninterview nach Nohl (2012) fand eine Auswertung der Resultate des SPF durch die BSLB und den Autor statt. Die Leitthemen: Resultate des SPF, Übung der Positiven Psychologie, Persönliches Menschenbild und Bedarfsklärung stützten den Prozess der Analyse der Interviews.

Diese Masterarbeit unterteilt sich in einen theoretischen und in einen empirischen Teil. Im theoretischen Teil werden relevante wissenschaftliche Fakten und Theorien zusammengeführt, die der Beantwortung der Fragestellung dienen. Ausdrücke von thematischer Bedeutsamkeit wie Beratungshaltung, Empathie, der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen, Mitgefühl, empathischer Stress sowie die Wirkung der Übung aus der Positiven Psychologie werden hier erläutert.

Im zweiten, empirischen Teil liegt der Fokus auf der Methodik, der Datenerhebung, der Diskussion der Ergebnisse der Interviews und der Beantwortung der Fragestellung. Abschliessend wird der Rahmen dieser Masterarbeit mittels eines Fazits und eines Ausblicks wieder geöffnet.

2. Theoretischer Teil

2.1 Die Beraterhaltung nach Carl Ransom Rogers

Biermann-Ratjen (2011) ist überzeugt, dass Rogers in Wahrheit nicht sechs Bedingungen für den psychotherapeutischen Prozess niedergeschrieben hat, sondern nur eine einzige. Es könnten didaktische Überlegungen gewesen sein und die Hoffnung, diese mittels empirischer Forschung untermauern zu können, die Rogers veranlasst haben, sechs Sätze zu formulieren. Eigentlich hätte folgender Satz genügt:

«Ein psychotherapeutischer Prozess kommt dann in Gang, wenn der Klient zumindest im Ansatz wahrnimmt, dass ihn der Therapeut unbedingt positiv empathisch beachtet und das auch spürt» (Biermann-Ratjen, 2011, S. 44).

Die Grundlagen für Rogers Konzept wurden durch Theorien von Goldstein (1947), Maslow (1954), Angyal (1941, 1965) und Szent-Gyorgy (1974) beeinflusst (Rogers, 1980). Bis heute ist das Revolutionäre an Rogers Konzept der Psychotherapie,

- «dass es dabei ihm nicht um Verhaltensanweisungen an den Therapeuten geht, sondern um die Haltung des Therapeuten,
- die eine wechselseitige Beziehung ermöglicht,
- und zwar genau die, welche die Bedingung für persönliche Entwicklung ist. (...)

Und diese Bedingungen sind eine wechselseitige Beziehung zwischen Klient und Therapeut:

Sie besteht darin,

- dass der Klient zumindest im Ansatz wahrnimmt,
- dass ihn der Therapeut unbedingt positiv empathisch beachtet
- und das auch wirklich spüren kann» (Biermann-Ratjen, 2011, S. 3ff).

Rogers (1984) entwickelte die drei wichtigsten Bedingungen für einen Berater: Kongruenz, Akzeptanz und Empathie. Er ist davon überzeugt, dass unter diesen Bedingungen die oder der Ratsuchende Fortschritte machen kann.

2.1.1 Kongruenz

Gemäss Rogers (1977) soll die Beraterin oder der Berater ehrlich und aufrichtig sein. Ihre oder seine innersten Gefühle entsprechen idealerweise dem, was sie oder er bewusst über die eigenen Gefühle selbst weiss und mit dem übereinstimmt, wie sie oder

er etwas sagt. Dies entspricht einer wirklichen Kongruenz. Die Beraterin oder der Berater leistet beste Arbeit, wenn diese Übereinstimmung erzielt wird in Bezug auf Bewusstsein, Erfahrung und Sprache.

2.1.2 Akzeptanz

Ohne die Akzeptanz wird die Beziehung zwischen Berater und Ratsuchendem nicht von Nutzen sein. Vergleichbar ist die Akzeptanz mit Eltern, die ihrem Kind Anerkennung erweisen. Im idealen Fall ist damit auch kein Urteil und keine Wertung verbunden. Sie akzeptieren die Person des Kindes, ob es nun böse oder gut ist, egal was es im Jetzt tut oder in der Vergangenheit getan hat. Diese Form der Anerkennung und des Interesses oder der Neugier an anderen geht tief und öffnet neue Möglichkeiten im Beratungsprozess. Oft wird diese Eigenschaft auch bedingungslose positive Zuwendung genannt (Rogers, 1984).

2.1.3 Empathie

Dem deutschen Psychologen Theodor Lipps (1851–1914) ist der moderne Begriff von Empathie zu verdanken. Wenn wir einen Hochseilartisten beobachten, sind wir voller Spannung, weil wir stellvertretend in seinen Körper schlüpfen. In der deutschen Sprache erfasste Lipps diesen Vorgang elegant mit einem Substantiv: *Einfühlung*. Etwas später lieferte er mit *empátheia*, was übersetzt *heftige Zuneigung* oder *Leidenschaft* bedeutet, die griechische Entsprechung dafür (de Waal, 2009). *Empátheia* setzt sich aus «en» (in) und «pathos» (Gefühl) zusammen. Im Englischen wurde daraus *empathy* und im Deutschen *Empathie* (Singer & Klimecki, 2014). Ursprünglich beschreibt Empathie gemäss Singer und Klimecki (2014) die Resonanz mit den Werken der Kunst. Erst später wurde der Begriff für die Resonanz zwischen Menschen verwendet. Diese Aussage wird im Raum stehen gelassen, da diese historisch nicht eingeordnet werden konnte und somit möglicherweise im Widerspruch steht mit der Errungenschaft von Lipps (de Waal, 2009).

Empathie bezeichnet unsere allgemeine Fähigkeit in Resonanz zu treten mit anderen emotionalen Zuständen, unabhängig von ihrer Valenz - positiv oder negativ (Singer & Klimecki, 2014).

Auf zellulärer Ebene wird die ganze Argumentation um die Empathie durch die Entdeckung der Spiegelneuronen gestützt. Eine Forschergruppe der Universität von Parma

rund um den Forscher Giacomo Rizzolatti berichtete 1992, dass Affen spezielle Gehirnzellen besitzen, die reagieren heftig, wenn ein anderer Affe nach einem Gegenstand greift. Bisher war erst bekannt, dass Gehirnzellen dies tun, wenn der Affe selbst nach dem Gegenstand greift. Für die Psychologie bedeutete diese Entdeckung etwa gleich viel wie die der DNS für die Biologie. Der Fakt, dass diese grundlegende Entdeckung bei Affen gemacht wurde, hat augenscheinlich die Meinung, dass Empathie spezifisch menschlich sei, nicht verändert (de Waal, 2009).

Rogers (1980) bezeichnet Empathie als einfühlsames Verstehen. Seine ursprüngliche Definition lautet:

«Der Zustand der Empathie oder empathisch sein bedeutet, das innere Bezugssystem eines anderen genau und mit den entsprechenden emotionalen Komponenten und Bedeutungen so wahrnehmen, als ob man die Person selbst wäre, ohne jedoch die >als ob<-Situation aufzugeben. Das bedeutet, das Verletztsein oder das Vergnügen des anderen so zu empfinden, wie er es empfindet, und deren Ursachen so wahrzunehmen, wie er sie wahrnimmt, ohne jedoch jemals zu vergessen, dass wir dies tun, als ob wir verletzt oder vergnügt usw. wären. Geht dieses >als ob< verloren, dann wird daraus Identifikation (Rogers, 1959, S. 210–211. Vgl. auch Rogers, 1957)» (Rogers 1977, S. 77–78).

Hier zeigt sich bereits, dass Empathie affektive und kognitive Dimensionen besitzt (Berghofer et al., 2008). Sie beinhaltet die Fähigkeiten eines Menschen, nicht nur die Gedanken, sondern auch die Gefühle und Motive eines anderen Menschen wahrzunehmen und zu verstehen. Es werden so Rückschlüsse, Verständnis und Prognosen in Übereinstimmung mit dem andern gebildet. Der empathische Mensch bleibt jedoch immer sich selbst beziehungsweise bei sich selbst.

Aus dem «Zustand der Empathie» wurde ein Prozess der Empathie (Rogers, 1977). Der empathische Umgang mit anderen hat verschiedene Facetten.

Mit Empathie meint Rogers (1977),

- das Betreten und heimisch werden in der privaten Wahrnehmungswelt des anderen. Sie beinhaltet, in jedem Moment die sich ändernden gefühlten Bedeutungen in dieser anderen Person zu empfinden, für Furcht, Wut, Zärtlichkeit, Verwirrung oder was auch immer sie erlebend fühlt.

- dass die Beraterin oder der Berater für kurze Zeit das Leben dieses Menschen lebt; sich mit Demut darin zu bewegen, ohne überhastet zu richten; Bedeutungen zu erahnen, die er selbst noch nicht kennt, Gefühle anzusprechen, die dem Ratsuchenden noch nicht bewusst sind, dies wäre für ihn zu bedrohlich.
- dass man die eigenen Eindrücke über die Welt des Ratsuchenden ihm mitteilt, da man unvoreingenommen auf Dinge blickt, vor denen er Angst hat.
- dass zum Schluss die eigenen Empfindungen häufig mit dem Ratsuchenden auf Kongruenz zusammen zu überprüfen sind und sich der Prozess der Beratung vom Resultat aus der Überprüfung anleitet. Die Beraterin oder der Berater ist für die Ratsuchende oder den Ratsuchenden so die oder der vertraute Begleiterin oder Begleiter in deren respektive dessen inneren Welt. Indem jene oder jener ihr oder ihn auf die möglichen Bedeutungen in derer oder dessen Erlebnisfluss hinweist, hilft er ihr oder ihm, sich auf einen Bezugspunkt zu fokussieren. So werden die Bedeutungen intensiver erlebt und im Erleben selbst werden neue Erfahrungen gemacht.

Dieser Umgang mit einem Menschen verlangt, eigene Ansichten und Wertvorstellungen beiseite zu lassen, um die Welt des anderen ohne Vorurteile betreten zu können. Unter anderem bedeutet es, das eigene Selbst beiseite zu legen oder sich leer zu machen (vgl. Tabelle 1). Das ist nur einer Beraterin oder einem Berater möglich, die oder der in sich selbst sicher genug und sich bewusst ist, dass sie oder er in der eventuell fremdartigen oder bizarren Welt des anderen nicht verloren geht und sie oder er jederzeit in ihre oder seine eigene Welt zurückkehren kann, sobald sie oder er will. Empathisch sein ist somit eine komplexe, herausfordernde, aber zugleich eine sanfte und subtile Art des Umgangs (Rogers, 1977).

Rogers (1977) untermauert seine Theorie mit allgemeinen Forschungsergebnissen. Diese sind wie folgt:

- Idealerweise ist die Beraterin oder der Berater zuallererst empathisch.
- Es gibt eine Korrelation von Empathie mit Selbsterkundung und Fortschritt im Prozess.
- Der spätere Erfolg lässt sich voraussagen anhand der Empathie, die in einem frühen Stadium der Beziehung erbracht wird.
- Von der Beraterin oder vom Berater geht das Verstehen aus und es wird ihr oder ihm nicht abverlangt.

- Die Beraterin oder der Berater neigt zu empathischem Verhalten, je mehr Erfahrung er hat (Rogers, 1977).
- «Empathie ist eine besondere Eigenschaft in einer Beziehung und Therapeuten [Beraterinnen oder Berater] bringen einem Klienten mit Sicherheit mehr davon entgegen als hilfreiche Freunde (van der Veen, 1970). Das ist beruhigend.
- Je mehr der Therapeut mit sich selbst übereinstimmt, desto mehr Empathie zeigt er. (...)
- Erfahrene Therapeuten [Beraterinnen oder Berater] sind oft weit davon entfernt, empathisch zu sein. (...)
- Klienten können das Mass an Empathie besser einschätzen als Therapeuten [Beraterinnen oder Berater]. (...)
- Brillanz und diagnostischer Scharfsinn haben nichts mit Empathie zu tun.
- Empathisches Verhalten kann von empathischen Menschen gelernt werden» (Rogers, 1977, S. 83–85).

2.1.4 Konsequenzen des empathischen Verhaltens der Beraterin oder des Beraters

Gemäss Rogers (1977) können Menschen, die sich richtig verstanden fühlen, gegenüber sich selbst eine therapeutische Haltung einnehmen:

1. Der wohlwollende und urteilsfreie Charakter der empathischen Atmosphäre ermöglicht es den Ratsuchenden sich selbst gegenüber eine wertschätzende, bedachte Haltung einzunehmen.
2. Sich selbst genauer zuzuhören wird möglich gemacht durch einen verständnisvollen Menschen, der einen anhört. Die Ratsuchenden können sich so ihrem eigenen innersten Erleben, ihren bisher nur kaum gefühlten Bedeutungen mit mehr Empathie zuwenden.
3. Die eigene höhere Wertschätzung und das grössere Verständnis für sich selbst ergeben neue Möglichkeiten des Erlebens; das Selbst der Ratsuchenden stimmt nun besser mit dessen Erleben überein. Folglich haben sie mehr Verständnis für sich selbst, eine grössere Wirklichkeit des Erlebens und somit mehr Kongruenz erreicht.

Genau diese Aspekte zeichnen, wie persönliche Erfahrungen von Rogers und auch die Forschung gezeigt haben, eine erfolgreiche Beraterin oder einen erfolgreichen Berater aus. Deshalb meint Rogers (1977) nicht zu übertreiben, wenn er behauptet, dass

empathisches Verstanden werden es einem Menschen ermöglicht, sich selbst gegenüber eine erfolgreiche Beraterin oder ein erfolgreicher Berater zu sein.

Wenn der Mensch eine empathische Haltung einnehmen kann, sei dies als Therapeutin oder Therapeut, Beraterin oder Berater, als Lehrerin oder Lehrer sowie als Eltern, hält er ein machtvoll Instrument zur Veränderung und Förderung in den Händen (Rogers, 1977).

2.2 Theoretische Aspekte zum Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen

Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (SPF) von Paulus (2009) ist eine ins Deutsche übersetzte Version des Interpersonal Reactivity Index (IRI) von Davis (1980, 1983), welchen er an der University of Texas in Austin 1983 entwickelt hat (Keyser, 2011). Der IRI ist einer der am häufigsten in der Praxis eingesetzten Fragebogen zur Messung von Empathie. Er berücksichtigt den mehrdimensionalen Ansatz und unterteilt, wie unter 2.1.3 beschrieben, die Empathie in affektive und kognitive Dimensionen. Davis unterscheidet bei der Konstruktion des IRI vier zueinander in Beziehung stehende Subgruppen.

Subgruppen	Beispiel	Dimension
empathic concern (EC)	«Mich berühren Dinge sehr, die ich nur beobachte.»	
fantasy scale (FS)	«Die Gefühle einer Person in einem Roman kann ich mir sehr gut vorstellen.» - stellt ein Mass zur Stärke von Emotionalität dar (Davis & Franzoi, 1991) - höhere Fantasy-Werte gehen mit höheren Emotionsstärken („greater physicalarousal“) einher (Stotland et al., 1978)	emotion [affektiv]
perspective taking (PT)	«Ich versuche, bei einem Streit zuerst beide Seiten zu verstehen, bevor ich eine Entscheidung treffe.»	cognition [kognitiv]
personal distress (PD)	«Ich fühle mich hilflos, wenn ich inmitten einer sehr emotionsgeladenen Situation bin.»	emotion [affektiv]

*Tabelle 2: Psychische Gesundheit und Burnout in Bildungsinstitutionen
Welche Rolle spielen Empathie und körperliche Aktivität? Paulus et al. (2011).*

Die perspective taking scale (PT) misst die Fähigkeit, eine Sache spontan aus der psychologischen Perspektive des Ratsuchenden sehen zu können. Die Tendenz, diese Fähigkeit einzusetzen, hängt nach Davis & Franzoi (1991) mit besserer sozialer

Akzeptanz und einem daraus folgenden höheren Selbstwertgefühl zusammen (Paulus, 2009).

Die fantasy scale (FS) zeigt die Neigung auf, wie man sich in die Gefühlswelt von Figuren in Romanen oder Filmen hineinversetzen kann und ist deshalb eher unter den emotionalen Aspekten einzuordnen (Davis & Franzoi, 1991). Es wird keine Beziehung zu interpersonalen Fähigkeiten erwartet, vor allem nicht zum Konstrukt *Selbstwert*. Ein Mass zur Stärke an Emotionalität stellt die FS auch dar. Drei Items der Original-FS stammen aus der fantasy empathy scale von Stotland et al. (1978). Diese zeigt auf, dass höhere Fantasy-Werte mit höheren Emotionsstärken («greater physical arousal») korrelieren. Von Davis wird keine Beziehung zwischen der FS und der Messung zur Sensitivität gegenüber anderen erwartet (Paulus, 2009).

Die empathic concern scale (EC) misst fremdorientierte Gefühle wie Mitleid oder Sorge um Personen in Not. Welcher Zusammenhang zu anderen Massen der Emotionalität oder auch Soziabilität besteht, ist bei dieser Skala theoretisch nicht klar. Es wäre ungenau zu schreiben, dass hohe Empathie-Fähigkeit mit hohem Selbstwert einhergeht. Die direkten Zusammenhänge zwischen EC und sozialem Handeln sind zwar konfus, trotzdem fand zum Beispiel Paulus (1997) aber heraus, dass insbesondere Empathie-Fähigkeit in Hilfesituationen, in denen das «Opfer» die Hilfe ablehnt, bedeutungsvoll sein kann (Paulus, 2009).

Die personal distress scale (PD) zeigt in engen zwischenmenschlichen Situationen eigenfokussierte Gefühle wie Unwohlsein oder Unruhe auf. Damit geht sie klar negativ mit Massen einher, die für die sozialen Fertigkeiten stehen. Die PD-Scala wird auch als eine Einheit zur Emotionsregulation ausgelegt. Der IRI enthält drei emotionale (EC, FS und PD) und eine kognitive Empathie-Dimension (PT) (Paulus, 2009).

2.3 Empathie und Mitgefühl

Die festgehaltenen theoretischen Aspekte unter 2.2. finden sich in den neusten Forschungsergebnissen von Tanja Singer, Direktorin der Abteilung für Soziale Neurowissenschaft am Max-Planck-Institut für Kognitions- und Neurowissenschaften in Leipzig, wieder. Sie untersucht hauptsächlich die zwei Themen der Skalen EC und PD.

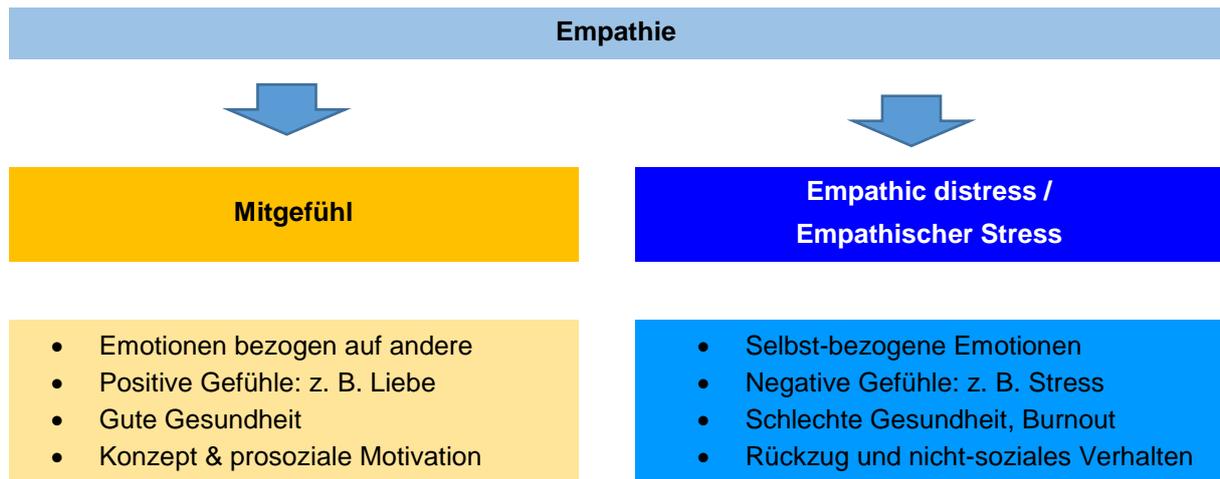


Tabelle 3: Schematisches Modell EC und PD
 Unterschiede von Mitgefühl und empathischem Stress (Singer & Klimecki, 2014)

2.3.1 Sozial- und entwicklungspsychologische Sichtweise auf die Empathie

Erst im späten zwanzigsten Jahrhundert haben Forscher aus der Sozial- und Entwicklungspsychologie begonnen, das Phänomen der Empathie wissenschaftlich zu studieren. Zuvor wurde Empathie von der Philosophie und das Mitgefühl in vielen Religionen betrachtet. Auch in der säkularen Ethik spielt die Empathie eine wesentliche Rolle (Singer & Klimecki, 2014).

Laut der psychologischen Forschung aus der Sozial- und Entwicklungspsychologie kann sich eine empathische Antwort auf Leid in zweierlei von Reaktionen zeigen: Empathischer Stress (empathic distress), der auch als persönliches Leid oder Stress bezeichnet wird, sowie Mitgefühl, das auch als empathische Sorge (emphatic concern) oder Mitgefühl (vgl. Tabelle 3) verstanden wird. Der Einfachheit halber werden in dieser Masterarbeit *empathischer Stress* und *Mitgefühl* verwendet, da diese auch mit PD und EC aus dem SPF gleichzusetzen sind. Es handelt sich dabei um zwei verschiedene Familien der Emotionen. Während sich Empathie auf die allgemeine Fähigkeit zur Resonanz mit anderen emotionalen, positiven oder negativen Zuständen bezieht, so bezeichnet empathischer Stress eine stark aversive und selbstorientierte Antwort auf das Leiden des anderen, begleitet durch den Wunsch, sich von einer Situation zurückzuziehen, um sich vor übermässigen negativen Gefühlen zu schützen. Mitgefühl hingegen ist als ein Gefühl konzipiert. Es entspricht der Sorge für das Leiden eines anderen Menschen, begleitet von der Motivation, zu helfen. Somit steht Mitgefühl im Zusammenhang mit Annäherung und prosozialer Motivation. Die sozial- und entwick-

lungspsychologische Forschungen von Batson (2009) und Eisenberg (2000) bestätigen, dass Menschen, die in einer bestimmten Situation Mitgefühl empfinden, oft mehr helfen als Menschen, die unter empathischem Stress leiden. Darüber hinaus haben Batsons Arbeiten gezeigt, dass das Ausmass des Mitgefühls eines Menschen erhöht werden kann, zum Beispiel durch die explizite Anweisung, dass die Teilnehmer mit der Zielperson fühlen sollen. Interessanterweise ist die Fähigkeit, mit einem anderen Menschen zu fühlen, nicht nur eine menschliche Eigenschaft, sondern kann durch Training, beeinflusst werden (Singer & Klimecki, 2014).

Um die sozialen Emotionen wie Mitgefühl zu trainieren, verwendet die neuere psychologische Forschung in zunehmendem Masse meditationsverwandte Techniken, die Gefühle des Wohlwollens und der Freundlichkeit fördern. Die am häufigsten verwendete Technik nennt sich das «loving kindness training». Diese Form der mentalen Übung wird unter Schweigen durchgeführt und zielt auf die Kultivierung von Freundlichkeit gegenüber einer Reihe von imaginierten Menschen. Die Übung beginnt normalerweise mit der Visualisierung eines Menschen, dem man sich sehr nah fühlt und den man mag. Anschliessend erweitert man das Gefühl der Freundlichkeit gegenüber anderen, einschliesslich der fremden Menschen und zu einem späteren Zeitpunkt auch der Menschen, mit denen man Schwierigkeiten hat. Letztlich zielt diese Übung auf die Kultivierung der Gefühle des Wohlwollens gegenüber allen Menschen ab (Singer & Klimecki, 2014).

Mit dieser Art des Trainings zeigten Forscher um Fredrickson (2008), dass mehrere Wochen regelmässigen Mitgefühlstrainings eine positive Auswirkung auf selbst gerichtete Gefühle, persönliche Ressourcen und Wohlbefinden im Alltag haben kann. Interessanterweise profitieren vom positiven Effekt des Mitgefühlstrainings nicht nur die Trainierenden, sondern auch deren Umfeld. Neuere Forschungen am Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences in Leipzig haben gezeigt, dass die Teilnehmer des «Kindness-» und Mitgefühlstrainings in einem Computerspiel – im Vergleich zur Kontrollgruppe – Fremden vermehrt halfen. Interessanterweise hat die Dauer der Mitgefühl-Übungszeit der Teilnehmer vorhergesagt, um wie viel sich das Verhalten steigert, in einer bestimmten Art zu helfen. Es handelt sich um rein selbstloses (altruistisches) Helfen im Gegensatz zu auf Reziprozität basierendem Helfen. Dies zeigt, dass das Mitgefühlstraining vor allem die prosoziale Motivation erhöht und nicht nur die Normeinhaltung fördert (Singer & Klimecki, 2014).

2.3.2 Neurowissenschaftliche Perspektive auf die Empathie

In der Forschung setzte sich Tanja Singer (2016) zum Ziel, die aktiven Regionen im Gehirn für Mitgefühl und Empathischen Stress sichtbar zu machen. Für selbst erlebten und empfundenen Schmerz sind die aktiven Hirnregionen schon bekannt. Vielmehr wurde erforscht, was im Gehirn geschieht, wenn eine der Testperson sehr nahe stehende Person Schmerz erleidet. Selber leiden oder andere leiden zu sehen ist für das Gehirn beinahe das Gleiche. Der Schmerz des einen wird vom anderen geteilt. Das Leid eines wahrgenommenen In-Group-Mitgliedes (zum Beispiel gleiche Fussballmannschaft) oder von jemandem, der fair ein Wirtschaftsspiel (Monopoly) spielt, ruft ausgeprägtere Empathie bezogene vordere Inselkortex-Aktivierungen hervor, als wenn man Beobachter einer unfairen Person oder eines Out-Group-Mitglieds (gegnerisches Fussballteam) ist, die respektive das unter Schmerzen leidet. Wichtig ist, dass das Ausmass des empathiebezogenen Signals in der anterioren Insel des Gehirns das Ausmass des später aufgebrachten engagierten, selbstlosen Verhaltens gegenüber den Teilnehmern voraussagt (Singer & Klimecki, 2014).

Durch verschiedene Studien wurde aufgezeigt, dass durch gezieltes Mitgefühlstraining dieses auch gesteigert werden kann. Die empathische Resonanz, vor allem Empathischer Stress, kann zum Burnout führen. Dies zeigen auch Forschungsergebnisse von Paulus et al. (2010). Es gibt klare Anzeichen für einen Einfluss der Empathie auf das Burnout-Risiko. Die hohen fantasy-scale-Werte gehen mit hoher emotionaler Erschöpfung und erhöhter Depersonalisierung einher. Depersonalisierung steigt mit dem Gefühl des personal distress an. Die persönliche Leistungsfähigkeit wird durch erhöhte distress-Anfälligkeit reduziert – interessant: Keine Einflüsse von EC. Fazit: Ein zu hohes emotionales Engagement fördert Burnout-Symptomatik (Paulus et al., 2010).

	FS	EC	PT	PD
Emotionale Erschöpfung	,35*			
Depersonalisierung	,31*			,61**
Leistungsfähigkeit				-,51**

*: $p < ,05$

** : $p < ,01$

n = 42

Tabelle 4: Korrelationen der Subskalen des SPF (Paulus et al., 2010)

Hingegen stärkt Mitgefühl den positiven Affekt, das prosoziale Verhalten und die neuronale Aktivität, die mit Liebe, positiven Emotionen und Zugehörigkeitsgefühl verbunden ist. Mitgefühl eignet sich offenbar als trainierbare Strategie, um die Prosozialität

zu erhöhen und negative Erfahrungen durch Resilienzstärkung zu überwinden (Singer T. & Bolz M. (Hrsg.), 2013).

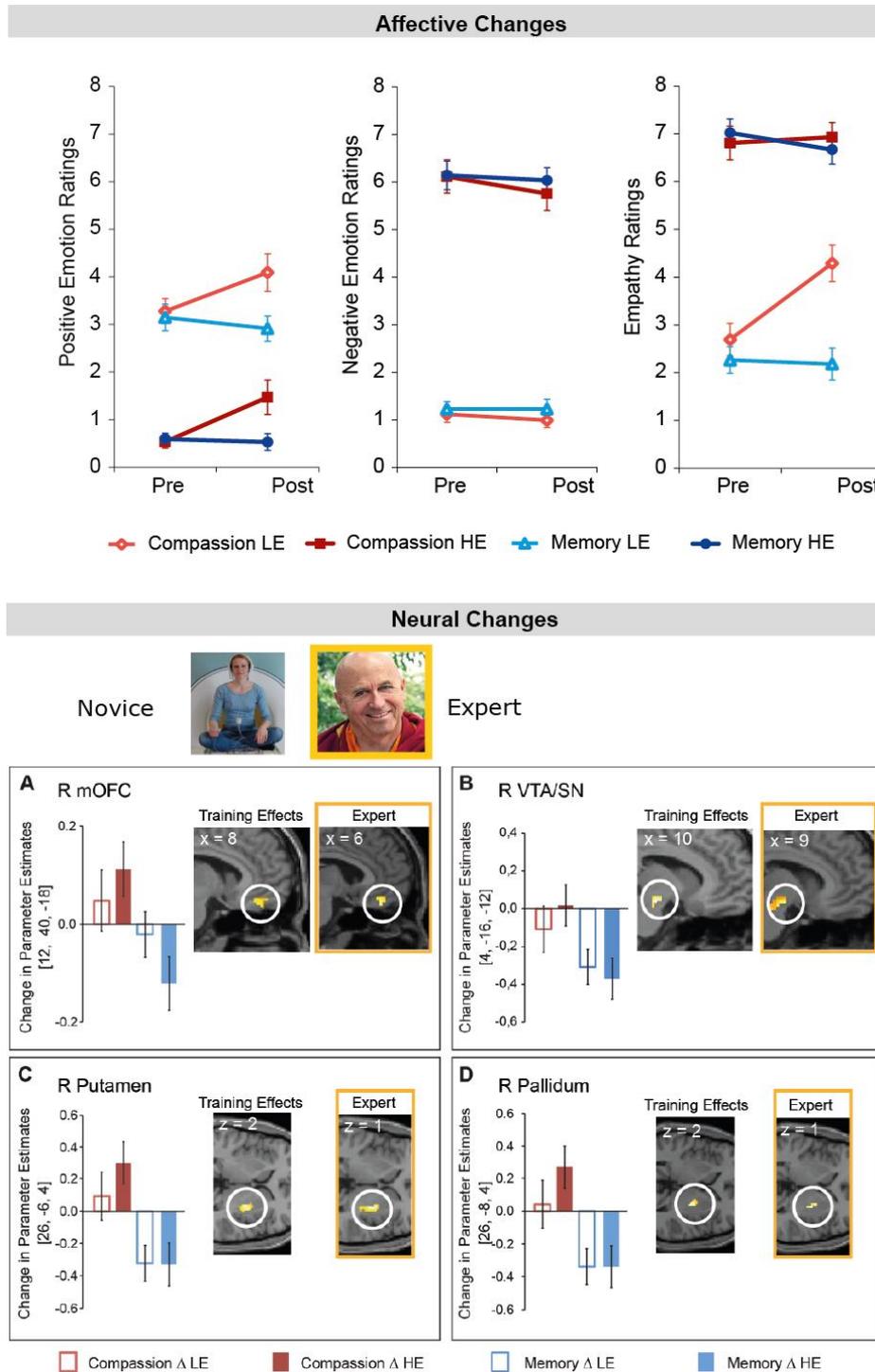


Abbildung 3: Auswirkungen des Mitgefühlstrainings

Obere Grafik der Abbildung 3

Selbstberichtsveränderungen in Verbindung mit dem Mitgefühlstraining (rot) und dem Gedächtnistraining (blau). Das Mitgefühlstraining, nicht aber das Gedächtnistraining,

erhöhten den selbstberichteten positiven Affekt in Reaktion auf Videos, die Menschen in Not zeigen (High Emotion, HE) und auf Videos, die Menschen in alltäglichen Lebenssituationen zeigen (Low Emotion, LE). Bei den negativen Affektwerten wurden keine Veränderungen beobachtet. Das Mitgefühlstraining erhöhte die Empathiewerte bei LE-Videos ebenfalls (Singer T. und Bolz M. (Hrsg.), 2013, S. 294).

Untere Grafik der Abbildung 3

Durch Mitgefühlstraining induzierte Veränderungen in der neuronalen Aktivierung als Reaktion auf das Leid anderer (HE-Videos) traten (A) im rechten medialen orbitofrontalen Kortex, mOFC, (B) im rechten ventralen Tegmentum/ Substantia nigra, VTA/SN, (C) im rechten Pallidum und (D) im rechten Putamen auf. Die Balkendiagramme zeigen die Veränderung in Parameterschätzungen für die Trainingsgruppen in der abgebildeten unabhängigen ROI (Region of Interest); Fehlerbalken geben die Standardfehler bei den Mittelwerten an. Die orangefarbenen Felder zeigen neuronale Aktivierungen eines erfahrenen Meditierers, der mit hoher Intensität (im Vergleich zu niedriger Intensität) in drei mitfühlende Zustände eingetaucht ist (Singer T. und Bolz M. (Hrsg.), 2013, S. 294).

Grundsätzlich unterstreichen diese Forschungsergebnisse den Unterschied zwischen Empathie und Mitgefühl, sowohl auf psychologischer wie auch auf neurologischer Ebene. Dementsprechend kann die Sichtweise zu Stress und Leiden des anderen Menschen zu zwei verschiedenen emotionalen Reaktionen führen. Empathischer Stress auf der einen Seite führt zu negativen Gefühlen und steht im Zusammenhang mit Rückzug und Abschottung. Wenn man chronisch empathischen Stress erfährt, gibt dies mit grösster Wahrscheinlichkeit Anlass zu negativen Gesundheitsergebnissen. Auf der anderen Seite basieren mitfühlende Reaktionen auf positiven Gefühlen gegenüber dem anderen und der Aktivierung der prosozialen Motivation und des Verhaltens. Angesichts der potenziell schädlichen Auswirkungen des empathischen Stresses ist die Feststellung der bestehenden adaptiven Plastizität sozialer Emotionen ermutigend. Vor allem fördert das Mitgefühlstraining nicht nur ein prosoziales Verhalten, sondern vergrössert auch positiv die Widerstandsfähigkeit, und die wiederum fördert eine bessere Bewältigung von Stress-Situationen. Dies eröffnet viele Möglichkeiten für die zielgerichtete Entwicklung von adaptiven, sozialen Emotionen und Motivation, und das kann besonders nützlich für Menschen sein, die in helfenden Berufen oder in stressigen Umgebungen im Allgemeinen arbeiten (Singer & Klimecki, 2014).

2.4 Positive Psychologie

Martin Seligman gilt als Vater der Positiven Psychologie. Seligman (2011) nennt diese auch die Theorie des Wohlbefindens.

2.4.1 Die Theorie des Wohlbefindens

Das Konstrukt *Wohlbefinden* ist gemäss Seligman (2011) nicht das gleiche wie Glück, denn Glück ist eine messbare Einheit. Es kann operationalisiert werden und wird somit durch eine bestimmte Reihe von Masseinheiten erklärt. Die Lebenszufriedenheit, welche die Menschen auf einer Skala von eins bis zehn einschätzen können, definiert dieses Glück. In diesem Fall sind die Menschen am meisten mit ihrem Leben zufrieden und die Glücklichen, wenn sie das grösste Engagement und den meisten Sinn im Leben haben. Die Theorie des Wohlbefindens widerspricht der Annahme, dass das Kernthema der Positiven Psychologie ein messbares Element ist. Dieses ist eben ein Konstrukt und nennt sich Wohlbefinden, das handkehrum mehrere messbare Elemente hat. Sie sind ein Teil des Wohlbefindens, ohne dass sie es jedoch definieren.

Die Elemente lassen sich nicht durch eine einzelne Skala operationalisieren. Die dem Wohlbefinden zu Grunde liegenden Elemente sind messbar. Diese Elemente grenzen sich gegenseitig ab und korrelieren nur minimal miteinander. Im Gegensatz zur ursprünglichen Theorie des authentischen Glücks sind diese Elemente nicht einfach Nennungen, die man über seinen Sinn des Lebens, über sein Engagement, seine eigenen Gedanken und positiven Gefühle macht (Seligman, 2011).

2.4.2 Die Elemente des Wohlbefindens

Seligman (2011) baute seine Theorie des Wohlbefindens auf fünf Elementen auf: positives Gefühl, Engagement, Sinn, positive Beziehung und Zielerreichung (vgl. Tabelle 5). Im Kern ist sie eine Theorie der ungezwungenen Wahl, und ihre fünf Elemente bilden sich aus dem, was Menschen wegen der Sache selbst wählen. Jedes Element des Wohlbefindens weist wiederum drei Eigenschaften selbst auf, damit es als Element gilt:

1. Das Element trägt zum Wohlbefinden bei.
2. Die meisten Menschen streben um der Sache selbst willentlich danach. Es geht ihnen nicht darum, nur eines der anderen Elemente zu erhalten.
3. Jedes Element ist unabhängig von den anderen Elementen definierbar und messbar (Exklusivität).

Elemente des Wohlbefindens	
positives Gefühl	PERMA bedeutet so viel wie «dauerhaft» und wird im Englischen als Akronym verwendet für P ositive Emotion, E ngagement, positive R elationships, M eaning und A ccomplishment.
Engagement	
positive Beziehungen	
Sinn	
Zielerreichung	

Tabelle 5: Elemente des Wohlbefindens (Seligman, 2011)

Positives Gefühl

Das positive Gefühl (angenehmes Leben) ist das erste Element des Wohlbefindens (Seligman, 2011).

Engagement

Engagement wird nur subjektiv gleich oder ähnlich eingeschätzt wie die positiven Gefühle. Der subjektive Zustand des Engagements kann nur im Rückblick gemessen werden, währenddessen positive Gefühle auch in der Gegenwart skalierbar sind (Seligman, 2011).

Positive Beziehungen

Nur sehr wenig von dem, was positiv ist, ist einsam. Viele Höhepunkte in Menschenleben ereignen sich im Zusammenhang mit anderen Menschen. Sie sind die beste Medizin gegen die Mühsale des Lebens und sie sind die zuverlässigste aller Aufmunterungen. Kein Medikament kann dem entgegenhalten (Seligman, 2011).

Sinn

Ein Mensch, der ein positives Gefühl empfindet, irrt sich nicht über die eigene Freude, Ekstase oder Behaglichkeit. Was er fühlt, ist nicht anzuzweifeln. Anders ist es beim Sinn: Eine lange nächtliche Konversation am Stammtisch war ungemein tiefgründig,

aber wenn man sich Jahre später an deren Kernpunkte erinnert und nicht mehr betrunken ist, dann wird klar, dass es nur Gequassel war. Somit kann eine unvoreingenommene und objektivere Beurteilung von Geschichte, Logik und Kohärenz einer subjektiven Beurteilung widersprechen (Seligman, 2011).

Zielerreichung, sich als wirksam erleben

Zielerreichung wird oft um ihrer selbst willen verfolgt, auch wenn Zielerreichung oft keine positiven Gefühle und keinen Sinn mit sich bringt und auch nichts zu positiven Beziehungen beiträgt. Somit ist Zielerreichen eine vorübergehende Erscheinungsform und in ganzheitlich gesehen das «erfolgreiche Leben». Dies ergibt ein Leben, das sich dem Erfolg um des Erfolges willen widmet (Seligman, 2011).

2.4.3 Die «Was gut gelaufen ist»-Übung

Martin Seligman (2011) legt grossen Wert auf eine praktikable Theorie und untermauert diese auch immer mit Übungen, die er meistens unter randomisierten und placebo-kontrollierten Testbedingungen validiert hat. So ist es auch mit der «Was gut gelaufen ist»-Übung geschehen. Zu viel denkt der Mensch über die Dinge im Leben nach, die schief gehen, und zu wenig über das, was gut läuft. Es kann sinnvoll sein, unglückliche Ereignisse zu analysieren, um in Zukunft anders zu handeln. Die Menschen verbringen mehr Zeit mit dem Nachdenken über schlechte Dinge als es förderlich ist. Diese Ausrichtung auf negative Ereignisse ist der Grund für Angst und Depression. Das kann verhindert werden, indem man übt, an die Dinge zu denken, die gut gelaufen sind, und sie zu geniessen (Seligman, 2011).

Die Übung für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden besteht aus sechs Punkten. Die ersten drei Punkte stammen aus der «Was gut gelaufen ist»-Übung von Seligman (2011). Die Punkte vier bis sechs wurden vom Autor ergänzt, um die Wirkung zu verstärken. Gemäss Gander², Psychologisches Institut Universität Zürich, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik, ist die Wirksamkeit dieser Übung vermutlich auf verschiedene Mechanismen zurückzuführen, wobei nicht alle Faktoren geklärt sind, die zur Wirksamkeit führen. Die Übungsergänzung muss noch empirisch auf deren Wirkung überprüft werden. Dennoch könnte man von einem positiven Priming bei der

² Gemäss persönlichem Mailkontakt vom 17.09.2016 mit Dr. des. Fabian Gander

Verschiebung des Aufmerksamkeitsfokus' ausgehen. In einer Studie wurde die Übung auf zwei Wirkungsmechanismen untersucht: Eine Aufmerksamkeitsverlagerung auf das Positive und ob die Teilnehmer positive Emotionen genießen. Die Übung wurde in zeitlicher Hinsicht verändert und es bestätigte sich, dass nur dann beide Wirkungsmechanismen zum Tragen kommen, wenn die Übung in der Gegenwart gemacht wird (Wellenzohn, S., Proyer, R.T., Ruch, W., 2016).

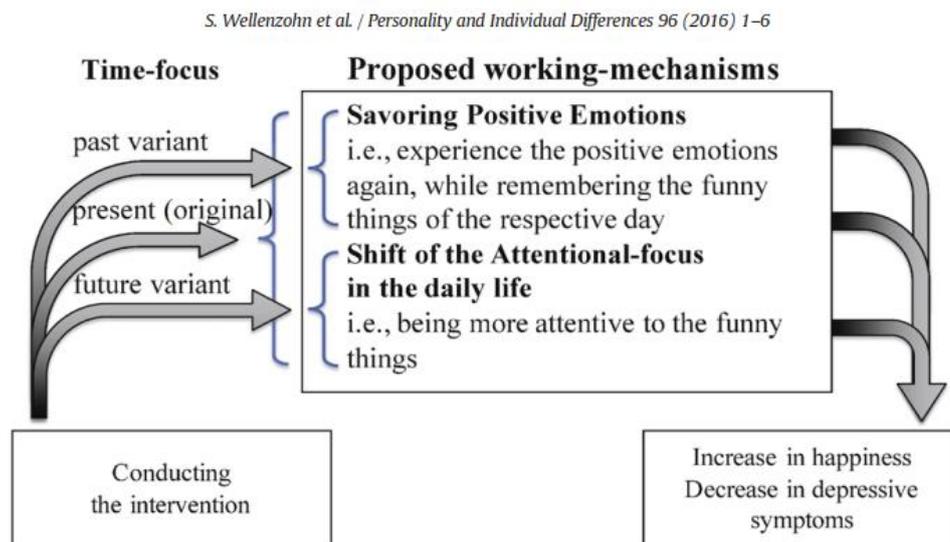


Fig. 1. Scheme of the proposed mechanisms involved.

Abbildung 4: Schema der überprüften «Was gut gelaufen ist»-Übung mit drei verschiedenen Zeitperspektiven (Wellenzohn, S., Proyer, R.T., Ruch, W., 2016)

Seligmans (2011) Anleitung zur «Was gut gelaufen ist»-Übung lautet folgendermaßen:

«Nehmen Sie sich in den folgenden [drei] Wochen jeden Abend, bevor Sie ins Bett gehen, fünf bis zehn Minuten Zeit für folgende Übung.

1. Schreiben Sie drei Dinge auf, die heute gut gelaufen sind und warum sie gut gelaufen sind.

Sie können ein Tagebuch oder Ihren Computer dazu verwenden, diese Ereignisse festzuhalten, aber es ist wichtig, dass Sie eine greifbare Aufzeichnung besitzen.

2. Die drei Dinge müssen nicht weltbewegend wichtig sein.
«Mein Mann hat heute auf dem Heimweg mein Lieblingseis zum Nachtsch besorgt», aber sie können das natürlich auch sein: «Meine Schwester hat heute einen gesunden Jungen zur Welt gebracht».

3. Beantworten Sie nach der Benennung des positiven Ereignisses auch die Frage: «Warum ist es dazu gekommen?»
Wenn Sie zum Beispiel geschrieben haben, dass Ihr Mann Eiscreme besorgt hat, dann notieren Sie: «Weil mein Mann manchmal sehr aufmerksam ist» oder «Weil ich daran gedacht habe, ihn anzurufen und ihn daran zu erinnern, in den Supermarkt zu gehen». Oder wenn Sie geschrieben haben: «Meine Schwester hat gerade einen gesunden Jungen zur Welt gebracht», dann könnten Sie als Grund angeben: «Weil der liebe Gott es gut mit ihr meint» oder «Weil sie während der Schwangerschaft alles richtig gemacht hat».
Darüber zu schreiben, warum die positiven Ereignisse in Ihrem Leben geschehen sind, mag sich zuerst seltsam anfühlen, aber bleiben Sie (...) dabei. Es wird immer leichter werden» (Seligman, 2011, S. 57f.).

4. Wählen Sie am Folgemorgen spontan eines der drei Dinge aus und schreiben Sie es auf die erhaltene Faltkarte.
Die Karte ist weiss, damit Sie Ihrer Kreativität freien Lauf lassen können.

5. Stellen Sie die Karte in Ihrem Büro so auf, damit Sie dieser immer wieder begegnen.
Ob Sie die Karte während dem Tag weiter verzieren oder bei einer Begegnung mit ihr einfach das positive Ding vom Vortag nochmals zur Kenntnis nehmen, ist Ihnen überlassen. Nach drei Wochen werden Sie 63 positive Ereignisse in Ihren Aufzeichnungen haben und 21 Faltkarten.

6. Die Übung darf auch über die drei Wochen hinaus weitergeführt werden.
Der Autor praktiziert diese Übung mit seinen Kindern. Da diese noch klein sind, können die drei Dinge noch nicht verschriftlicht werden. Der Wunsch nach dieser Übung ist stets vorhanden. Selbst wenn der Autor diese vergisst, fordern ihn seine Kinder dazu auf.

2.5 Menschenbilder

Die meisten Menschen machen sich im Verlauf des Lebens Gedanken über den Wesenskern des Menschen und fragen sich, ob er von Grund auf selbstsüchtig und gierig oder aber freundlich und grosszügig ist. Es ist wichtig sich klar zu machen, wie tief diese Überzeugungen sind. Schliesslich gehen alle Menschen zunächst instinktiv davon aus, dass die eigenen Überzeugungen der Wirklichkeit entsprechen. Die Betrachtung der Welt geschieht aus dem eignen individuellen Blickwinkel. Es besteht die Möglichkeit, dass sie womöglich auch ganz anders ist.

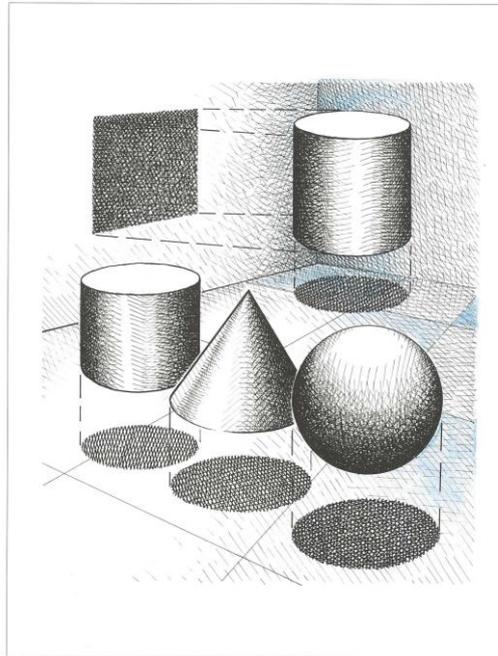


Abbildung 5: Der individuelle Blickwinkel (Hampden-Turner, 1981, S. 9)

Welches Menschenbild der Wahrheit am nächsten kommt, ist hinfällig – Tatsache ist, dass es verschiedene Grundüberzeugungen gibt, die einen tiefgreifenden Einfluss auf die Lebensgestaltung ausüben. Für eine Beraterin oder ein Berater gilt, dass sie oder er überzeugt sein sollte, dass ein Mensch imstande ist, sich zu ändern. Das Menschenbild von einer oder eines Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden hat einen weitreichenden Einfluss darauf, wie sie der Klientin oder dem Klienten zu helfen versuchen (Joseph & Linley, 2006).

2.6 Begeisterung – Der Antrieb unseres Tuns

Wenn der Mensch eine Übung durchführt, eine Handlung vollbringt und davon auch noch profitieren kann, reicht es nicht aus, dass er etwas lange genug trainiert. Damit

im Gehirn neue neuronale Vernetzungen geknüpft und die bestehenden ausgebaut und gefestigt werden können, braucht es mehr, als dass man die Verschaltungen im Gehirn einfach häufig benutzt. Nur was für jemanden wichtig ist, das lernt er und daran wächst er. Das Wichtige, wofür sich ein Mensch – ob als Kind oder Greis – begeistert und interessiert, entscheidet nicht die Umwelt, sondern er selbst für sich alleine. Anstrengungen werden auf sich genommen, wenn etwas wirklich wichtig ist. Dann fokussiert man seine Aufmerksamkeit auf das sich gesetzte Ziel. Alle möglichen Bedürfnisse werden dann unterdrückt, ein Plan und eine Strategie werden entwickelt, um das, was einem so wichtig ist, jetzt auch umzusetzen. Wenn das Ganze gelingt, ist die Begeisterung gewiss, sei es über sich selbst oder über das tatsächlich Erreichte oder über all die Unterstützer, dank denen das machbar wurde. Eine Menge unterschiedlicher neuronaler Netzwerke werden im Zustand der Begeisterung aktiviert, wenn der Mensch sich richtig für etwas begeistert oder er etwas besonders gut hinbekommt. Im Zustand der Begeisterung wird ein Cocktail neuroplastischer Botenstoffe am Ende der langen Fortsätze einer Gruppe von Nervenzellen im Mittelhirn ausgeschüttet. Diese Botenstoffe heißen Adrenalin, Noradrenalin, Dopamin, auch Peptide wie Enkephaline und Endorphine gehören dazu. Sie bewirken alle auf ihre eigene Weise in nachgeschalteten Nervenzellen eine rezeptorvermittelte Signaltransduktionskaskade. Bis in den Zellkern der nachgeschalteten Nervenzellen werden so die neurobiologischen Signale der Begeisterung weitergegeben. Bestimmte Gene werden verstärkt abgeschrieben, und daraufhin starten diese Nervenzellen die Produktion vor allem solcher Eiweiße, die benötigt werden beim Auswachsen neuer Fortsätze und bei der Entstehung neuer Nervenzellkontakte. Genau so werden die im Hirn aktivierten neuronalen Netzwerke erweitert und gefestigt. Sie bringen das fertig, worüber sich der betreffende Mensch so sehr begeistert hatte und ihm eine Herzensangelegenheit war (Hüther, 2014).

«Genau das ist es, was die Hirnforscher meinen, wenn sie sagen, dass das Gehirn so wird, wie und wofür man es mit Begeisterung benutzt» (Hüther, 2014, S. 93).

2.7 Wichtigste Erkenntnisse

2.7.1 Empathie

Empathie hat viele Facetten und der Begriff wird häufig verwendet. Für Rogers (1984) ist sie eine der Säulen in der Haltung einer Beraterin oder eines Beraters, die in einer ständigen Entwicklung steht. Rogers (1984) erwähnt in einem Interview als erstes die Empathie, die er gleichsetzt mit dem Einfühlungsvermögen. Er meint dazu, dass es

eine eindringliche Erfahrung sei, wenn der Berater einem Ratsuchenden zuhört und ihn wirklich versteht, ohne gleich zu urteilen. Dies geschehe im wirklichen Leben sehr selten (Rogers, 1984).

2.7.2 Unterschiede zwischen Empathie und Mitgefühl

Zusammengefasst unterstreichen die Ergebnisse, die unter Kapitel 2.3 erwähnt wurden, die wichtige Unterscheidung zwischen Empathie und Mitgefühl (EC), sowohl auf psychologischer wie auch auf neurologischer Ebene. Dementsprechend kann die Sichtweise gegenüber dem Stress und dem Leiden eines anderen Menschen zu zwei verschiedenen emotionalen Reaktionen führen. Empathischer Stress (PD) auf der einen Seite führt zu negativen Gefühlen und steht im Zusammenhang mit Rückzug und Abschottung. Wenn man chronisch empathischen Stress erfährt, gibt dies mit grösster Wahrscheinlichkeit Anlass zu negativen Gesundheitsergebnissen. Auf der anderen Seite basieren mitfühlende Reaktionen auf positiven Gefühlen gegenüber dem anderen und der Aktivierung der prosozialen Motivation und des prosozialen Verhaltens. Angesichts der potenziell schädlichen Auswirkungen des empathischen Stresses ist die Feststellung der bestehenden adaptiven Plastizität sozialer Emotionen ermutigend. Vor allem fördert das Mitgefühlstraining nicht nur ein prosoziales Verhalten, sondern vergrössert auch positiv die Widerstandsfähigkeit und die wiederum fördert eine bessere Bewältigung von Stresssituationen. Dies eröffnet viele Möglichkeiten für die zielgerichtete Entwicklung von adaptiven, sozialen Emotionen und Motivation, und das wiederum kann besonders nützlich für Menschen sein, die in helfenden Berufen oder in stressigen Umgebungen im Allgemeinen arbeiten (Singer & Klimecki, 2014).

Dies kann auch eine Erklärung sein, wieso keine Korrelation zwischen Mitgefühl und emotionaler Erschöpfung, Depersonalisierung, Leistungsfähigkeit stattfindet wie es bereits unter 2.3.2 erwähnt wurde.

2.7.3 Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (SPF)

Der SPF ist eine deutsche Übersetzung des Interpersonal Reactivity Index (IRI). Dieser misst Empathie in vier unterschiedlichen Subskalen: empathic concern (EC), fantasy scale (FS), perspective taking (PT) und personal distress (PD). Der SPF bildet einen Empathiescore aus EC, FS und PT, was beim IRI nicht vorkommt (Paulus, 2012). Für diese Masterarbeit wird auf einen Gesamtscore verzichtet, da – wie es bei

Singer & Klimecki (2014) hervorgeht – der Fokus auf Mitgefühl (EC) und Empathischem Stress (PD) liegt.

2.7.4 Positive Psychologie

Die Positive Psychologie wendet sich ab von allen defizitär orientierten Richtungen der Psychologie. Hier geht es um Ressourcen und Stärken. Da Mitgefühl auf positiven Gefühlen basiert (Singer & Klimecki, 2014), liegt es auf der Hand, dass die Möglichkeit besteht, dieses auch zu steigern durch eine Übung aus der Positiven Psychologie, zumal eine Steigerung des Mitgefühls eine Auswirkung haben kann auf den Empathischen Stress.

2.7.5 Menschenbilder

Jeder Mensch formt in seinem Leben über die Menschheit sein eigenes Menschenbild, das uns auch als Beraterin oder Berater prägt. Wenn die Beraterin oder der Berater den Ratsuchenden mit Akzeptanz, Kongruenz und mit Empathie begegnen, so sind Joseph und Linley (2006) überzeugt, dass diese Beraterinnen und Berater auch ein mehrheitlich wohlwollendes Menschenbild in sich tragen.

2.7.6 Begeisterung

Begeisterung löst, wie aufgezeichnet, einiges in unserem Gehirn aus, das dem Menschen gut tut. Der Autor geht davon aus, dass der Mensch nur dann einem anderen Menschen eine Übung auf freiwilliger Basis weitergibt, wenn er sich dafür ansatzweise begeistern kann. Die Begeisterung kann durch die Übung oder durch das erlebte Resultat ausgelöst werden.

3. Empirischer Teil

3.1 Methodik

3.1.1 Forschungsdesign

Der Studie dieser Masterarbeit liegt ein qualitativer Forschungsansatz zu Grunde. Die Ergebnisse der Leitfadeninterviews nach Nohl (2012), das als Untersuchungsinstrument gewählt wurde, können direkt mit der Differenz der zwei Messungen des Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogens (SPF) verglichen werden. Dieser entspricht einem Fragebogen mit guten Gütekriterien.

Der Sinn des qualitativen Interviews ist es, Sichtweisen, Meinungen und Interpretationen zu erheben, um deren Sinn besser zu verstehen. Es wird nur eine kleine Anzahl Personen befragt. Allgemeine Beweggründe und Einstellungen werden aus den Aussagen rekonstruiert. Methodisch wird mit unstrukturierten und halbstrukturierten Fragen gearbeitet. Die ersten Fragen geben den Befragten Impulse und lenken ihn noch in keine Richtung (Wie erlebten Sie die Zeit, während der Sie die Übung durchführten?) und die zweiten geben den Befragten eine bestimmte Richtung vor (Welche positiven Veränderungen haben Sie vor dem zweiten Ausfüllen bemerkt, die sich nun im Resultat widerspiegeln?) (Moser, 2015).

Die Analyse erfolgt mittels vorstrukturiertem Leitfaden, dessen Leitthemen den Bezug zur Fragstellung herstellen und die theoretisch begründeten Auswertungsaspekte berücksichtigen.

3.1.2 Leitfadengestütztes Interview

Im leitfadengestützten Interview gibt der Autor vier Leitthemen vor. So können die Befragten BSLB das Thema ihrer Erzählung frei wählen. Sie müssen sich an den Vorgaben des Leitfadens und den artikulierten Untersuchungsinteressen orientieren. Es wird jedoch auch abgewartet, bis alle Einfälle zu einem Thema geschildert werden konnten. Anschliessend werden Fragen zum nächsten Thema gestellt. Die Interviews sind wegen der einheitlichen Strukturierung somit miteinander vergleichbar.

Leitthema		Theorie-Bezug	
1	Reflexion der Resultate des SPF	SPF	Empathie, Mitgefühl, Empathischer Stress
2	Reflexion der Übung aus der Positiven Psychologie	Positive Psychologie, Begeisterung	
3	Persönliches Menschenbild	Menschenbild	
4	Bedarfsklärung	Begeisterung	

Tabelle 6: Leitthemen des Interviewfragebogens mit theoretischem Bezug

Der Atmosphäre für ein fokussiertes Interview wurde Rechnung getragen, indem jede Studienteilnehmerin und jeder Studienteilnehmer in seinem eigenen Büro interviewt wurde. Es konnten so offene Gespräche entstehen. Suggestive Fragen wurden vermieden. Die aufgezeichneten MP3-Dateien der Interviews wurden schriftlich transkribiert. Danach wurden sie mit einem simplen Analyseprogramm am Computer ausgewertet.

3.1.3 Gruppenzusammensetzung

Die sieben teilnehmenden Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden (BSLB) arbeiten zwischen dreieinhalb und fünfundzwanzig Jahren in einem Berufsinformationszentrum (BIZ) im Kanton Zürich oder im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich (LBZ). Der Mittelwert der Berufserfahrung als BSLB liegt bei den Studienteilnehmenden bei exakt zehn Jahren und das Durchschnittsalter bei 42 Jahren. Es nahmen an der Studie drei weibliche und vier männliche BSLB teil, die in vier BIZ und dem LBZ tätig sind. Da alle Gruppenmitglieder im Kanton Zürich arbeiten, befassen sie sich auch mit den gleichen Arbeitsinhalten, die sich nach dem kantonalen Berufswahlfahrplan richten. Auf weitere Details wie zum Beispiel die Standorte der BIZ und die Verteilung der BSLB auf diese und das LBZ wird verzichtet, da sonst Rückschlüsse auf die befragten BSLB gemacht werden könnten.

3.1.4 Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen

Der Rahmen der Studie wird gebildet durch den Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen (SPF). Dieser wurde 2009 durch Paulus psychometrisch evaluiert und ist eine Übersetzung des Interpersonal Reactivity Index (IRI). Dieser Fragebogen ist einer der in der Praxis am regelmässigsten genutzten Fragebogen, um Empathie zu messen.

Es gibt davon nur wenige andere deutsche Übersetzungen, die aber wie das Original auch testtheoretische Schwächen aufweisen.

Der SPF wurde mehrfach verfeinert aufgrund faktorenanalytischer Ergebnisse. Somit konnte eine deutsche Version des IRI geschaffen werden, die brauchbare Kennwerte in den erforderlichen Belangen der faktoriellen Validität, Reliabilität und den Item-Trennschärfen aufweist. Die Auswertung wurde durch das Entfernen der negativ formulierten Items stark verbessert. Durch das Heranziehen von Vergleichswerten aus bereits existierenden Empathie-Fragebögen und einer Selbsteinschätzung der Probanden konnte auch die interne und externe Validität gesichert werden (Paulus, 2009).

N = 4.410	Interne Konsistenz (Cronbach alpha):
Empathy (EC)	0.74
Fantasy (FS)	0.78
Perspective taking (PT)	0.79
Distress (PD)	0.76

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
FS	4410	4	20	14,60	3,270
EC	4410	4	20	14,60	2,960
PT	4410	4	20	14,36	3,150
PD	4410	4	20	11,53	3,315
Gültige Werte (Listenweise)	4410				

Dem SPF liegt folgende Faktorenstruktur zugrunde (n = 4410):

Rotierte Komponentenmatrix^a

	Komponente			
	1	2	3	4
12-f	,817			
15-f	,754			
07-f	,737			
02-f	,701			
10-p		,816		
04-p		,810		
16-p		,708		
14-p		,639		
08-d			,836	
06-d			,834	
03-d			,690	
13-d			,625	
01-e				,768
11-e				,718
05-e				,658
09-e				,641

**Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.**

a. Die Rotation ist in 5 Iterationen konvergiert.

Abbildung 6: Gütekriterien SPF³

³ Auf der Homepage unter: <http://bildungswissenschaften.uni-saarland.de/personal/paulus/homepage/empathie.html> werden die deskriptiven Daten laufend aktualisiert. Per 10.05.12 gelten diese testtheoretischen Kennwerte des SPF bei n = 4410

3.1.5 Pretest

Die Fragen wurden einem Pretest unterzogen, um deren Tauglichkeit zu überprüfen und wurden hinsichtlich folgender Punkte begutachtet (Häder, 2015):

- Sind die Fragen verständlich?
- Gibt es bei der Beantwortung Schwierigkeiten?
- Stellen die Fragen den Bezug zur Fragestellung der Masterarbeit her?

Drei Personen nahmen am Pretest teil, wobei zwei der Testgruppe der BSLB entsprachen. Die Überprüfung hinsichtlich der obigen Kriterien verlief erfolgreich und verlangte keine Änderungen im inhaltlichen Aufbau des Leitfadens. Einzig die Fragenreihenfolge wurde geändert.

3.1.6 Ablauf der Studie

Nach der Auswahl der teilnehmenden Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden wurden diese über die gewünschte Länge der Übungszeit befragt. Zur Auswahl standen drei Wochen, vier Wochen oder eine durch den Autor festgelegte Übungszeit. Von sieben Teilnehmenden wählten sechs drei Wochen aus und konnten so die ganze Studie mitgestalten. Für die Studie sind vier oder drei Wochen nicht relevant, da die verwendete Übung gemäss Seligman (2011) bereits nach einer Woche eine Wirkung zeigt und der Fragebogen sehr gute Retest-Werte zwischen .62 und .80 aufweist in einem Zeitraum von acht bis zehn Wochen (Paulus, 2009).

Die Untersuchung lief nach den folgenden vier Schritten ab:

1. Die Studie wurde bei jedem einzelnen BSLB in seinem BIZ vorgestellt. Nach der Unterzeichnung der Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungsvorhaben des IAP verfasst werden, fand die erste Messung mit dem SPF statt und jeder BSLB erhielt eine Einführung in die «Was gut gelaufen ist»-Übung. Die Resultate des SPF wurden nach der ersten Messung unter Verschluss gehalten. Dieser Teil fand anfangs September 2016 statt.
2. In der festgelegten Übungsperiode praktizierten die BSLB die «Was gut gelaufen ist»-Übung, wie sie unter 2.4.3 beschrieben wird.
3. Nach den drei Wochen, zwischen Ende September 2016 und Anfang Oktober 2016, wurden die BSLB in ihrem BIZ besucht und sie füllten den SPF zum zweiten Mal aus. Die Resultate wurden der ersten Messung gegenübergestellt. Die

BSLB konnten vor dem Interview noch Verständnisfragen zu den Resultaten des SPF stellen.

4. Mittels qualitativer Leitfadeninterviews (Nohl, 2012; Mayring, 2015) wurden die BSLB zu den vier Leitthemen *Resultate des SPF*, *Übung der Positiven Psychologie*, *Persönliches Menschenbild* und *Bedarfsklärung* befragt.
5. Nach der Analyse der Antworten der Interviews gemäss Mayring (2015) werden diese Resultate diskutiert und abschliessend in einem Fazit festgehalten. Der Ausblick am Ende der Masterarbeit öffnet deren Rahmen wieder.

3.2 Ergebnisse

In diesem Unterkapitel werden die Resultate ohne eine Bewertung und Interpretation aufgezeigt und dargestellt.

3.2.1 Analyse und Unterkategorien des leitfadengestützten Interviews

Das leitfadengestützte Interview nach Nohl (2012) wird mittels Strukturierung analysiert. Durch bestimmte Kriterien und die festgelegten Ordnungskriterien wird ein Querschnitt durch das Material gelegt und dieses eingeschätzt. Die Strukturierung erfolgt auf inhaltlicher Ebene. Es werden bestimmte Themen, Aspekte und Inhalte herausgefiltert und zusammengefasst. Die zu extrahierenden Inhalte aus den Materialien werden durch die theoriegeleiteten Kategorien geführt (Mayring, 2015). Es wurde auf folgenden Ablauf geachtet (siehe Abbildung 7).

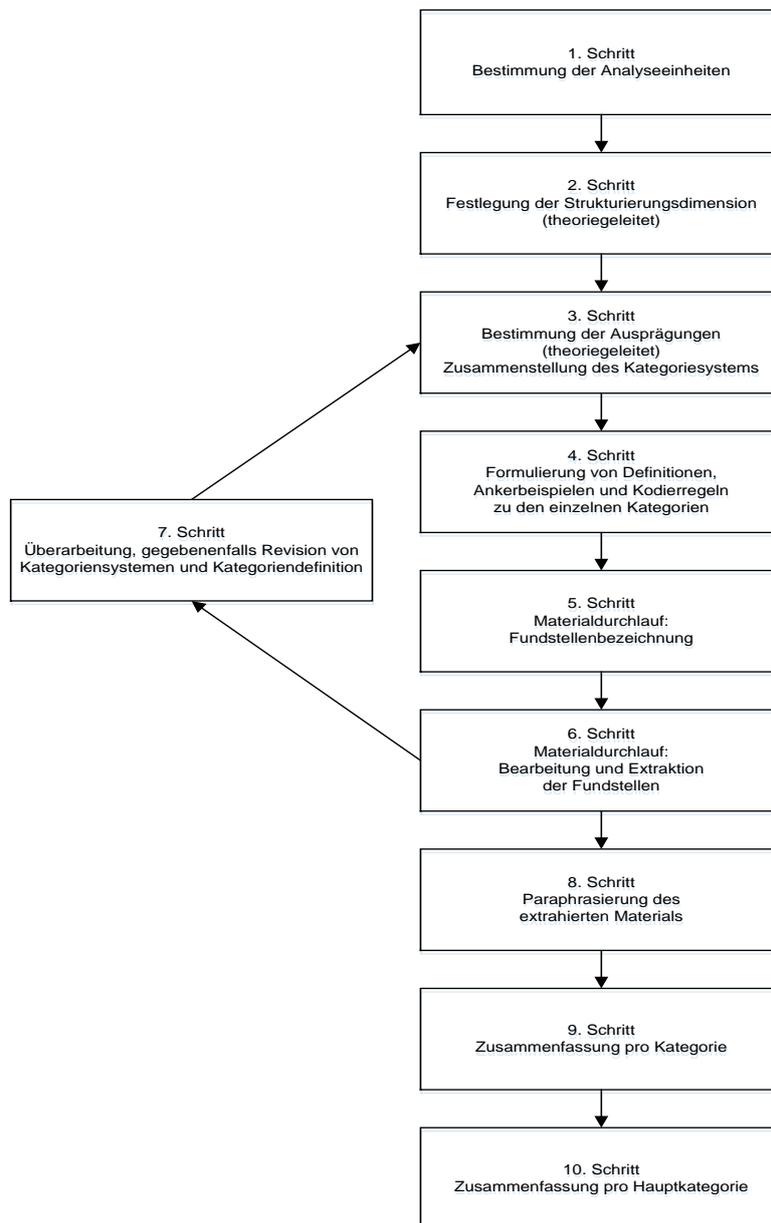


Abbildung 7: Modell der inhaltlichen Strukturierung zur Analyse (Mayring, 2015)

Die unter 3.1.3 genannten Leitthemen wurden nach Durchlauf des Ablaufmodells (Abbildung 7) mit Codes und Subcodes versehen. Bei der Analyse des Materials konnte nachfolgende Matrix erstellt werden mit der Anzahl der Nennungen pro Leitthema, Code und Subcode. In den Interviews äusserten sich die befragten BSLB am meisten zu den Codes unter dem Leitthema 2 und ihm selbst. Die Analyse wurde mit dem Computerprogramms «f4analyse» durchgeführt.

Leitthema		A*	Code	A*	Subcode	A*
1	Reflexion der Resultate des SPF	35	1. Auffälligkeiten im Resultat	9		
			2. Positive Veränderungen, die sich im Resultat der zweiten Messung widerspiegeln	4	2.a) Mitgefühl	4
					2.b) Empathischer Stress	3
			3. Begründung der Resultatveränderung	2		
2	Reflexion der Übung aus der Positiven Psychologie	89	4. Reaktionen über den SPF nach dem ersten Ausfüllen	13		
			5. Erleben der Übungszeit	20		
			6. Wirkung der Übung	22		
			7. Auswirkung der Kartenanwesenheit	9		
			8. Reaktionen des Umfeldes	9		
			9. Positive Veränderungen am Arbeitsplatz und während der Arbeit	7		
			10. Änderungsvorschläge zur Steigerung der Wirkung der Übung	9		
11. Fragebogen versus Übung	13					
3	Persönliches Menschenbild	50	12. Vorhandene Menschenbilder	8	12.a) Menschen sind von Natur aus grosszügig	7
					12.b) Menschen sind von Natur aus egoistisch	7
					12.c) Menschen sind von Natur aus gierig	7
					12.d) Menschen sind von Natur aus freundlich	7
					12.e) Menschen sind von Natur aus liebevoll	7
					12.f) Menschen sind von Natur aus böse	7
			13. Beeinflussung der Empathie/ Mitgefühls durch das Menschenbild	8		
4	Bedarfsklärung	33	14. Weitergabe der Übung an Klienten	10		
			15. Zeitaufwendung für eine Empathie nützliche Übung und maximale Dauer	13		
			16. Bedarf an weiteren Übungen aus der Positiven Psychologie	10		

Tabelle 7: Auswertungsmatrix mit der *Anzahl Nennungen in den Interviews

Leitthema 1: Reflexion der Resultate des SPF

Im Hintergrund dieses Leitthemas steht die Theorie des SPF (Kapitel 2.2). Die Befragten analysieren selbst die zwei Messungsergebnisse und deren Gegenüberstellung. Es wurden Gründe für Veränderungen gesucht und über die Befindlichkeit nach dem erstmaligen Ausfüllen gesprochen. Der Fokus lag bei der Befragung auf den Subskalen Empathischer Stress (PD) und Mitgefühl (EC) (Paulus, 2009).

Leitthema 2: Reflexion der Übung aus der Positiven Psychologie

Mit der Übung kann eine Aufmerksamkeitsverlagerung auf das Positive und den Genuss der positiven Emotionen gefördert werden (Wellenzohn, S., Proyer, R.T., Ruch, W., 2016). Da Mitgefühl gemäss Singer et al. (2014) auf positiven Emotionen basiert, kann diese Übung zur Steigerung des Mitgefühls (EC) führen. Zusätzlich können auch unter diesem Leitthema den Interviews Informationen über die Begeisterung der BSLB während der Übungszeit entnommen werden.

Leitthema 3: Persönliches Menschenbild

Aus den Interviews geht ein Menschenbild der Befragten hervor. Die BSLB äusserten sich über den direkten Zusammenhang zwischen Menschenbild und Empathie. Im Idealfall widerspiegeln sich die Resultate des SPF in den Aussagen zu den Leitthemen 2 und 3.

Leitthema 4: Bedarfsklärung

Gemäss Hüther (2014) lernt der Mensch am besten und mit Begeisterung, wenn für ihn das zu Lernende persönlich einen Sinn ergibt. Ist die Begeisterung für eine Sache gross genug, so ist der Mensch auch bereit, andere für das Mitmachen bei dieser einzuladen, zu inspirieren und zu ermutigen. Über den Bedarf an Übungen aus der Positiven Psychologie und deren Zeiteinheiten können auch Aussagen über die Begeisterung der interviewten BSLB gemacht werden.

3.2.2 Ergebnisse der Unterkategorien

In diesem Unterkapitel werden die Ergebnisse zu den einzelnen Leitthemen präsentiert. Die in Klammern stehenden Zahlen beziehen sich auf die Codes und Subcodes. Alle befragten BSLB bekamen einen zugewiesenen fünfstelligen Code. Sämtliche Dokumente, die während der Studie mit einem BSLB ausgefüllt wurden, sind mit demselben fünfstelligen Code versehen, so auch die Interviewtranskriptionen. Die Ergänzungen in den Klammern dienen dem Verständnis der Zitate.

Leitthema 1: Reflexion der Resultate des SPF

Die Messresultate der befragten BSLB zeigen sich in folgendem Diagramm (Abbildung 8), wobei für die Studie der Fokus auf empathischem Stress (Distress) und Mitgefühl liegt. Mitgefühl ist im Durchschnitt um drei Punkte gestiegen und empathischer Stress um einen Punkt gesunken. Die vier Beispiele der Befragten (Abbildung 9) zeigen die unterschiedliche Ausprägung der Resultate in den Subskalen empathischer Stress und Mitgefühl (Abbildung 9). Bei einem BSLB ging der Wert beim Mitgefühl um einen Punkt zurück, bei einem BSLB stagnierte dieser, und bei den anderen nahm er zu.

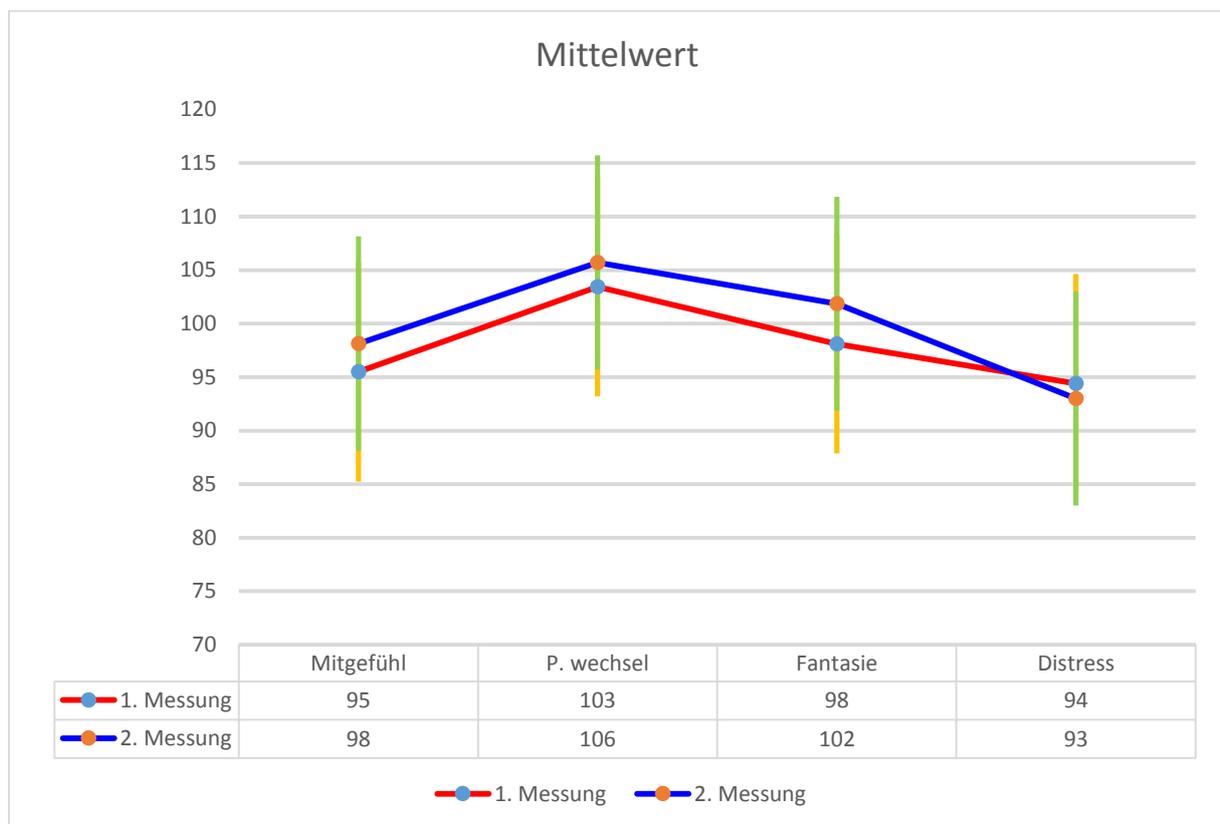


Abbildung 8: Resultate des SPF Messungen vor und nach der «Was gut gelaufen ist»-Übung. In allen Subskalen sind Veränderungen entstanden. Bis auf Distress haben alle anderen Subskalen in der zweiten Messung mehr Punkte erreicht. Die Standardabweichung der ersten Messung ist orange und die der zweiten hellgrün. Die verwendeten Z-Werte ($100+10*z$), Stand: 15.04.2016, finden sich im Anhang. Die Norm liegt zwischen 90 und 110.

BSLB	1. Messung EC	2. Messung EC	1. Messung PD	2. Messung PD
36716	87	87 (=)	89	89 (=)
51621	107	107 (=)	99	96 (-3)
67014	94	91 (-3)	87	87 (=)
43316	107	110 (+3)	102	99 (-3)
34425	97	111 (+4)	98	92 (-6)
35826	83	90 (+7)	86	95 (+9)
42525	94	91 (-3)	99	93 (- 6)

*Tabelle 8: Alle ersten und zweiten Messungen der BSLB
In Klammern stehen die Abweichungen zur ersten Messung.*

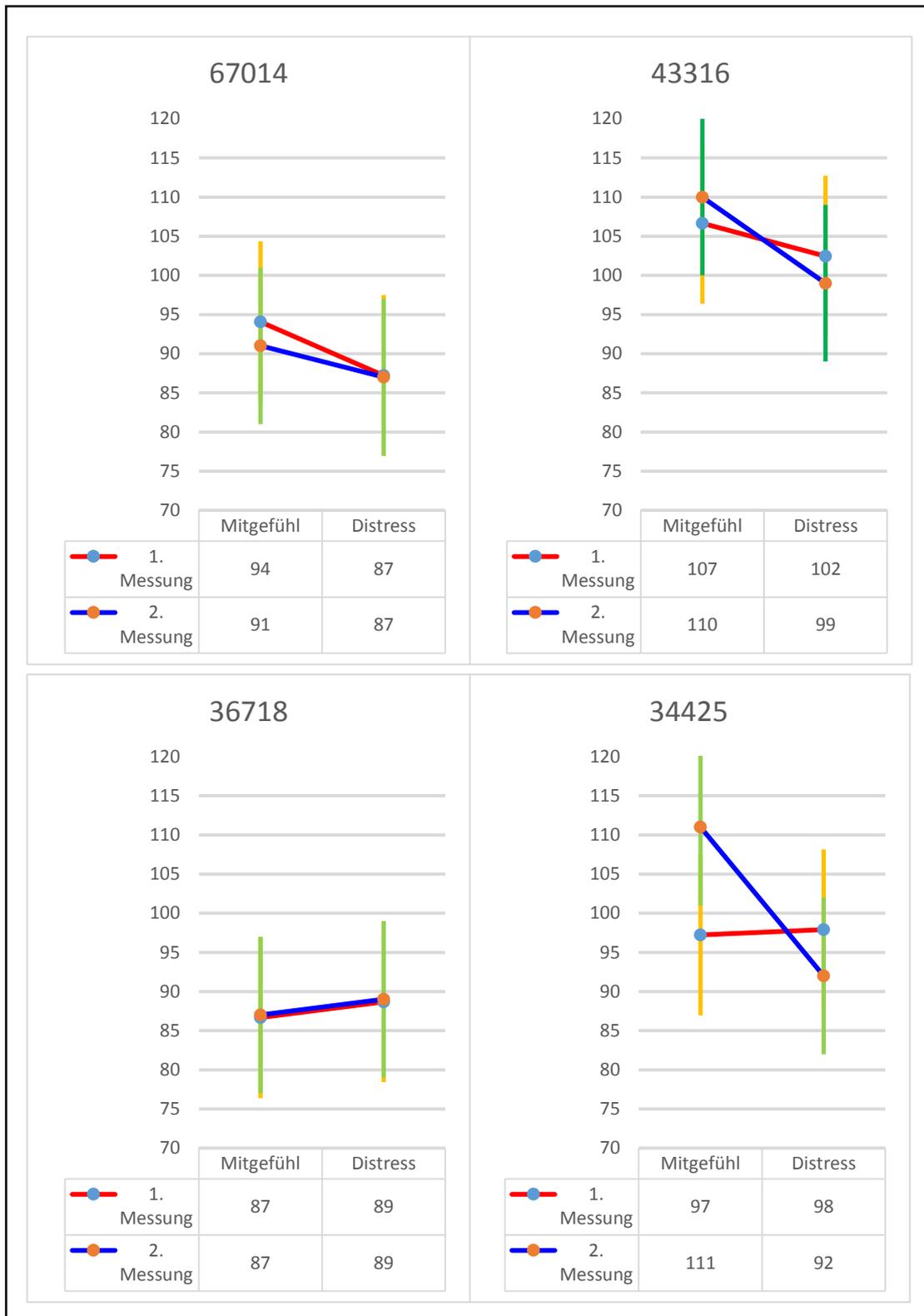


Abbildung 9: Resultate der Subskalen Empathischer Stress und Mitgefühl von vier verschiedenen BSLB. Die Differenzen der ersten und zweiten Messung sind unterschiedlich.

Die BSLB konnten am meisten Auskunft über das Erleben nach dem ersten Ausfüllen (4.) und zu den positiven Veränderungen (2.) geben, wobei auch klare Aussagen zu Mitgefühl (2.a) und Empathischer Stress (2.b) dabei waren. Wenige Äusserungen gab es in der Begründung zur Resultatsveränderung (3.), da viele der Begründungen sich direkt auf die Wirkung der Übung beziehen (6.). Die Aussagen stellten oft den direkten Bezug zur Wirkung her, wie dieses Zitat verdeutlicht: (3.) *«Also ich glaube schon, dass einfach diese Übung dazu geführt hat, einfach dass ich auch ein bisschen mehr überlegt habe.»* (51621, Absatz 10). Einige der Resultate im Überblick:

(3.) *«Ich habe mich getraut, ganz nach aussen [in der Antwortskala] zu gehen.»* (34425, Absatz 8)

(2.) *«Ja, doch, ich glaube schon, dass ich ein bisschen gelassener bin jetzt.»* (34425, Absatz 12)

(2.) *«Ich habe nicht das Gefühl, dass ich etwas gemerkt habe. Nein.»* (36716, Absatz 14)

(2.a) *«Ich habe auch das Gefühl, diese Abweichung ist auch recht klein, oder? Und insgesamt ja eigentlich hoch [beim Mitgefühl].»* (43316, Absatz 8)

(2.a) *«Also ja, wenn man es jetzt ganz streng beurteilt, würde man jetzt sagen, ich hätte ein bisschen mehr [lacht] Mitgefühl als vor drei Wochen [beide lachen] – ich weiss nicht, ob das so ist.»* (43316, Absatz 10)

(2.b) *«Und wenn man eine kleine Abweichung [bei Distress] ja schon sieht [lacht], dann ist ja das schon mal positiv, ja. Genau.»* (43316, Absatz 20)

(2.b), (3.) *«Also genau eigentlich diese Fragen, die mit Distress zu tun haben, da habe ich gefunden: Hey, da kannst du wirklich ehrlich sein auch. Also weil ... das bringt einen nicht aus der Ruhe, dann soll man das auch angeben, oder [lacht]?»* (67014, Absatz 12)

(2.b) *«Ich habe das Gefühl, in den letzten Jahren bin ich gelassener geworden, aber ich denke, ob jetzt das in diesen drei Wochen, die Gelassenheit, das kann ich nicht unbedingt so jetzt ... also, es ist noch schwierig, das sagen zu können.»* (42525, Absatz 14)

(2.b) *«Eben, das [der Rückgang bei Personal Distress], ist ja gut, genau.»* (51621, Absatz 8)

Leitthema 2: Reflexion der Übung aus der Positiven Psychologie

Die BSLB nannten 22 Beispiele zur Wirkung (6.) der «Was gut gelaufen ist»-Übung. Grundsätzlich fielen viele Nennungen zu diesem Leitthema, die sich mit der Durchführung der Übung und deren Wirkung befassen. Die Verschiebung des Fokus' auf gute Dinge, die einem widerfahren, wurde auch immer wieder genannt. Die Reaktionen des Umfeldes (8.) der BSLB fielen gering aus. In einem Fall wurde die Übung in der Familie durchgeführt. Die BSLB beschrieben, dass sie gelassener wurden und sich der Fokus, wie bei Wellenzohn et al. (2016) beschrieben, auf die positiven Ereignisse verschob und diese auch mehr wahrgenommen wurden. Es stellte sich heraus, dass die Karten nicht immer mit ins Büro genommen werden konnten. Inhaltliche Änderungsvorschläge blieben aus. Das Aufschreiben auf die Karten war Gegenstand der Vorschläge und in einem Fall die Übung, die als einengend empfunden wurde.

Beispielhafte Zitate zum Leitthema 2 folgen an dieser Stelle:

(5.), (6.) *«Also ich habe ganz fest daran geglaubt, dass das so ist, diese Wirkung, weil du mir das überzeugend vermittelt hast. (...) Ja, eigentlich könnte man das einbauen in den Alltag, für immer – finde ich schon.»* (34425, Absatz 14)

(5.) *«Darum [wegen des Distressthema] habe ich diese Übung eigentlich auch ganz gut gefunden.»* (43316, Absatz 20)

(5.) *«Ja, ich habe es [die Übungszeit] sehr spannend gefunden. Es war irgendwie gerade noch so eine willkommene Übung, wie ich gerade vorher gesagt habe.»* (43316, Absatz 26)

(5.) *«Ja, ich habe das schön gefunden, so am Abend die Reflektion und so das Aufschreiben und so, ja.»* (43316, Absatz 26)

(5.) *«Eigentlich ganz witzig [die Übung].»* (35826, Absatz 26)

(5.) *«Manchmal ist es mir ein bisschen schwierig gefallen so, dass ich drei Punkte finde.»* (35826, Absatz 26)

(5.) *«Und da musst du eigentlich kurz, aber bewusst irgendwie so dir überlegen: Hey, ja, was habe ich cool gefunden heute?»* (35826, Absatz 30)

(5.) *«Gut! [war die Übungszeit]»* (42525, Absatz 20)

(5.) *«Und ich habe mir das immer aufgeschrieben, diese drei Sachen. Das fand ich, das hat sich sehr gut bewährt.»* (42525, Absatz 20)

(5.) «Drei Sachen sind gut, und ein paar Male war es auch noch schwierig, drei Sachen gleich zu finden.» (42525, Absatz 24)

(5.) «Also vieles ist ja eigentlich gut, und manchmal hatte ich auch Mühe, etwas aufzuschreiben, weil es eigentlich immer gut ist.» (51621, Absatz 10)

(5.), (6.) «Ja, also ich muss sagen, eben, ich hatte das Gefühl, ich habe einfach insgesamt wirklich mehr den Blick auf das Positive gerichtet, aber einfach rein jetzt so hinsitzen, jetzt ist genau der Punkt, und jetzt, wo ich da zurückblicke ...» (51621, Absatz 18)

(5.) «Aber das war für mich so ein bisschen, ja, fast dann doch ein kleiner Zwang.» (51621, Absatz 18)

(5.) «Also ich fand es ein bisschen schwierig, die Übung zu machen» (36716, Absatz 20)

(6.) «Doch, sicher, also unbedingt [war eine positive Wirkung da]! Ich habe es vorausgesehen, dass es so sein könnte, und es ist trotzdem eingetroffen.» (34425, Absatz 15 - 16)

(6.) «Mich wirklich auf das fokussieren, was gut gelaufen ist.» (43316, Absatz 28)

(6.) «Also ich bin etwas achtsamer geworden, sagen wir mal.» (67014, Absatz 20)

(6.) «Ein paar Male habe ich auch wie gemerkt, es waren einfach schöne Erlebnisse.» (42525, Absatz 22)

(6.) «Also vieles nimmt man einfach als selbstverständlich hin, und es ist sicher jetzt so ein bisschen mehr der Blick für das.» (51621, Absatz 10)

(6.) «Ich habe einfach so für mich ein besseres Gefühl gehabt.» (43316, Absatz 40)

(6.) «Gestärkt [hat mich die Übungszeit].» (34425, Absatz 6)

(6.) «Also es hat nichts verändert, ja. Also nicht nichts bewirkt, aber einfach nichts verändert, ja.» (67014, Absatz 8)

(7.) «Sie [die Karte im Büro] ist irgendwie schon anziehend.» (34425, Absatz 20)

(7.) «Ja, es [die Anwesenheit der Karten] hat ein bisschen relativiert teilweise, das Ganze, das man sonst vielleicht ein bisschen zu ernst nimmt und sich einen Stress macht.» (34425, Absatz 22)

(7.) «Ich muss ehrlich sagen, ich habe die Karten eigentlich nicht mehr so angeschaut.» (43316, Absatz 32)

(7.) «Also ich hatte sie [die Karten] nicht immer im Büro.» (67014, Absatz 22)

(7.) «Aber ich finde die Idee gut, das wie zu visualisieren mit etwas, das man auch ab und zu sieht.» (42525, Absatz 38)

(8.) «Also das hat etwas ... das war eigentlich nicht nur ein Einzelprojekt, sondern ein Familienprojekt.» (42525, Absatz 18)

(8.) «Da gab es keine besondere Reaktion.» (34425, Absatz 26)

(9.) «Ja, ich glaube, ich bin wirklich vielleicht eher positiver herangegangen.» (51621, Absatz 30)

(9.) «Ja, das ist wirklich, einfach ein bisschen achtsamer geworden, also auch dankbar sein dafür, wenn Kolleginnen, Kollegen dich unterstützen – so irgendwie.» (67014, Absatz 26)

(10.) «Vielleicht müsste ich es irgendwie ins Handy reinschreiben.» (42525, Absatz 36)

(10.) «Also eben, für mich war es wirklich so ein bisschen die Einengung, dass ich das jeden Tag muss.» (51621, Absatz 40)

(10.) «Also grundsätzlich finde ich ja die Übung sicher schon mal gut, wenn du am Abend dir das überlegst und aufschreibst. Und vielleicht am nächsten Tag dann mit diesem Kärtchen irgendwie eine andere Erinnerung anmachen.» (36716, Absatz 30)

Unter dem Leitthema 2 wurde noch diskutiert, ob eher der Fragebogen oder die Übung Einfluss auf die zweite Messung hatte (11.). Der Fragebogen wurde als ein Einstieg oder Rahmen für den ganzen Anlass erlebt. Die Übung wurde als Einflussfaktor empfunden. Die Kombination von Fragebogen und Übung wurde durch keinen teilnehmenden BSLB abgelehnt.

(11.) «Denn den Fragebogen, den füllst du mal aus und weißt ja dann auch – also das gibt dem Ganzen so ein bisschen ein Kick-off irgendwie mit dem Fragebogen, aber dann nachher sicher die Übung, weil einfach regelmässig du dich doch wieder mit dem Thema befasst.» (51621, Absatz 44)

(11.) «Also der Fragebogen ist für mich auch überzeugend, also von den Fragen her habe ich gedacht: Doch, das ist sicher wirksam. Und dieses Gefühl habe ich mitgenommen in die Übung.» (34425, Absatz 32)

(11.) «Schon die Übung machen, ja.» (43316, Absatz 46)

(11.) «Die Übung machen, eindeutig, ja.» (67014, Absatz 34)

(11.) «Ich finde die Kombination gut, ja. Denn der Fragebogen ist nicht persönlich, also ist nicht auf dein Umfeld ... aber es ist eine Reflexion allgemein.» (67014, Absatz 36)

(11.) «Und das andere ist persönlich: Was habe ich erlebt? Also es sind zwei ganz verschiedene Komponenten für mich, ja, die zusammengehören, zwingend, ja.» (67014, Absatz 36)

Leitthema 3: Persönliches Menschenbild

Die BSLB wurden beim Leitthema 3 mit sechs Aussagen (12.a bis 12.f) über den Menschen konfrontiert, die Sie mit einer vierteiligen Skala (nein, eher nein, eher ja und ja) beantworten konnten. Diese Antworten können einen Hinweis auf die vorhandenen Menschenbilder der BSLB geben. Im Anschluss wurden sie über den Zusammenhang zwischen Menschenbild und Empathie befragt. 12.a), 12.d) und 12.e) sind dem Menschen gegenüber wohlwollend formulierte Fragen. 12.c), 12.d) und 12.f) stehen für eine negative Haltung gegenüber dem Menschen. Diese Fragen wurden ausser 12.b) abgelehnt (Abbildung 10). Die Mehrheit der Befragten sieht den Menschen eher egoistisch (12.b)). Das persönliche Menschenbild hat gemäss den BSLB einen Einfluss auf die Empathie (13.).

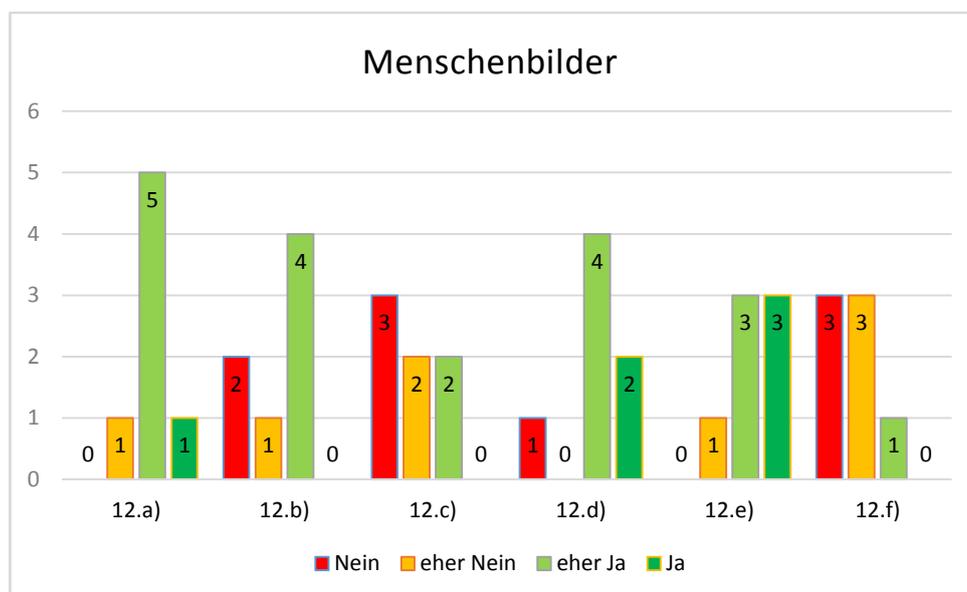


Abbildung 10: Die Auflistung der Aussagen zu den Menschenbildern.

Hinter den Nummern stecken folgende Aussagen: 12.a) Menschen sind von Natur aus grosszügig, 12.b) Menschen sind von Natur aus egoistisch, 12.c) Menschen sind von Natur aus gierig, 12.d) Menschen sind von Natur aus freundlich, 12.e) Menschen sind von Natur aus liebevoll und 12.f) Menschen sind von Natur aus böse.

- (13.) *«Ich glaube, es ist ein Zusammenspiel.»* (34425, Absatz 46)
- (13.) *«Ich würde schon sagen, sehr stark, also ja.»* (43316, Absatz 60)
- (13.) *«Wahrscheinlich zu 75 Prozent, würde ich sagen.»* (67014, Absatz 50)
- (13.) *«Das hat sicher einen Einfluss.»* (35826, Absatz 70)
- (13.) *«Ja, sicher hat das einen Zusammenhang.»* (42525, Absatz 64)
- (13.) *«Ja, wenn er ein positives Menschenbild hat, auch im Menschen irgendwie die Chancen sieht oder die Möglichkeiten oder Ressourcen, die jemand hat, ja.»* (42525, Absatz 70)
- (13.) *«Ja, also wenn man die Menschen einfach insgesamt irgendwie halt eher positiv sieht und nicht immer gleich das Schlimmste erwartet, also dann ist man wahrscheinlich schon empathischer und fühlt sich auch mehr ein, als wenn man einfach völlig immer mit dem Schlimmsten rechnet und denkt, ja, alle wollen eh nur etwas Böses – also dann ist man wahrscheinlich nicht empathisch.»* (51621, Absatz 62)
- (13.) *«Also das hat sicher einen Zusammenhang, oder?»* (36716, Absatz 48)

Leitthema 4: Bedarfsklärung

Die BSLB würden eine Übung wie die, welche sie selbst gemacht haben, an Klienten weiter geben (14.), wenn sie zur Situation passt. Teilweise wurde eine Übung mit einer ähnlichen Wirkung wie die «Was gut gelaufen ist»-Übung schon weitergegeben. Der Bedarf an weiteren Übungen (16.) liegt zwischen sehr interessiert und nicht vorhanden.

(16.) «*Da bin ich sehr interessiert, ja.*» (34425, Absatz 52)

(16.) «*Also ich wäre sicher offen dafür, aber zwingend ist es nicht unbedingt.*» (35826, Absatz 78)

(16.) «*Also wenn etwas funktioniert, dann ja.*» (42525, Absatz 78)

Die Zeitaufwendung für eine Empathie fördernde Übung und deren maximale Dauer (15.) wurde unterschiedlich beantwortet. Ein Berufsberatender konnte sich vorstellen, diese Übung immer zu machen (34425, Absatz 50), wiederum ein anderer würde nicht mehr Aufwand betreiben, als er es musste (36716, Absatz 58). Die Übungsdauer betrug drei Wochen mit einem Zeitaufwand von zehn Minuten pro Tag.

(16.) «*Ja, also Zeit pro Tag fand ich eigentlich gut, jetzt so von der Übung – das ist ja eigentlich eine kurze Sache.*» (43316, Absatz 66)

(16.) «*Ich fand das eine gute Länge.*» (34425, Absatz 62)

(16.) «*Fünf Minuten [pro Tag] oder so, das finde ich gut.*» (43316, Absatz 66)

(16.) «*Gleich viel [Übungszeit] wie jetzt.*» (67014, Absatz 52)

(16.) «*Ich bin realistisch, also ich denke, so drei, vier Monate.*» (43316, Absatz 74)

(16.) «*Also auch wieder diese drei Wochen, in diesem Zeitrahmen.*» (67014, Absatz 53)

3.3 Diskussion und Ausblick

In diesem Unterkapitel folgen Interpretationen und Diskussionen der Ergebnisse mit der gleichen Gliederung wie im Ergebnisteil. Die Zahlen in Klammern entsprechen wieder den Codes und Subcodes. Zusätzlich wird noch auf die Transkription und den entsprechenden Absatz verwiesen mit dem fünfstelligen Code des BSLB und der Abschnittsnummer.

3.3.1 Diskussion der Leitthemen

Leitthema 1: Reflexion der Resultate des SPF

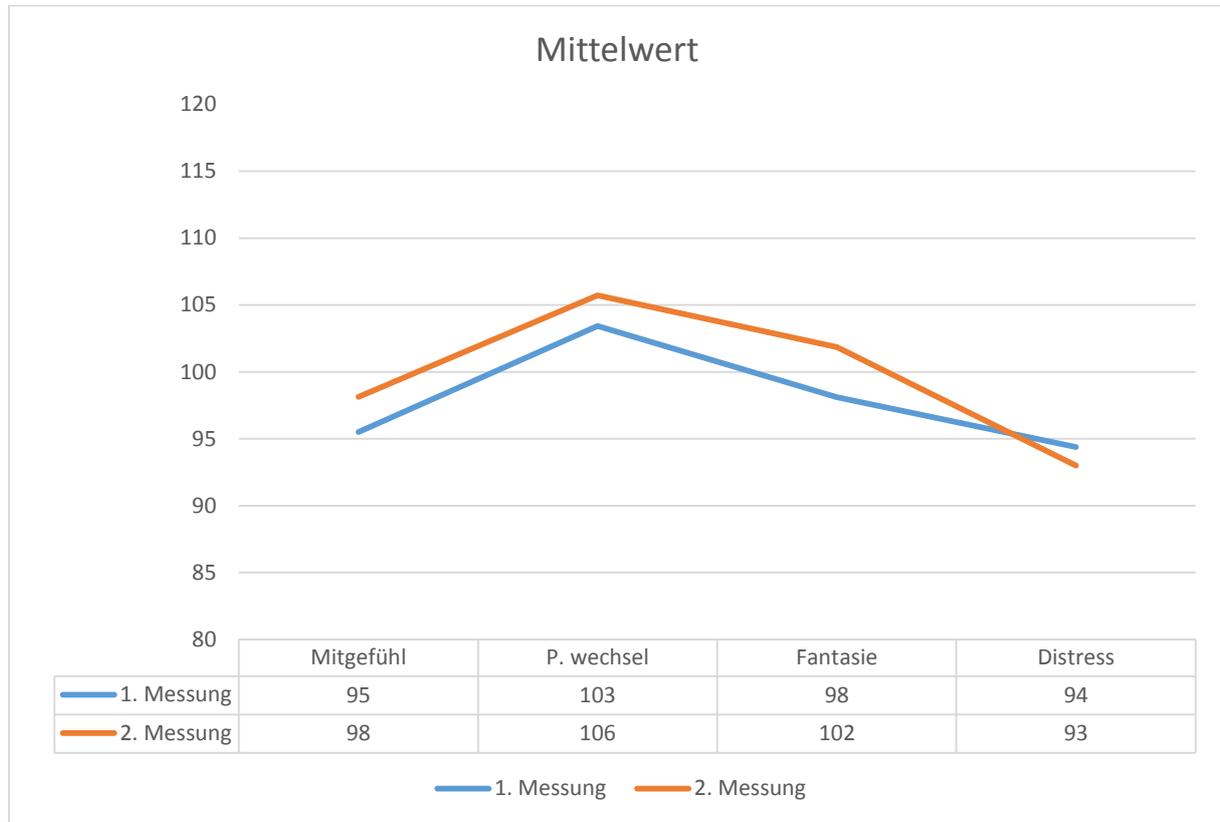


Abbildung 11: SPF Resultat.

Durchschnittswert aller befragten BSLB ohne Standardabweichung

Ohne die Standardabweichung zu berücksichtigen hat das Mitgefühl im Durchschnitt zugenommen und der Distress ist minimal zurückgegangen. Da Distress stark mit Depressionalisierung und der Leistungsfähigkeit korreliert (Paulus et al., 2010) und auf negativen Gefühlen basiert (Singer et al., 2014), ist aus der Perspektive der Messresultate das Wunschresultat eingetreten. Das Mitgefühl ist ausgeprägter, und wenn man noch die Theorie von Rogers (1980) dazu berücksichtigt, dann führt die Übung zu einer ausgeprägteren Empathiefähigkeit der Beratungsperson. Aus dieser Sicht ist die zweite Messung des SPF als Erfolg zu werten. Er ist aber ganz klar nur ein Indiz dafür, dass die zweite Messung erfolgreich verlaufen ist. Wenn nämlich die Standardabweichung berücksichtigt wird (vergleiche Abbildung 11), dann kann den Messresultaten nur eine Hinweisrolle auf die gewünschte Verbesserung zugeschrieben werden, da die Unterschiede gering sind und unter Berücksichtigung der Standardabweichung das Resultat auch ganz anders aussehen könnte.

Die Aussagen der BSLB zu diesem Leitthema zeigen jedoch, dass der Fragebogen zum Nachdenken angeregt hat (4., 51621, Absatz 10). Die Fragen fanden Anklang und waren somit auch ein guter Kick-Off für die Übungsphase.

(4.) «Also ich habe gefunden, es waren gute Fragen, der Realität entsprechend, mit der ich eigentlich konfrontiert werde im Leben, ja.» (67014, Absatz 12)

Schon bei den Aussagen zum SPF wurde immer wieder erwähnt, dass die Übung zu mehr Gelassenheit führte. Oft wurde bereits während den Fragen über den SPF auf die angenehme Wirkung der Übung verwiesen.

Zusammenfassend kann zu den Ergebnissen des Leitthemas 1 festgehalten werden, dass der SPF Indizien liefert für eine Steigerung des Mitgefühls und eine Senkung des Empathischen Stresses, welche die BSLB mit dem Wort «gelassen» gleichstellen. Der Fragebogen regt zum Nachdenken an und ist somit eine gute Form des Einstiegs zur Übung.

Leitthema 2: Reflexion der Übung aus der Positiven Psychologie

Die Wirksamkeit der Übung wird nicht in Frage gestellt durch die BSLB. Einzig wurde diskutiert, wie das Festhalten des «gelungenen» Ereignisses am nächsten Morgen erfolgen soll. Die Kärtchen wurden nur teilweise ins Büro mitgenommen. Es wurde jedoch die zusätzliche Visualisierung begrüßt. Der positive Effekt der Übung war da und der Fokus lag vermehrt auf den Ereignissen im Alltag, die den einzelnen BSLB gelingen.

Es ist aber zu beachten, dass die Übung auch als Zwang empfunden werden kann (5., 51621, Absatz 18) und die drei Dinge, die aufgeschrieben werden sollen, nicht immer einfach zu finden sind. Der Autor ist aber überzeugt, dass es Seligman (2011) gerade um dieses Suchen geht und es für Menschen eine Herausforderung ist, den Fokus auf das Positive zu richten. Je mehr man jedoch übt, desto einfacher wird es. Seligman (2011) geht auch davon aus, dass eine Person, die den Sinn der Übung selbst erfahren hat, dann die Übung auch mit Begeisterung machen wird.

Die Übung bewirkt in erster Linie bei den Übungsteilnehmenden selbst eine Aufmerksamkeitsverlagerung auf das Positive und dass die Teilnehmenden positive Emotionen genießen (Wellenzohn et al., 2016). Durch die Aussagen zum Leitthema 2 wird dies bestätigt. Ob das Umfeld die neue Fokussierung auf das Positive der BSLB wahrnimmt, konnte nicht beantwortet werden. Der Autor geht davon aus, dass sich diese

Fokussierung früher oder später bemerkbar macht, sei dies durch eine Reaktion des Umfelds oder durch eine Reaktion auf das Umfeld durch die BSLB.

Erfreulicherweise wurde die Kombination aus Fragebogen und Übung durch die BSLB begrüsst. Da die Diagnostik ein Bestandteil des Berufsalltags der BSLB ist, kann ein Fragebogen zusätzliche Emotionen hervorbringen. Hier war der SPF ein guter Rahmen für die Studie. Die Resultate zum Fragebogen waren zwar interessant, jedoch nicht von so grosser Relevanz für die BSLB wie die Übung, was sich auch an der Anzahl Aussagen zu den Leitthemen in den Interviews erschliessen lässt. Darum gab es bereits auch Antworten zu Codes des Leitthemas 2 unter den Fragen des Leitthemas 1. Zusammenfassend kann hier vermerkt werden, dass die Übung, wie von Seligman (2011) prognostiziert, funktioniert hat und als Abwechslung geschätzt wurde.

Leitthema 3: Persönliches Menschenbild

Die Menschen werden ganz subjektiv wahrgenommen, was auch die verschiedenen Antworten im Interview zeigen (Abbildung 10). Erfreulich ist, dass bei den BSLB ein vorwiegend wohlwollendes Menschenbild vorkommt. Einzig haben sich einige geäussert, dass sie den Menschen als egoistisch sehen. Woran das liegt, wird in dieser Arbeit nicht beantwortet. Der Autor vermutet jedoch, dass hier teilweise persönliche Erfahrungen mitschwingen. Die Theorie von Joseph et al. (2006) wurde durch die Aussagen (13.) der BSLB klar bestätigt. Das Menschenbild hat einen Einfluss auf die Empathie, und die Empathie ist wie bei Rogers (1984) erwähnt einer der wichtigsten Bestandteile in der Haltung eines Beraters.

Leitthema 4: Bedarfsklärung

Hier kam die Begeisterung zum Vorschein. Ein BSLB liess sich durch die Präsentation sehr inspirieren und er war auch bereit, die Übung immer zu machen.

«Also ich glaube, wenn ich jetzt nur diese Übung so plump – also du hättest mir ein Mail geschickt mit ein, zwei Sätzen, diese Übung, drei Wochen lang – ich weiss nicht [Interviewer lacht]. Eben, ich weiss nicht, ob das so gewirkt hätte wie jetzt.» (34425, Absatz 32)

(15.) «Ich kann mir das wirklich vorstellen, das immer zu machen, aber einfach so mit dem Start in den Tag und dann dem Abschluss des Tages.» (34425, Absatz 50)

Bei diesem BSLB bestätigt sich die Theorie über die Begeisterung von Hüther (2014). Nicht nur in den Antworten im Interview, sondern auch in den Resultaten des SPF

(siehe Abbildung 9 und Tabelle 8) widerspiegelt sich seine Begeisterung. Er hat den Sinn für sich in der Übung entdeckt und liess sich begeistern.

Der Autor nimmt an, dass die Übung auch bei den andern BSLB eine Ausprägung der Begeisterung auslöste, ansonsten würden sie sich nicht so klar für eine Weitergabe an Ratsuchende entscheiden. Sie haben somit vermutlich durch die Selbsterfahrung einen Sinn hinter der Übung entdeckt. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Übungslänge von fünf bis zehn Minuten pro Tag an der oberen Grenze ist und somit längere Übungen – wie die Meditation bei Singer et al. (2014) empfohlen wird – für einige über der Grenze der Begeisterung liegen kann und somit zu aufwändig wird für den einzelnen BSLB. Der Zeitraum von drei Wochen, den die Mehrheit der BSLB gewünscht hatte, erwies sich als angemessen und wird auch unter dem Code 16. bei den Ergebnissen bestätigt.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Je mehr Begeisterung für die Übung bei den befragten BSLB vorhanden war, desto nützlicher war die Übung. Ein gewisser Grad der Begeisterung war bei allen Teilnehmenden wahrzunehmen, und niemand äusserte sich negativ über die Übung.

3.3.2 Bedeutung in Bezug auf die Fragestellung

Kann das Mitgefühl einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin oder eines Berufs-, Studien- und Laufbahnberaters mittels kurzer Übung aus der Positiven Psychologie gesteigert werden?

Es gibt Indizien wie die Resultate zum SPF und die Aussagen aus den Interviews, dass das Mitgefühl gesteigert werden kann und sogar der Empathische Stress gesenkt wird. Die Resultate sind jedoch zu wenig eindeutig, als dass eine klare Steigerung des Mitgefühls dank der Übung stattfindet. Eindeutig ist jedoch, dass durch die Übung eine Aufmerksamkeitsverlagerung auf das Positive und der Genuss der positiven Emotionen erreicht werden kann. Die Frage kann somit weder klar bejaht noch verneint werden, da es Tendenzen gibt, welche die Fragestellung eher bejahen. Jedoch kann festgehalten werden, dass die Begeisterung für die Übung eine grosse Rolle spielt und wenn diese Begeisterung gross genug ist, auch tatsächlich eine Veränderung stattfinden kann.

3.3.3 Reflexion

a) Vorgehen

Das Vorgehen erwies sich als ideal durchführbar. Die Zeitpläne konnten dank guter Vorbereitung ohne Einschränkung eingehalten werden. Für die BSLB fiel die Studie in einen eher anspruchsvollen Zeitabschnitt während des Arbeitsjahres. Diesen könnte man jedoch verschieben. Die Länge der Interviews war angemessen, sowohl bei der Durchführung wie auch beim Transkribieren und Analysieren. Bei der Instruktion für die Übung könnte noch klarer auf das Konstrukt der Empathie eingegangen werden, da durch Singer et al. (2014) dieses eine neue Dimension erreicht hat.

b) Rolle des Autors

Der Autor ist um eine Erfahrung reicher und blickt auf einen spannenden Prozess zurück. Grundsätzlich ist er mit seiner Rolle als Leiter dieser Studie zufrieden. Da es die erste selbst durchgeführte und wissenschaftlich ausgewertete Studie ist, gibt es sicher noch Verbesserungspotential bei der Verknüpfung von Theorie und Praxis. Die sinnvolle Strukturierung in der Arbeit stellte den Autor auch immer wieder vor eine Herausforderung. Es gelang ihm jedoch, diese als einen stetigen Prozess zu sehen, und somit verlor die Strukturierung an Bedeutung.

Einen Leitfaden für ein Interview zu schreiben erwies sich als gut machbar, jedoch zeigte die Transkriptionsarbeit dem Autor auf, dass viele Antworten der Befragten unvollständig waren, da Sätze teilweise nicht fertig gesprochen wurden. In einer nächsten Studie würde der Autor vermehrt den Fokus auf die Antworten richten, damit noch mehr brauchbares Material bei den Transkriptionen zum Vorschein kommt.

3.3.4 Einschränkungen

Das Ergebnis der Studie kann nicht als repräsentativ betrachtet werden, da es nur sieben Teilnehmende gab. Es hat sich gezeigt, dass die Erfahrungen der BSLB mit der Übung und dem Fragebogen ganz unterschiedlich waren. Lediglich konnte eine steigende Tendenz festgestellt werden beim Mitgefühl. Damit eine allgemeine Aussage gemacht werden könnte, müsste die Studie über eine längere Zeit und mit mehr Teilnehmenden durchgeführt werden.

3.3.5 Ausblick

a) Bedeutung für die Praxis

Die Studie zeigt, dass sich im Alltag eines BIZ die Übung mit Kunden nicht immer umsetzen lässt, da diese den BSLB mehrheitlich nur einmal konsultieren. Natürlich besteht die Möglichkeit des Mitgebens der Übung, jedoch macht es Sinn, wenn die Übung durch eine Zweitberatung einen Rahmen bekommt und so die Übungszeit auch ausgewertet werden kann. Auf jeden Fall kann es auch jeder Beratungsperson von Nutzen sein, diese Übung für sich persönlich durchzuführen, denn sie regt die Aufmerksamkeitsverlagerung auf das Positive an. Das Geniessen positiver Emotionen (Wellenzohn et al., 2016) kann, bei nur zehn Minuten Aufwendungszeit pro Tag, einen Einfluss auf das eigene Mitgefühl haben.

b) Forschung

Der theoretische Zusammenhang zwischen positiven Emotionen und Mitgefühl konnte hergestellt werden. In einer Anschlussstudie würde der Autor mit möglichst vielen Personen die gleiche Methode anwenden – aber ohne die Interviews – und die Übungszeit auf zwei Wochen senken. Wie Seligman (2011) erklärte, ist bereits nach einer Woche die Wirkung der Übung feststellbar. Folgende Schritte würde dann die Studie, die auch über eine längere Zeit laufen könnte, enthalten:

1. Erste Messung mit dem SPF
2. Zwei Wochen lang die «Was gut gelaufen ist»-Übung durchführen
3. Zweite Messung mit dem SPF direkt nach der Übungszeit
4. Dritte Messung mit dem SPF zwei Monate nach der zweiten Messung

Ganz wichtig für die Studie wäre, dass die Teilnehmenden sich angesprochen fühlen und sich somit für die Übung begeistern können.

Literaturverzeichnis

- Batson, C.D. (2009). These things called empathy: eight related but distinct phenomena. In *The Social Neuroscience of Empathy*, J. Decety and W. Ickes, eds. (Cambridge: MIT Press), pp. 3–15.
- Breithaupt, F. (2009). *Kulturen der Empathie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Berghofer, G., Gonja, T., Oberlechner, Th. (2008). Kann Empathie trainiert werden? Ein Review empirischer Studien zur Wirksamkeit von Empathietraining. *Person. Internationale Zeitschrift für Personzentrierte und Experienzielle Psychotherapie und Beratung*, 2/2008, 12. Jahrgang.
- Biermann-Ratjen, E.-M. (2011). Empathie heute. *Person. Internationale Zeitschrift für Personzentrierte und Experienzielle Psychotherapie und Beratung*, 1/2011, 12. Jahrgang.
- Davis, M. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *JSAS catalogue of Selected Documents in Psychology*, 10, 85.
- Davis, M. (1983): Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113–126.
- Davis, M. & Franzoi, S. L. (1991). Stability and change in adolescent self-consciousness and empathy. *Journal of Research in Personality*, 25, 70–87.
- de Waal, F. (2009). *The Age of Empathy / Das Prinzip Empathie. Was wir von der Natur für eine bessere Gesellschaft lernen können*. München: Carl Hanser Verlag.

- Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. *Annu. Rev. Psychol.* 51, 665–697.
- Fredrickson, B.L., Cohn, M.A., Coffey, K.A., Pek, J., and Finkel, S.M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *J. Pers. Soc. Psychol.* 95, 1045–1062.
- Häder, M. (2015). *Empirische Sozialforschung. Eine Einführung.* (3. Auflage / eBook). Wiesbaden: Springer.
- Hampden-Turner, Ch. (1981). *Maps of the Mind / Modelle des Menschen. Ein Handbuch des menschlichen Bewusstseins.* Weinheim; Basel: Beltz.
- Hüther, G. (2014): *Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher.* (6. Auflage). Frankfurt am Main: Fischer.
- Joseph, St. & Linley, P.A. 2006. *Positive Therapy. A metatheory for positive psychological practice / Positive Therapie. Grundlagen und psychologische Praxis,* Stuttgart: Klett-Cotta.
- Keyzers, Chr. (2011). *The Empathic Brain / Unser empathisches Gehirn. Warum wir verstehen, was andere fühlen,* München: C. Bertelsmann.
- Moser, H. 2015. *Instrumentenkoffer für die Praxisforschung. Eine Einführung* (6., überarbeitete und ergänzte Auflage / eBook). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

- Melter, I., Kanelutti-Chilas, E., Stifter, W. (Hg.) (2014). *Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung III. Wirkung – Nutzen – Sinn*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Mayring, Ph. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. (12., überarbeitete Auflage / eBook). Weinheim und Basel: Beltz.
- Nohl, A-M. (2012). *Interview und dokumentarische Methode. Anleitung für die Forschungspraxis*. (4., überarbeitete Auflage / eBook). Wiesbaden: Springer.
- Nolting, H.P. & Paulus, P. (2009). *Psychologie Lernen. Eine Einführung und Anleitung*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Paulus, Chr. (2009). *Der Saarbrücker Persönlichkeitsfragebogen SPF (IRI) zur Messung von Empathie. Psychometrische Evaluation der deutschen Version des Interpersonal Reactivity Index*. Saarbrücken: Universität des Saarlandes. Zugriff am 13.01.2017:
http://bildungswissenschaften.uni-saarland.de/personal/paulus/empathy/SPF_Artikel.pdf.
- Paulus, Chr., Pieter, A., Fröhlich, M. (2010). *Psychische Gesundheit und Burnout in Bildungsinstitutionen – welche Rolle spielen Empathie und körperliche Aktivität?*. Saarbrücken: Universität des Saarlandes. Zugriff am 13.01.2017:
http://bildungswissenschaften.uni-saarland.de/personal/paulus/homepage/files/vechta_empathie.pdf.
- Paulus, Chr. (2016). *Empathie und die Big Five*. Saarbrücken: Universität des Saarlandes. Zugriff am 13.01.2017:
http://scidok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2016/6456/pdf/Empathie_und_die_Big_Five.pdf.

- Rogers, C. (1980). *A Way of Being / Der neue Mensch*. (8. Aufl.). Stuttgart: Klett Cotta.
- Rogers, C. & Rosenberg, R. (1977). *A Pessoa como Centro / Die Person als Mittelpunkt der Wirklichkeit*. (2. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rogers, C. (1984). *Die Kraft des Guten. Gesprächspsychotherapie*, DVD, München: Tellux-Film.
- Rogers, C. (1961). *On Becoming Person / Die Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten*. (19. Aufl.) Klett-Cotta: Stuttgart.
- Seligman, M. (2011). *Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being / Wie wir aufblühen. Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens*, München: Goldmann.
- Singer, T., Davidson, de Waal, F. et al. (2016). *Die Revolution der Selbstlosen. Vers un monde altruiste?*. DVD. Köln: mindjazz pictures UG.
- Singer, T. Klimecki, O. M. (2014). Empathy and Compassion / Empathie und Mitgefühl, *Current Biology, Volume 24, Issue 18, pR875–R878, 22. September 2014*, erhalten via Mail im Juni 2016 von T. Singer und übersetzt im August 2016 durch N. Bucher.
- Singer T. und Bolz M. (Hrsg.). 2013. *Mitgefühl. In Alltag und Forschung*. München: Max Planck Institut. eBook.

- Warnke K. & Lievenbrück B. (2015). *Momente gelingender Beziehung. Was die Welt zusammenhält. Eine Spurensuche mit Jesper Juul, Gerald Hüther, Gesine Schwan u.a.* Weinheim und Basel: Beltz.
- Wellenzohn, S., Proyer, R.T., Ruch, W. (2016). How do positive psychology interventions work? A short-term placebo-controlled humor-based study on the role of the time focus, *Personality and Individual Differences* 96 (2016) 1–6. Elsevier, <http://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.056> erhalten via Mail am 12. September 2016 von Dr. des. Fabian Gander.

Anhang

Interviewleitfaden

Arbeitstitel	Auswirkung der kurzen Übung aus der Positiven Psychologie auf die Empathie mit dem Fokus aufs Mitgefühl	
Ziel des Interviews	Erfassen des persönlichen Menschenbilds, Reflexion der Übung der Positiven Psychologie und des SPF sowie Bedarfsklärung für weitere Trainingsmöglichkeiten.	
Einführung und Vorbereitung des Gesprächs	Geschlecht	
	Jahrgang	
	Ort, Datum	
	Berufserfahrung	
	Zeitraumen	15 bis 30 Minuten
	Freiwilligkeit	<p>Wenn immer Sie etwas nicht beantworten wollen, müssen Sie dies selbstverständlich nicht. Sie können das Interview jederzeit unter- oder abbrechen, falls Sie sich dabei nicht wohl fühlen.</p> <p>Wichtig: Das hat selbstverständlich keine Nachteile oder Folgen!</p>
Vertraulichkeit	<p>Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch anschliessend verschriftlicht und ausgewertet werden kann. Ihre Angaben sind natürlich vertraulich. Ihre Aussagen werden anonymisiert und nicht mit Ihrem Namen veröffentlicht. Somit wird niemand ausser Ihnen oder uns erfahren, was Sie in diesem Interview gesagt haben.</p>	
Einverständnis-erklärung:	Mündlich erläutern und zur Unterschrift vorlegen. (Dies geschah schon bei der ersten Empathiemessung)	
Bemerkung	Der Fragekatalog ist nicht abschliessend. Er wird als Leitfaden eingesetzt. Im Gespräch auftauchende Fragen sind erwünscht und ergeben sich im individuellen Verlauf des Gesprächs.	
Leitthema 1	Reflexion der Resultate des SPF	
	Was fällt Ihnen bei den Resultaten auf?	
	Worauf führen Sie die mögliche Veränderung bei Ihren Resultaten zurück?	
	Welche positiven Veränderungen haben Sie vor dem zweiten Ausfüllen bemerkt, die sich nun im Resultat widerspiegeln?	
	Was löste der Fragebogen bei Ihnen nach dem ersten Ausfüllen aus?	
	...	

Leitthema 2	Reflexion der Übung aus der Positiven Psychologie
	Wie erlebten Sie die Zeit, während der Sie die Übung durchführten?
	Was bewirkte die Übung bei Ihnen?
	Sie wählten von den drei positiven Ereignissen eines aus und nahmen das in Kartenform mit ins Büro. → Was bewirkte die Anwesenheit der Karte bei Ihnen? → Wie veränderte sich die Arbeit im Positiven in der letzten Zeit? → Inwiefern gibt es Einflüsse der Übung auf Ihre Tätigkeit?
	Wie hat Ihr Umfeld auf Sie während dieser Zeit reagiert?
	Was würden Sie an der Übung ändern, damit deren Wirkung noch ausgeprägter ausfallen wird?
	Was hatte grösseren Einfluss auf Ihr Empathie-Resultat: Die Übung oder der Fragebogen? Bitte begründen.
	...
Leitthema 3	Persönliches Menschenbild
	Ich werde Ihnen sechs Aussagen vorlesen, die Sie entweder mit «Ja», «eher Ja» oder «Nein» bzw. «eher Nein» spontan beantworten sollen. Menschen sind von Natur aus grosszügig Menschen sind von Natur aus egoistisch Menschen sind von Natur aus gierig Menschen sind von Natur aus freundlich Menschen sind von Natur aus liebevoll Menschen sind von Natur aus böse
	Wie weit, denken Sie, beeinflusst das Menschenbild die Entwicklung der Empathie und des Mitgefühls?
	...
Leitthema 4	Bedarfsklärung
	Wie viel Zeit würden Sie in Zukunft aufwenden, um eine Übung zu machen, die Ihrer Empathie von Nutzen ist?
	Würden Sie gerne weitere Übungen kennen lernen? Weshalb und wozu?
	Obwohl wir keinen therapeutischen Auftrag haben, würden Sie trotzdem diese Übung einem Klienten mitgeben? Wieso?
	Was wäre die maximale Länge einer Übung zur Steigerung der Empathie/des Mitgefühls, die Sie noch akzeptieren würden? ...

Z-Werte (100+10*Z)

Stand: 15.04.2016. Die Norm liegt zwischen 90 und 110. (Zugegriffen am 04.02.2017 auf: <http://bildungswissenschaften.uni-saarland.de/personal/paulus/homepage/empathie.html>)

N= 7097														
unter 16 Jahr					22-26 Jahre					34-40				
Rohwert	FS Z	EC Z	PT Z	PD Z	Rohwert	FS Z	EC Z	PT Z	PD Z	Rohwert	FS Z	EC Z	PT Z	PD Z
4	68,41	70,08	73,21	76,57	4	68,90	63,45	63,76	77,80	4	70,50	62,02	63,90	76,44
5	71,31	73,10	76,12	79,68	5	71,99	66,89	67,18	80,89	5	73,50	65,54	67,28	79,50
6	74,20	76,12	79,02	82,79	6	75,08	70,33	70,59	83,97	6	76,51	69,06	70,66	82,57
7	77,09	79,14	81,93	85,90	7	78,17	73,77	74,01	87,06	7	79,51	72,58	74,05	85,63
8	79,98	82,16	84,84	89,01	8	81,25	77,21	77,43	90,14	8	82,52	76,10	77,43	88,69
9	82,87	85,19	87,74	92,13	9	84,34	80,65	80,85	93,23	9	85,52	79,62	80,81	91,76
10	85,77	88,21	90,65	95,24	10	87,43	84,09	84,26	96,31	10	88,52	83,14	84,19	94,82
11	88,66	91,23	93,56	98,35	11	90,52	87,52	87,68	99,40	11	91,53	86,66	87,57	97,89
12	91,55	94,25	96,46	101,46	12	93,61	90,96	91,10	102,49	12	94,53	90,18	90,95	100,95
13	94,44	97,27	99,37	104,57	13	96,69	94,40	94,52	105,57	13	97,54	93,70	94,33	104,01
14	97,33	100,29	102,27	107,68	14	99,78	97,84	97,94	108,66	14	100,54	97,22	97,72	107,08
15	100,23	103,31	105,18	110,80	15	102,87	101,28	101,35	111,74	15	103,54	100,73	101,10	110,14
16	103,12	106,34	108,09	113,91	16	105,96	104,72	104,77	114,83	16	106,55	104,25	104,48	113,21
17	106,01	109,36	110,99	117,02	17	109,05	108,16	108,19	117,91	17	109,55	107,77	107,86	116,27
18	108,90	112,38	113,90	120,13	18	112,13	111,60	111,61	121,00	18	112,55	111,29	111,24	119,33
19	111,79	115,40	116,80	123,24	19	115,22	115,03	115,02	124,08	19	115,56	114,81	114,62	122,40
20	114,69	118,42	119,71	126,35	20	118,31	118,47	118,44	127,17	20	118,56	118,33	118,00	125,46

16-21 Jahre					27-33 Jahre					über 40				
Rohwert	FS Z	EC Z	PT Z	PD Z	Rohwert	FS Z	EC Z	PT Z	PD Z	Rohwert	FS Z	EC Z	PT Z	PD Z
4	66,83	66,46	69,15	77,54	4	71,14	63,38	65,02	78,01	4	69,49	65,75	61,72	78,08
5	69,85	69,68	72,22	80,52	5	74,08	66,84	68,25	80,99	5	72,64	68,89	65,19	81,13
6	72,87	72,90	75,29	83,49	6	77,02	70,30	71,49	83,96	6	75,79	72,04	68,66	84,18
7	75,89	76,12	78,35	86,46	7	79,96	73,76	74,73	86,94	7	78,94	75,19	72,14	87,22
8	78,91	79,34	81,42	89,44	8	82,90	77,22	77,96	89,92	8	82,08	78,34	75,61	90,27
9	81,94	82,56	84,49	92,41	9	85,84	80,68	81,20	92,89	9	85,23	81,48	79,08	93,32
10	84,96	85,78	87,56	95,38	10	88,78	84,14	84,44	95,87	10	88,38	84,63	82,56	96,36
11	87,98	89,00	90,62	98,36	11	91,72	87,60	87,68	98,85	11	91,52	87,78	86,03	99,41
12	91,00	92,22	93,69	101,33	12	94,66	91,06	90,91	101,83	12	94,67	90,93	89,50	102,46
13	94,02	95,44	96,76	104,30	13	97,60	94,52	94,15	104,80	13	97,82	94,07	92,97	105,50
14	97,04	98,66	99,82	107,28	14	100,54	97,98	97,39	107,78	14	100,97	97,22	96,45	108,55
15	100,06	101,88	102,89	110,25	15	103,48	101,44	100,62	110,76	15	104,11	100,37	99,92	111,60
16	103,09	105,10	105,96	113,22	16	106,42	104,90	103,86	113,73	16	107,26	103,51	103,39	114,64
17	106,11	108,32	109,03	116,20	17	109,36	108,36	107,10	116,71	17	110,41	106,66	106,87	117,69
18	109,13	111,54	112,09	119,17	18	112,31	111,82	110,33	119,69	18	113,56	109,81	110,34	120,74
19	112,15	114,76	115,16	122,14	19	115,25	115,28	113,57	122,66	19	116,70	112,96	113,81	123,79
20	115,17	117,98	118,23	125,12	20	118,19	118,74	116,81	125,64	20	119,85	116,10	117,28	126,83

empathy	unter 15	16-21	22-26	27-33	34-40	über 40
12	62,15	58,22	57,15	59,60	58,47	54,90
13	63,41	59,55	58,52	60,89	59,79	56,33
14	64,67	60,88	59,89	62,19	61,12	57,76
15	65,93	62,21	61,26	63,48	62,45	59,18
16	67,19	63,54	62,63	64,78	63,78	60,61
17	68,45	64,86	64,00	66,07	65,10	62,04
18	69,71	66,19	65,37	67,36	66,43	63,47
19	70,97	67,52	66,73	68,66	67,76	64,89
20	72,23	68,85	68,10	69,95	69,09	66,32
21	73,49	70,18	69,47	71,25	70,41	67,75
22	74,75	71,51	70,84	72,54	71,74	69,17
23	76,01	72,83	72,21	73,84	73,07	70,60
24	77,27	74,16	73,58	75,13	74,40	72,03
25	78,53	75,49	74,95	76,43	75,72	73,46
26	79,79	76,82	76,32	77,72	77,05	74,88
27	81,05	78,15	77,68	79,02	78,38	76,31
28	82,31	79,48	79,05	80,31	79,71	77,74
29	83,57	80,80	80,42	81,61	81,03	79,16
30	84,83	82,13	81,79	82,90	82,36	80,59
31	86,09	83,46	83,16	84,20	83,69	82,02
32	87,35	84,79	84,53	85,49	85,02	83,45
33	88,61	86,12	85,90	86,79	86,34	84,87
34	89,87	87,45	87,27	88,08	87,67	86,30
35	91,13	88,77	88,64	89,37	89,00	87,73
36	92,39	90,10	90,00	90,67	90,33	89,15
37	93,65	91,43	91,37	91,96	91,65	90,58
38	94,91	92,76	92,74	93,26	92,98	92,01
39	96,17	94,09	94,11	94,55	94,31	93,44
40	97,43	95,42	95,48	95,85	95,64	94,86
41	98,69	96,74	96,85	97,14	96,96	96,29
42	99,95	98,07	98,22	98,44	98,29	97,72
43	101,21	99,40	99,59	99,73	99,62	99,14
44	102,47	100,73	100,95	101,03	100,95	100,57
45	103,73	102,06	102,32	102,32	102,27	102,00
46	104,99	103,38	103,69	103,62	103,60	103,43
47	106,25	104,71	105,06	104,91	104,93	104,85
48	107,51	106,04	106,43	106,21	106,26	106,28
49	108,77	107,37	107,80	107,50	107,58	107,71
50	110,03	108,70	109,17	108,80	108,91	109,13
51	111,29	110,03	110,54	110,09	110,24	110,56
52		112,55	111,35	111,91	111,38	111,57
53		113,81	112,68	113,27	112,68	113,42
54		115,07	114,01	114,64	113,97	114,22
55		116,33	115,34	116,01	115,27	115,55
56		117,59	116,67	117,38	116,56	116,88
57		118,85	118,00	118,75	117,86	118,20
58		120,11	119,32	120,12	119,15	119,53
59		121,37	120,65	121,49	120,45	120,86
60		122,63	121,98	122,86	121,74	122,19

Selbständigkeitserklärung

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: **Empathie in der Berufs-, Studien und Laufbahnberatung
Fokus Mitgefühl**

im Studiengang: **MAS BSLB15-F: Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien-
und Laufbahnberatung**

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden **Nico Bucher**

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Zürich, 27. 4. 2017
(Ort, Datum)

(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Zürich, 26. April 2017
(Ort, Datum)

(Unterschrift der Betreuungsperson)

Zürich, 27. 04. 17
(Ort, Datum)

(Unterschrift der Betreuungsperson)

Fragbogen

Saarbrücker Persönlichkeits-Fragebogen (SPF)

Based on the Interpersonal Reactivity Index (IRI)

V 6.1 (24.03.2014)

Sie werden jetzt eine Reihe von Aussagen lesen, die jeweils bestimmte (verallgemeinerte) menschliche Eigenschaften oder Reaktionen beschreiben, die alle etwas mit Gefühlen zu tun haben. Bitte kennzeichnen Sie dann auf der 5-Punkte-Skala, inwieweit diese Aussage auf Sie zutrifft; je höher die Zahl, desto höher die Zustimmung. Vielleicht fällt Ihnen auch zu der einen oder anderen allgemeinen Beschreibung ein konkretes Erlebnis ein.

Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Bitte markieren Sie Ihre Antwort durch einen Kreis um die Zahl (je größer die Zahl 1-5, desto höher ist Ihre Zustimmung). Falls Sie eine Änderung vornehmen wollen, so kreuzen Sie die nicht gewünschte Antwort durch und markieren die gewünschte Antwort erneut mit einem Kreis

Ein Beispiel:

Inwieweit trifft die Aussage auf Sie zu?	Nie 1 (- -)	selten 2 (-)	manchmal 3 (o)	oft 4 (+)	immer 5 (+ +)
Ich esse gerne Spaghetti	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
Ich gehe gerne ins Kino	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
Ich trinke gerne Bier	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)

Irrtum

richtig

Wir danken Ihnen bereits jetzt für Ihre Mitarbeit und Ihre ehrliche Beantwortung der Fragen.

Bitte beginnen Sie nun:

3. Buchstabe des Vornamens des Vaters	2. Buchstabe des Vornamens der Mutter	1. Buchstabe des Mädchennamens der Mutter	3. Buchstabe des eigenen Geburtsortes	Eigener Geburtsmonat als Zahl (Z.B. 01 für Jan., 05 für Mai)
Geschlecht:	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> weiblich	Alter:	_____ Jahre

	V 6.1	Nie	selten	manchmal	oft	immer
e	1. Ich empfinde warmherzige Gefühle für Leute, denen es weniger gut geht als mir.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
f	2. Die Gefühle einer Person in einem Roman kann ich mir sehr gut vorstellen.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
d	3. In Notfallsituationen fühle ich mich ängstlich und unbehaglich.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
p	4. Ich versuche, bei einem Streit zuerst beide Seiten zu verstehen, bevor ich eine Entscheidung treffe.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
e	5. Wenn ich sehe, wie jemand ausgenutzt wird, glaube ich, ihn schützen zu müssen.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
d	6. Ich fühle mich hilflos, wenn ich inmitten einer sehr emotionsgeladenen Situation bin.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
f	7. Nachdem ich einen Film gesehen habe, fühle ich mich so, als ob ich eine der Personen aus diesem Film sei.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
d	8. In einer gespannten emotionalen Situation zu sein, beängstigt mich.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
e	9. Mich berühren Dinge sehr, auch wenn ich sie nur beobachte.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
p	10. Ich glaube, jedes Problem hat zwei Seiten und versuche deshalb beide zu berücksichtigen.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
e	11. Ich würde mich selbst als eine ziemlich weichherzige Person bezeichnen.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
f	12. Wenn ich einen guten Film sehe, kann ich mich sehr leicht in die Hauptperson hineinversetzen.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
d	13. In heiklen Situationen neige ich dazu, die Kontrolle über mich zu verlieren.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
p	14. Wenn mir das Verhalten eines anderen komisch vorkommt, versuche ich mich für eine Weile in seine Lage zu versetzen.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
f	15. Wenn ich eine interessante Geschichte oder ein gutes Buch lese, versuche ich mir vorzustellen, wie ich mich fühlen würde, wenn mir die Ereignisse passieren würden.	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)
p	16. Bevor ich jemanden kritisiere, versuche ich mir vorzustellen, wie die Sache aus seiner Sicht aussieht	1 (- -)	2 (-)	3 (o)	4 (+)	5 (+ +)