

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

**Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten in der
Beruflichen Integration**

Hilfreiche Ansätze für die IV-Berufsberatung

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

von

Lisa Hildebrand

am

11. Dezember 2021

Erstbetreuung: Stefan Spiegelberg, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, dipl.
Psychologe FH
Zweitbetreuung: Andrea Lampart, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, dipl.
Psychologin Uni

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Abstract

Personen mit Narzissmus stellen für die Fachpersonen in der beruflichen Integration auf verschiedenen Ebenen eine grosse Herausforderung dar. Die vorliegende Arbeit widmet sich deshalb der Frage nach einem passenden Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten in der beruflichen Integration. Dabei sollen hilfreiche Handlungsansätze für die IV-Berufsberatung erarbeitet werden.

Innerhalb einer qualitativen Erhebung wurden vier erfahrene IV-Berufsberatende zum Thema befragt sowie ein Experteninterview durchgeführt. Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner äusserten sich zu den Ressourcen von narzisstischen Klientinnen und Klienten, zu den Herausforderungen in der Zusammenarbeit und ihren Beratungsansätzen sowie zu begünstigenden Faktoren im Hinblick auf eine berufliche Integration.

Bei den Ressourcen wurden die grosse Leistungsbereitschaft sowie kommunikative Fähigkeiten und Auftrittskompetenzen genannt. Als herausfordernd wurden die Anspruchshaltung, eine rasche Kränkbarkeit und Vermeidungstendenzen beschrieben. Alle Befragten berichteten über einen schwierigen Verlauf, wenn es zu einer Diskrepanz zwischen den Vorstellungen und den realen Leistungen der Klientinnen und Klienten kam. Bezüglich den Beratungsansätzen wurde geschildert, dass die Kommunikation bestmöglich auf der Sachebene stattfindet und zu Beginn der Zusammenarbeit auf den Aufbau einer tragfähigen Beziehung geachtet wird. Konfrontationen mit tiefen Leistungen oder unangepasstem Verhalten werden eher vorsichtig formuliert. In diesem Zusammenhang wurde auch die Wichtigkeit des Verständnisses für die narzisstische Problematik sowie ein klares Rollenverständnis geäussert. In Bezug auf förderliche Faktoren für eine berufliche Integration wurde die Wahl von passenden Fachpersonen in der Begleitung oder Institutionen erwähnt. Darüber hinaus wurde es als wichtig befunden, mit den behandelnden Therapeutinnen und Therapeuten Kontakt aufzunehmen.

Aus diesen Ergebnissen wurden mehrere Handlungsansätze formuliert, die aus Sicht der Autorin den Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten erleichtern könnte.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VI
1 Einleitung und Fragestellung	1
1.1 Ausgangssituation	1
1.2 Fragestellung und Zielsetzung	2
1.3 Aufbau der Arbeit	3
2 Theoretischer Hintergrund	4
2.1 Berufsberatung im Kontext der Invalidenversicherung	4
2.1.1 Invalidenversicherung	4
2.1.2 Erstmalige berufliche Ausbildung	5
2.1.3 Umschulung	6
2.1.4 Tätigkeitsfeld der IV-Berufsberatung	7
2.2 Persönlichkeitsstile und Persönlichkeitsstörungen	7
2.3 Spezifische Persönlichkeitsstörungen	8
2.3.1 Klassifizierung nach ICD-10	9
2.3.2 Ausblick ICD-11	11
2.4 Narzissmus	11
2.4.1 Subtypen von Narzissmus	14
2.5 Narzisstische Persönlichkeitsstörung nach ICD-10 und DSM-5	16
2.5.1 Diagnostik und Komorbidität	18
2.5.2 Ursachen	19
2.5.3 Behandlung	19
3 Methodisches Vorgehen	21
3.1 Experteninterview	23
3.2 Standardisierte Leitfadeninterviews	24
3.2.1 Durchführung	24
3.2.2 Auswertung	25
4 Ergebnisse	26
4.1 Deskriptive Daten	26
4.2 Ressourcen	26
4.3 Herausforderungen	27
4.4 Beratungsansätze	30
4.5 Begünstigende Faktoren	32

4.6	Ergebnisse aus dem Experteninterview	33
5	Diskussion und Ausblick.....	35
5.1	Diskussion der Ergebnisse.....	35
5.1.1	Ressourcen	35
5.1.2	Herausforderungen	36
5.1.3	Beratungsansätze	37
5.1.4	Begünstigende Faktoren	37
5.1.5	Handlungsansätze für die IV-Berufsberatung	38
5.2	Grenzen und kritische Reflexion	41
5.3	Ausblick.....	42
	Literaturverzeichnis	
	Anhang.....	

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eigene Darstellung adaptiert nach Fiedler und Herpertz (2016).....	8
Abbildung 2: Normaler Narzissmus und pathologischer Narzissmus (Walter & Bilke-Hentsch, 2020)	13
Abbildung 3: Die hierarchische Organisation des pathologischen Narzissmus (Pincus & Lukovitsky, 2012; zitiert nach Damman, 2012)	15

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ablauf qualitative Inhaltsanalyse (eigene Darstellung, erstellt nach Mayring, 2003) ...	21
Tabelle 2: Deskriptive Daten befragte Personen, eigene Darstellung.....	26

1 Einleitung und Fragestellung

In diesem Kapitel wird die Ausgangssituation für die vorliegende Masterarbeit beschrieben. Anschliessend wird auf die Fragestellung und Zielsetzung eingegangen sowie der Aufbau der Arbeit erläutert.

1.1 Ausgangssituation

Gemäss der aktuellen IV-Statistik waren 2020 mehr als 106`000 Personen aufgrund einer psychischen Erkrankung nicht mehr oder nur reduziert erwerbsfähig und bezogen eine Invalidenrente. Psychische Erkrankungen verursachen also knapp die Hälfte aller IV-Berentungen (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021). Die Invalidisierung von Personen mit psychischen Störungen ist in den letzten Jahren in der Schweiz sowie in vielen anderen Ländern deutlich gestiegen, obwohl die Prävalenz psychischer Störungen nicht zugenommen hat. Gleichzeitig würde die grosse Mehrheit dieser nicht-erwerbstätigen Personen gerne arbeiten und nennt eine Erwerbstätigkeit ein prioritäres Bedürfnis. Zudem liegen auch viele empirische Hinweise vor, dass eine berufliche Tätigkeit zur psychischen Stabilisierung oder Genesung beiträgt. In einer Befragung von Psychiaterinnen und Psychiatern in der Schweiz wurde festgestellt, dass sehr häufig depressive Störungen, neurotische Störungen (Anpassungsstörungen, Belastungsreaktionen, Ängste) sowie Persönlichkeitsstörungen - mehrheitlich ängstlich-vermeidende, emotional instabile, abhängige und narzisstische Persönlichkeitsstörungen - diagnostiziert werden (Baer, Frick, Rota, Vallon, Aebi, Romann & Kurmann, 2017). Gemäss Schmidlin und Champion (2021) haben Schweizerinnen und Schweizer ohne psychische Haupterkrankung die besten Chancen auf eine berufliche Eingliederung.

Die vorliegende Arbeit ist unter anderem diesem Umstand gewidmet, da die Eingliederung von Menschen insbesondere mit Persönlichkeitsstörungen aus subjektiver Sicht der Autorin meist schwieriger ist und häufiger nicht gelingt. Die Persönlichkeit eines Menschen ist zentral im Umgang und kommt es hier zu Auffälligkeiten, kann dies zu Schwierigkeiten in verschiedenen Bereichen - so auch bei der Arbeit - führen.

In der Tätigkeit als IV-Berufsberaterin stellt die Autorin fest, dass die Zusammenarbeit mit narzisstischen Klientinnen und Klienten eine besondere Herausforderung darstellt - mit oder ohne Diagnose einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung. Auch berichten IV-Berufsberatende häufig in Fallbesprechungen oder in Austauschgefässen wie der Intervision von Schwierigkeiten mit dieser Klientel in der Beratung. Eine persönliche Herausforderung der Autorin besteht darin, dass Klientinnen und Klienten mit Narzissmus häufig hohe Ansprüche an die IV in Bezug auf die Unterstützungsmöglichkeiten äussern. Im Gespräch kommt es teilweise zu abwertenden Verhaltensweisen oder verbalen Angriffen, wobei eine Einsicht in das eigene Verhalten

meist fehlt. Dies stellt nicht selten eine Belastung dar. Gleichzeitig ist die Autorin auch fasziniert von gewissen Verhaltensauffälligkeiten und empfindet die Zusammenarbeit als lehrreich. Insbesondere als Berufsanfängerin hatte die Autorin Mühe, einen passenden Umgang mit narzisstischen Verhaltensweisen des Gegenübers zu finden und so kam das Bedürfnis, sich intensiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

Diese Arbeit soll insbesondere Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern dienen, sich mit dem Thema zu befassen. Im besten Fall können IV-Berufsberatende nach dieser Lektüre mit schwierigen Situationen besser umgehen oder diese durch die erarbeiteten Ansätze vorbeugen, damit letztendlich das Ziel einer beruflichen Integration erreicht wird.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

Diese Arbeit befasst sich mit Narzissmus in verschiedenen Ausprägungen und hat sich zum Ziel gesetzt, hilfreiche Hinweise im Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten für IV-Berufsberatende zu identifizieren. Dabei sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Welche Ressourcen fallen im Kontakt mit narzisstischen Klientinnen und Klienten auf?
- Welche Herausforderungen stellen sich im Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten?
- Was gilt es speziell zu beachten in der Beratung von narzisstischen Klientinnen und Klienten?
- Welche Faktoren können eine berufliche Integration von narzisstischen Klientinnen und Klienten begünstigen?

Bei der Lektüre der Fachliteratur fiel auf, dass die Diagnose einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung empirisch kaum erforscht ist und grosse Unterschiede in der Praxis der Diagnostik bestehen. Dazu kommen Komorbiditäten, welche ebenfalls einen massgeblichen Einfluss auf die Funktionseinschränkungen haben. Aus diesem Grund widmet sich die vorliegende Arbeit dem Begriff Narzissmus insgesamt. Dieser steht sowohl für Personen mit narzisstischen Prägungen und Akzentuierungen als auch für Menschen mit einer diagnostizierten narzisstischen Persönlichkeitsstörung.

1.3 Aufbau der Arbeit

Im ersten Teil dieser Arbeit folgt ein Überblick über die Invalidenversicherung (IV) und die beruflichen Massnahmen. Das Tätigkeitsfeld der IV-Berufsberatung wird kurz beschrieben. Anschliessend wird auf Persönlichkeitsstile und Persönlichkeitsstörungen eingegangen sowie das Thema Narzissmus von verschiedenen Seiten betrachtet.

Es folgen die Erläuterungen zum methodischen Vorgehen und die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung werden anhand der formulierten Fragestellungen dargestellt.

Im letzten Teil der Arbeit werden die Ergebnisse interpretiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die Arbeit wird zudem kritisch hinterfragt und die Grenzen aufgezeigt. Zum Schluss folgt ein Ausblick auf den Praxiseinsatz der vorliegenden Arbeit und künftige Forschungsmöglichkeiten.

2 Theoretischer Hintergrund

Auf den folgenden Seiten wird auf die, für die Beantwortung der Fragestellung benötigten, theoretischen Konzepte eingegangen. Um die Fragestellung in Zusammenhang mit der IV-Berufsberatung zu setzen, werden zuerst die Möglichkeiten der beruflichen Massnahmen seitens IV dargelegt. Anschliessend erfolgt ein Überblick über die verschiedenen Persönlichkeitsstile und Persönlichkeitsstörungen. Das Thema Narzissmus wird im Weiteren diskutiert.

2.1 Berufsberatung im Kontext der Invalidenversicherung

2.1.1 Invalidenversicherung

Die Invalidenversicherung ist eine obligatorische Versicherung der gesamten Schweiz. Verschiedene Massnahmen sollen es invaliden Versicherten ermöglichen, ihre Existenzgrundlage ganz oder teilweise zu sichern. Falls eine Eingliederung aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur teilweise möglich ist, kann die IV Rentenleistungen erbringen. Eine Rente wird jedoch erst entrichtet, wenn zuerst sämtliche Eingliederungsmöglichkeiten geprüft wurden. Der Begriff Invalidität definiert die ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit, die durch einen körperlichen, psychischen oder geistigen Gesundheitsschaden verursacht wird. Ein Gesundheitsschaden kann die Folge eines Geburtsgebrechens, einer Krankheit oder eines Unfalls sein (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021).

Die IV-Berufsberatung ist in einen gesetzlichen Rahmen gebettet. Diesen bilden der Allgemeine Teil des Sozialversicherungsgesetzes (ATSG), das Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG) sowie die Verordnung über die Invalidenversicherung (IVV). Verfeinert werden diese gesetzlichen Grundlagen durch Kreisschreiben, welche die praktische Umsetzung des Gesetzes und der Verordnung genauer beschreiben. Diese werden immer wieder angepasst, bzw. entsprechend der sich laufend ändernden Rechtsprechung aktualisiert.

Damit die Massnahmen der IV eine möglichst grosse Wirkung erzielen, wird die Gesetzgebung regelmässig revidiert und reformiert. So tritt per 01.01.2022 die «Weiterentwicklung der IV» in Kraft. Dabei verfolgen Bundesrat und Parlament die Ziele, insbesondere die Invalidisierung von Kindern und Jugendlichen, sowie von psychisch Beeinträchtigten vorzubeugen und die Eingliederung zu verstärken. Im Zentrum steht die intensivere Begleitung der Betroffenen, die Ausweitung erprobter Massnahmen, die vertiefte Zusammenarbeit mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten sowie den Arbeitgebenden. Darüber hinaus ersetzt sie das bisherige Rentenmodell mit Schwellen durch ein stufenloses System und führt bei den medizinischen Gutachten Massnahmen zur Qualitätssicherung und für mehr Transparenz ein.

Konkret wird neu bei Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung eine Früherfassung (Meldung an die IV für weitere Abklärungen) noch früher, also vor einer Krankschreibung, möglich sein. Betroffene können frühzeitig und über die Eingliederungsmassnahmen hinaus von der IV begleitet und beraten werden.

Zudem wird ein Personalverleih eingeführt, mit dem Arbeitgebende potenzielle Angestellte kennenlernen können. Die sozialberuflichen Integrationsmassnahmen (z.B. Aufbautrainings) können zeitlich ausgedehnt und besser an individuelle Bedürfnisse angepasst werden.

Schliesslich wird nach dem Wegfall einer Invalidenrente die mögliche Bezugsdauer für Tag-gelder der Arbeitslosenversicherung auf 180 Tage verdoppelt, um die Vermittlungschancen zu erhöhen (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021).

In der IV-Berufsberatung steht die Gesetzgebung zu den «Beruflichen Massnahmen» im Vor-dergrund, die im Folgenden genauer erläutert werden.

2.1.2 Erstmalige berufliche Ausbildung

Jugendliche und junge Erwachsene mit einer psychischen und / oder physischen Einschränkung können bei ihrer erstmaligen beruflichen Ausbildung (ebA) unterstützt werden. Wenn noch keine Ausbildung abgeschlossen werden konnte, übernimmt die IV die sogenannten «Behinderungsbedingten Mehrkosten». Das bedeutet, dass die Mehrausgaben, die aufgrund der Behinderung entstehen, durch die IV gedeckt werden. Beispiele hierfür sind Hilfsmittel für eine Person mit Sehbehinderung, ein spezifisches Lerncoaching, Unterstützung bei der Lehrstellensuche oder auch die Kostenübernahme einer Ausbildung im geschützten Rahmen.

IV-Berufsberatende begleiten die Klientinnen und Klienten während des gesamten Prozesses je nach Bedarf mehr oder weniger intensiv. Gerade bei Ausbildungen im geschützten Rahmen sind bereits viele Fachpersonen der einzelnen Institutionen involviert und die Berufsberatung wird lediglich bei Entscheidungen zum weiteren Vorgehen oder Schwierigkeiten aktiv miteinbezogen. Auch bei Ausbildungen auf dem ersten Arbeitsmarkt können gezielt Fachpersonen (z.B. Coaches) involviert werden.

In einem ersten Schritt wird die Ausbildungsfähigkeit evaluiert. Ist diese wichtige Voraussetzung gegeben, wird das Ausbildungsniveau (Praktische Ausbildung PrA, eidg. Berufsattest EBA, eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ, Maturität) bestimmt sowie das Berufsfeld unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Situation. Hier kann es aufgrund der gesundheitlichen Situation zu massiven Einschränkungen der Möglichkeiten kommen.

Im Zuge der «Weiterentwicklung der IV» werden Instrumente ausgebaut, die Jugendliche mit psychischen oder anderen Beeinträchtigungen im Übergang von der Volksschule zur erstmaligen beruflichen Ausbildung unterstützen. So wird beispielsweise die Beratung und Begleitung von jungen Versicherten wie auch von Fachpersonen aus Schule und Ausbildung ausgebaut

und verstärkt. Jugendliche können neu vorbereitende Massnahmen zum Eintritt in die Ausbildung erhalten (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2021).

2.1.3 Umschulung

Personen, die aus gesundheitlichen Gründen ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben können, haben unter Voraussetzung weiterer Aspekte Anspruch auf eine Umschulung. Dazu gehört, dass mit Unterstützung der Berufsberatung eine neue berufliche Perspektive erarbeitet wird, die Kosten der Umschulung komplett übernommen werden sowie die Existenz mittels IV-Taggeld während der Ausbildung gesichert wird. Wie und inwiefern der Umschulungsanspruch umgesetzt wird, hängt von der Situation der versicherten Personen ab.

Gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (2021) müssen für die Unterstützung einer Umschulung folgende Kriterien erfüllt sein:

1. Die gewünschte Ausbildung und berufliche Tätigkeit müssen zwingend der gesundheitlichen Situation angepasst sein. Um dies zu überprüfen, wird stets das vom Regionalärztlichen Dienst (RAD) oder vom SUVA-Kreisarzt formulierte Zumutbarkeitsprofil beigezogen.
2. Die Umschulung sollte, wenn möglich auf dem gleichen Ausbildungsniveau stattfinden, wie der gelernte Beruf. Noch wichtiger bei dieser sogenannten Gleichwertigkeit ist jedoch, dass der bisher erzielte und somit versicherte Lohn wieder erreicht werden kann. So kann es sein, dass erfahrene Berufsleute einen Lohn erzielen, der mit einer gleichwertigen Ausbildung zum Beispiel auf EFZ-Niveau nicht mehr erreicht werden kann. In diesem Fall kann auch eine Höherqualifizierung angesteuert werden.
3. Die anzustrebende Ausbildung soll der Eignung und Neigung entsprechen. Die Klientinnen und Klienten sind aktiv am Auswahlprozess beteiligt und bringen nach ihren Möglichkeiten selbstständig Ideen ein. Je nach Bedarf wird die entsprechende Eignung für eine Ausbildung mittels Leistungstestungen und praktischen Abklärungen überprüft.
4. Die Umschulung soll eingliederungswirksam sein. Dies bedeutet, dass möglichst eidgenössische oder zumindest branchenanerkannte Abschlüsse angestrebt werden und auch genügend offene Stellen vorhanden sind. Es ist wichtig, dass die versicherten Personen nach Abschluss der Umschulung genügend Anstellungsmöglichkeiten haben, um sich selbstständig wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.
5. Eine Umschulungsmassnahme soll einfach und zweckmässig sein. Dabei sollen pragmatische Lösungen gefunden sowie die entstehenden Kosten für die IV so gering wie möglich gehalten werden.

2.1.4 Tätigkeitsfeld der IV-Berufsberatung

Das Aufgabengebiet der IV-Berufsberatung umfasst innerhalb der IV-Stelle der SVA Aargau im Wesentlichen folgende Tätigkeiten:

- Jugendliche und erwachsene Menschen mit einer Behinderung in Berufswahl-, Ausbildungs-, Umschulungs- und Beschäftigungsfragen informieren, individuell beraten und unterstützen.
- Auswirkungen einer Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit beurteilen, einschätzen und das Einkommen auf Grund der medizinischen Unterlagen bestimmen.
- Entscheidungsgrundlagen erarbeiten für den Einsatz von beruflichen Massnahmen und weiterer Leistungen der Invalidenversicherung.
- Kostengutsprachen im Rahmen von beruflichen Massnahmen oder auch Integrationsmassnahmen veranlassen und die entsprechenden Verfügungen visieren (u.a. mehrjährige kostspielige Ausbildungen in Institutionen).
- Zwischen Schulen, Eingliederungsstätten, Arbeitgebenden, sozialen Beratungsstellen, Behörden und kantonalen Amtsstellen koordinieren und im Rahmen der beruflichen Eingliederung mit diesen Stellen zusammenarbeiten.
- Arbeitsvermittlung und Arbeitsplatzzerhalt sicherstellen in Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden.

Wie bereits erwähnt, begleiten IV-Berufsberatende die Klientinnen und Klienten während des gesamten Eingliederungsprozesses, was bei einer Ausbildung mehrere Jahre bedeutet. Darüber hinaus besteht seitens der IV-Beratenden eine hohe Entscheidungskompetenz, was die jeweilige Vorgehensweise betrifft.

2.2 Persönlichkeitsstile und Persönlichkeitsstörungen

Jeder Mensch hat seine eigene und unverwechselbare Art und Weise zu denken, zu fühlen, wahrzunehmen und auf die Aussenwelt zu reagieren. Diese individuellen Eigenarten stellen eine einzigartige Konstellation von Gefühlen, Gedanken und Verhaltensweisen dar, die man als Persönlichkeit bezeichnet (Fiedler & Herpertz, 2016). Benecke, Zaudig, Berberich, Sass und Zimmermann (2018) definieren Persönlichkeit im psychiatrisch-psychotherapeutischen Sprachgebrauch als die Summe aller psychischen Eigenschaften und Verhaltensbereitschaften, die dem Einzelnen seine eigentümliche und unverwechselbare Individualität verleihen. Eine Persönlichkeitsstörung dagegen liegt gemäss Sass (1987) dann vor, wenn durch Ausprägungsgrad und / oder die besondere Konstellation von psycho-pathologisch relevanten Merkmalen dieser Bereiche erhebliche subjektive Beschwerden und / oder nachhaltige Beeinträchtigungen der sozialen Anpassung entstehen. Fiedler und Herpertz (2016) zufolge werden unter Persönlichkeitsstörungen vor allem sozial unflexible, wenig angepasste und im Extrem

normabweichende Verhaltensauffälligkeiten verstanden. Die Unterscheidung zwischen Persönlichkeitsstil und Persönlichkeitsstörung liegt in der Regel in der Frage des Ausprägungsgrades. So können bestimmte Persönlichkeitsstile gewisse Merkmale mit Persönlichkeitsstörungen gemeinsam haben. Diese erscheinen jedoch weniger ausgeprägt.

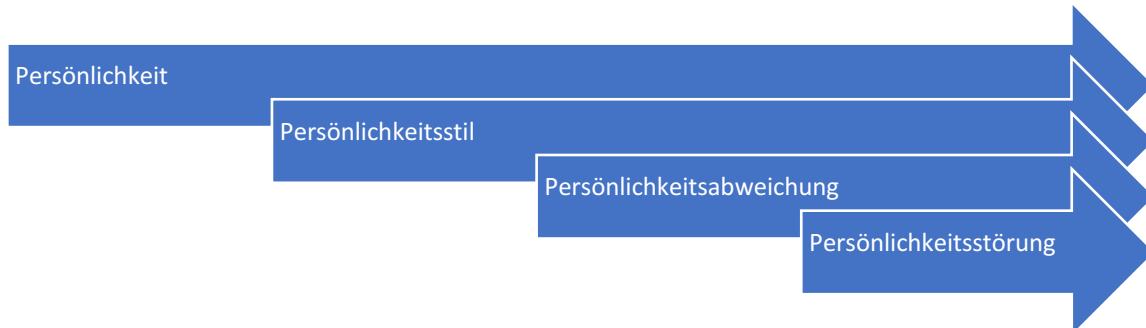


Abbildung 1: Eigene Darstellung adaptiert nach Fiedler und Herpertz (2016)

2.3 Spezifische Persönlichkeitsstörungen

Diagnosen von psychischen Störungen können nach dem amerikanischen DSM-5 (Diagnostik and Statistical Manual of Mental Disorders; American Psychiatric Association, 2013) oder nach der ICD-10 (International Classification of Diseases) der WHO (World Health Organisation, 1993) klassifiziert werden. Die ICD-10 ist für die Mitgliedsländer verbindlich, wogegen das DSM-5 als nationales System in der Praxis einen eher begrenzten Einfluss hat, jedoch in der internationalen Forschung klar dominiert (Walter & Bilke-Hentsch, 2020). Gemäss Knappe und Wittchen (2020) unterscheiden sich die beiden Klassifikationssysteme hinsichtlich der diagnostischen Kategorien und Definitionen nur geringfügig. Das DSM-5 ist ausführlicher, homogener, konsistenter und expliziter. So findet sich z.B. die Diagnose einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung nur im DSM-5 und nicht in der ICD-10. Die ICD-10 ist zur Klassifikation aller Krankheiten und Störungen konzipiert und setzt ihren Schwerpunkt auf eine interkulturelle Perspektive.

Diese Klassifizierungssysteme werden laufend aktualisiert. In der Schweiz werden psychische Störungen aktuell nach ICD-10 Kriterien diagnostiziert und von den Krankenversicherungen sowie von der IV anerkannt. Aus diesem Grund wird folgend näher auf die Persönlichkeitsstörungen nach ICD-10 eingegangen.

Im ICD-10 werden eine Vielzahl an Persönlichkeitsstörungen beschrieben. Es gibt auch Persönlichkeitsstörungen, die aufgrund von Hirnschäden entstehen können oder denen eine andere psychiatrische Störung zugrunde liegt. Folgend wird jedoch nur auf die spezifischen Persönlichkeitsstörungen eingegangen, welche nicht darauf zurückzuführen sind. Persönlichkeitsstörungen erfassen verschiedene Persönlichkeitsbereiche und die Betroffenen leiden persönlich und / oder sind von sozialen Beeinträchtigungen betroffen. Sie treten meist in der Kindheit, bzw. Adoleszenz auf und existieren im Erwachsenenalter weiter. Die diagnostischen Kriterien

werden folgendermassen umschrieben (Dilling, Mombour, Schmidt, Schulte-Markwort & Remschmidt, 2015):

- A. Abweichung der charakteristischen und dauerhaften Verhaltensmuster einer Person von akzeptierten sowie kulturellen Normen betreffend mindestens zwei der folgenden Bereiche:
 - a. Kognition
 - b. Affektivität
 - c. Umgangsart mit anderen Personen sowie in der Ausführung zwischenmenschlicher Beziehungen
 - d. Bedürfnisbefriedigung und Impulskontrolle
- B. Das durch die beschriebenen Abweichungen resultierende Verhalten ist in diversen sozialen und persönlichen Situationen unangepasst, unflexibel und unzuweckmässig.
- C. Das Verhalten verursacht einen persönlichen Leidensdruck und / oder negativen Einfluss auf die soziale Umwelt.
- D. Stabilität und Dauerhaftigkeit der Abweichung mit Beginn im späten Kindesalter, bzw. der Adoleszenz.
- E. Die Abweichung kann nicht mit dem Vorhandensein einer anderen psychischen Störung des Erwachsenenalters begründet werden.
- F. Hirnkrankheiten, bzw. Hirnschäden werden als Ursache ausgeschlossen.

2.3.1 Klassifizierung nach ICD-10

Folgend werden die verschiedenen Persönlichkeitsstörungen nach ICD-10 gemäss Damman und Fiedler (2011) kurz erläutert:

Die *Paranoide Persönlichkeitsstörung (F60.0)* zeichnet sich durch eine übertriebene Empfindlichkeit gegenüber Zurückweisung, Misstrauen, Nachtragen von Kränkungen und der Neigung, Erlebtes zu verdrehen, aus. Neutrale oder freundliche Handlungen werden als feindlich oder verächtlich missgedeutet. Weiter kann es zu einem streitsüchtigen und beharrlichen Bestehen auf eigenen Rechten kommen. Es besteht die Tendenz zu einem stark überhöhten Selbstwertgefühl.

Die *Schizoide Persönlichkeitsstörung (F60.1)* zeichnet sich dadurch aus, dass sich Betroffene von affektiven, sozialen und anderen Kontakten zurückziehen und insgesamt ein einzelgängerisches Verhalten zeigen. Sie verfügen über ein begrenztes Vermögen, Gefühle auszudrücken und Freude zu erleben. Es besteht ausserdem eine Vorliebe für Fantasie.

Personen mit einer *Dissozialen Persönlichkeitsstörung (F60.2)* missachten soziale Verpflichtungen und können keine Empathie entwickeln. Es besteht eine erhebliche Diskrepanz zwischen den herrschenden sozialen Normen und dem Verhalten. Es besteht die Neigung,

andere zu beschuldigen, bzw. external zu attribuieren. Das Verhalten scheint durch nachteilige Erlebnisse, einschliesslich Bestrafung, nicht änderungsfähig. Aufgrund einer niedrigen Frustrationstoleranz ist die Schwelle zu aggressivem und gewalttätigem Verhalten ebenfalls tief.

Bei der *emotional instabilen Persönlichkeitsstörung (F60.3)* handelt es sich um eine Störung mit einer klaren Tendenz, Impulse auszuüben, ohne über die Konsequenzen nachzudenken. Dies ist verbunden mit einer unvorhersehbaren und launenhaften und durch die Betroffenen nicht kontrollierbaren Stimmung, der Neigung zu emotionalen Ausbrüchen und einer Tendenz zu streitsüchtigem Verhalten. Die emotional instabile Persönlichkeitsstörung gliedert sich in zwei Typen: Der impulsive Typ (F60.30) zeichnet sich durch eine emotionale Instabilität und mangelnde Impulskontrolle aus. Beim Typ Borderline (F60.31) kommt es zu einer zusätzlichen Störung des Selbstbildes und einem chronischen Gefühl von Leere. Es werden unbeständige, aber intensive Beziehungen gelebt mit einer Neigung zu selbstdestruktivem Verhalten.

Die *histrionische Persönlichkeitsstörung (F60.4)* zeichnet sich durch eine oberflächliche und labile Affektivität aus. Es besteht der Hang zur Selbstinszenierung mit dramatischem und theatralischem Ausdruck der Gefühle. Es besteht eine Sucht nach Genuss, eine erhöhte Kränkbarkeit, ein Mangel an Rücksichtnahme und ein dauerndes Verlangen nach Anerkennung, äusseren Reizen und Aufmerksamkeit.

Die *anankastische (zwanghafte) Persönlichkeitsstörung (F60.5)* zeichnet sich durch Gefühle von Zweifel, Perfektionismus, übertriebener Gewissenhaftigkeit, ständiger Kontrollen und Halsstarrigkeit aus. Eventuell bestehen beharrliche und unerwünschte Gedanken oder Impulse, die jedoch nicht die Schwere einer Zwangsstörung erreichen.

Bei der *ängstlichen (vermeidenden) Persönlichkeitsstörung (F60.6)* ist ein tiefer Selbstwert erkennbar, wobei Betroffene Gefühle von Anspannung, Besorgtheit, Selbstunsicherheit und Minderwertigkeit erleben. Sie sehnen sich nach Nähe und Akzeptanz. Dabei haben sie Mühe, mit Kritik und Zurückweisung umzugehen, was ihre Beziehungsfähigkeit einschränkt.

Personen mit einer *asthenischen (abhängigen) Persönlichkeitsstörung (F60.7)* zeigen sich passiv und verlassen sich insbesondere bei grossen Entscheidungen auf andere Menschen. Es bestehen grosse Trennungsängste sowie das Gefühl, hilflos und inkompetent zu sein. Betroffene haben Mühe, ihren Alltag allein zu bewältigen und ordnen sich gerne anderen Menschen unter. Sobald es zu Schwierigkeiten kommt, schieben sie die Verantwortung anderen zu.

Sonstige spezifische Persönlichkeitsstörung (F60.8): Diese Kategorie trifft dann zu, wenn die Persönlichkeitsstörung zwar diagnostiziert, jedoch keiner der genannten Persönlichkeitsstörungen zugeordnet werden konnte. Darunter fällt beispielsweise die narzisstische Persönlichkeitsstörung (F60.8) oder die passiv-aggressive Persönlichkeitsstörung (F60.81).

Persönlichkeitsstörung, nicht näher bezeichnet (F60.9): Unter diese Kategorie beispielsweise eine Charakterneurose oder eine pathologische Persönlichkeit.

2.3.2 Ausblick ICD-11

Seit 2020 wird das ICD-11 in der englischen Originalversion angewendet und ab 2022 in der deutschen offiziellen Fassung. Gemäss Jeung-Maarse und Herpertz (2020) kommt es im ICD-11 zu einer grundsätzlichen Veränderung im diagnostischen Vorgehen, da die dimensionale Schweregraddiagnostik an die Stelle spezifischer Persönlichkeitsstörungskategorien tritt. Im diagnostischen Prozess werden neu drei Schweregrade (leicht, mässig, schwer) sowie fünf sogenannte prominente Persönlichkeitsmerkmale differenziert: Negative Affektivität, Dissozialität, Enthemmung, Zwanghaftigkeit und Distanziertheit. Das heisst, dass ausser der Borderline-Persönlichkeitsstörung keine andere Persönlichkeitsstörung näher spezifiziert wird. Zusätzlich wird im ICD-11 die Auffassung verlassen, eine Persönlichkeitsstörung sei von hoher Stabilität. Es wird von einer Mindestdauer von zwei Jahren ausgegangen.

An der bisherigen Einteilung nach ICD-10 und DSM-5 werden folgende Punkte kritisiert: Willkürliche diagnostische Schwellen, inflationäre Vergabe von Persönlichkeitsstörungsdiagnosen mit durchschnittlich drei komorbiden Diagnosen sowie die häufige Verwendung einer unspezifischen Diagnosekategorie (Persönlichkeitsstörung, nicht näher bezeichnet), die wenig hilfreich für die Planung der Therapie ist und keine ausreichende Evidenz für die spezifischen Persönlichkeitsstörungen an sich. Hinreichende empirische Evidenz liegt nur für die Behandlung der Borderline-Persönlichkeitsstörung vor (Jeung-Maarse & Herpertz, 2020).

2.4 Narzissmus

Gemäss Olesen (2015) leitet sich der Begriff Narzissmus aus der Figur des jungen, schönen Narziss aus der griechischen Mythenwelt ab. Narziss verliebt sich in sein Spiegelbild, welches er im Wasser erkennt, und versucht verzweifelt, es zu greifen und festzuhalten. Da er sich nicht von seinem Spiegelbild abwenden kann, stirbt Narziss - an seiner Selbstbezogenheit.

In diesem Mythos lässt sich vieles finden, was noch heute das Verständnis von Narzissmus prägt. Der Begriff Narzissmus gehört fest zum Vokabular der Alltagssprache. Meist werden mit diesem Schlagwort unbequeme Mitmenschen charakterisiert, ohne dass der Gebrauch gerechtfertigt wäre. Dabei vereinen sich oft unterschiedliche Eigenschaften hinter diesem Begriff, wie z.B. egoistisch, eingebildet, ehrgeizig, dominant, empathiearm oder aufmerksamkeitssuchend. Doch Narzissmus lässt sich nicht auf eine einzelne der genannten Eigenschaften reduzieren. Weil der Begriff auf angeblich problematische Eigenschaften anderer Menschen hinweist, hat er immer eine moralische bzw. normative Implikation. Solche Verweise gehören zu unserem Alltagsrepertoire und so ist der Vorwurf des Narzissmus eine beliebte Waffe. Jedoch lässt sich das Verhalten von Menschen oftmals weniger aus deren Persönlichkeit, als aus dem jeweiligen situativen Kontext erklären (Lammers, 2019).

Narzissmus ist ein aktuelles Thema. Nicht zuletzt auch der Narzissmus in unserer Gesellschaft. Hinzu kommt, dass diverse soziale und kulturelle Gegenwartsphänomene (medialer Exhibitionismus, Plagiataffären von Politikerinnen und Politikern, etc.) mit Narzissmus in Verbindung gebracht werden. Die Auffassung, dass die moderne Gesellschaft immer narzisstischer wird, ist gemäss Lammers (2019) beispielhaft für den undifferenzierten und populistischen Gebrauch dieses Begriffs. Lammers (2019) zufolge handelt es sich hierbei um eine moderne Variante des seit Menschengedenken geäusserten Vorwurfs der älteren Generation an die jüngere Generation, dass mit ihr ein soziokultureller Niedergang der Gesellschaft eingetreten sei. Diese Auffassung schien durch eine Metaanalyse an amerikanischen College-Studierenden über den Zeitraum von 1979 – 2006 Unterstützung gefunden zu haben. Allerdings wurde das Ergebnis durch weitere Studien relativiert und sogar widerlegt. Weiter konnte dieser Anstieg an Narzissmus überwiegend den Studentinnen zugeschrieben werden, sodass unklar ist, ob dieser Anstieg nicht die Effekte der Emanzipation widerspiegelt (Lammers, 2019).

Lammers, Vater und Roepke (2013) zufolge ist Narzissmus ein vieldeutiger Begriff, der sowohl Facetten der Persönlichkeit gesunder Menschen als auch einer Persönlichkeitsstörung umfasst. Unter Narzissmus versteht man, nach einer Definition von Moore und Fine (1967, zitiert nach Dammann, 2012) eine Konzentration des seelischen Interesses auf das eigene Selbst. Aus dieser Definition wird ebenfalls ersichtlich, dass wir es mit einem Spektrum zu tun haben, das von einem normalen, angemessenen Narzissmus bis hin zu schweren narzisstischen Störungen reichen kann. Der Übergang vom normalen Narzissmus als Persönlichkeitseigenschaft zum pathologischen Narzissmus im Sinne einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung ist fließend. Bei der narzisstisch akzentuierten Persönlichkeit sind einzelne Merkmale eines pathologischen Narzissmus vorhanden. Diese sind für eine Diagnosestellung jedoch nicht ausreichend (Kernberg & Ermann, 2016). Es gibt eine Vielzahl an empirischen Studien zu Narzissmus als Persönlichkeitseigenschaft von gesunden Menschen. Im Gegensatz dazu besteht ein deutlicher Mangel an Befunden für Patientinnen und Patienten mit einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung (Lammers et al., 2013).

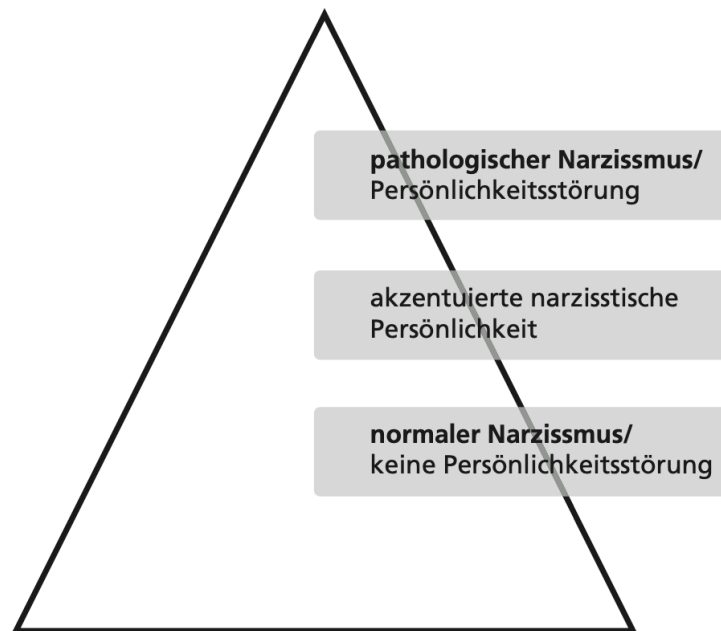


Abbildung 2: Normaler Narzissmus und pathologischer Narzissmus (Walter & Bilke-Hentsch, 2020)

Gemäss Maaz (2012) ist ein gesunder Narzissmus die Grundlage für erlebten Selbstwert und Selbstvertrauen. Die Selbstliebe ist das Ergebnis von Zuwendung, Bestätigung und Befriedigung individueller Bedürfnisse erfahrener Liebe. Die betreffenden Personen zeichnen sich durch ein stabiles Selbstwertgefühl, durch Stolz auf ihre Leistungen und Mut für Entscheidungen aus. Dabei können sie ausreichend Empathie und soziale Kompetenzen aufbringen. Sie zeichnen sich aber auch durch einen selbstwertstabilisierenden Umgang mit Misserfolgen aus. Erfolge werden daher eher sich selbst, Misserfolge eher den anderen zugeschrieben (Walter & Bilke-Hentsch, 2020). Menschen mit moderat ausgeprägten narzisstischen Persönlichkeitsmerkmalen haben sogar niedrigere Werte für Depression, Angst und Einsamkeit, sowie ein höheres subjektives Wohlbefinden (Sedikides, Rudich, Gregg, Kumashiro & Rusbult, 2004). Lammers (2019) zufolge sind Personen mit einem narzisstischen Persönlichkeitsstil leistungsfähiger, gut organisiert, verfügen über ein intaktes Durchhaltevermögen, sind ambitioniert, zufrieden und erfolgreich.

Beim pathologischen Narzissmus gibt es die genannte Selbstsicherheit nicht oder nur scheinbar. Die Betroffenen schwanken stattdessen zwischen übertriebenem Grössenselbst und extremen Gefühlen oder Ängsten, klein und unbedeutend zu sein. Solange sie die Chance haben, reichlich bewundert zu werden, haben sie kein Problem. Erst wenn die Bewunderung ausbleibt oder sie kritisiert werden, kommt es zu Schwierigkeiten. Die Öffentlichkeit bekommt meistens nur die oftmals arrogante Selbstinszenierung narzisstischer Menschen zu sehen, nicht aber die Ängste davor, bedeutungslos zu sein. Diese Ängste werden durch die Selbstinszenierung abgewendet. Bricht diese aber zusammen, so geraten die Betroffenen in schwerste

narzisstische Krisen, in denen sie von Leeregefühlen und depressiven Zuständen überwältigt werden, bis hin zu Suizid (Köpp, 2016).

Narzisstische Persönlichkeitsmerkmale dienen Di Pierro, Mattavelli und Gallucci (2016) zufolge jedoch nicht immer der Kompensation eines niedrigen Selbstwertgefühls. Menschen können auch sehr selbstbewusst sein, ohne dass sie damit einen geringen Selbstwert zu kompensieren versuchen.

Gemäss Dammann (2012) liegen beim Narzissmus zwei zentrale psychodynamische Probleme vor: Einerseits der Selbstwert (Insuffizienzgefühle, übersteigerte Grössenfantasien) und andererseits eine Beziehungsproblematik, bei dem relevant werdende Beziehungen abgewehrt werden müssen (Manipulation anderer, Neid, etc.).

Wie bereits erwähnt, wurden Personen mit Narzissmus meist als Menschen mit übertriebenem Selbstbewusstsein, die im Allgemeinen recht erfolgreich sind, sich durchsetzen und andere für ihre Zwecke einspannen können, definiert. Gemäss Sachse, Sachse und Fasbender (2011) ergeben sich dabei zwei Probleme:

1. Narzisstinnen und Narzissten werden oft nur als Personen gesehen, die ein Grossartigkeitsempfinden aufweisen. Aspekte von Selbstzweifeln, Vulnerabilität, Depressivität hingegen werden meist übersehen.
2. Die Definition wird meist nur auf sogenannte «erfolgreiche / grandiose Narzissten» angewandt, dabei werden andere Subtypen ignoriert.

2.4.1 Subtypen von Narzissmus

In der Literatur werden verschiedene Subtypen von Narzissmus beschrieben, die sich teilweise nur leicht unterscheiden. Folgend sollen einige Subtypen erläutert werden.

Gemäss Dammann (2012) werden grundsätzlich zwei verschiedene Typen narzisstischer Pathologie unterschieden, bei denen sich arrogante, egoistische, manipulative, «grandiose» Narzissten auf der einen Seite und zurückhaltende, schüchterne, selbstunsichere «vulnerable» Narzissten auf der anderen Seite gegenüberstehen. Beide Typen können «offen» oder «verdeckt» zum Vorschein kommen, was zeigt, inwieweit die narzisstischen Züge im Verhalten der Betroffenen offen zutage treten.

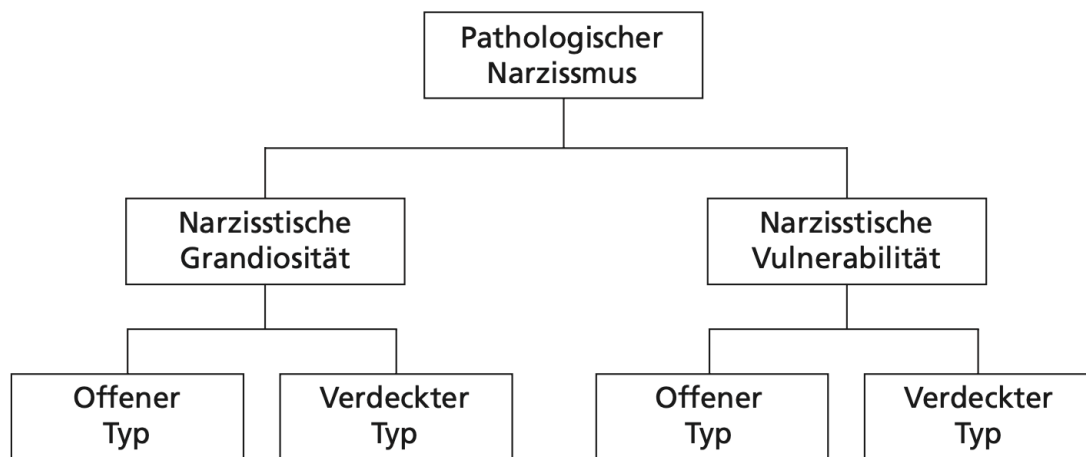


Abbildung 3: Die hierarchische Organisation des pathologischen Narzissmus (Pincus & Lukovitsky, 2012; zitiert nach Daman, 2012)

Eine empirische Studie von Pincus und Roche (2011, zitiert nach Lammers et al., 2013) fand folgende drei Prävalenztypen der narzisstischen Persönlichkeitsstörung:

- hoch funktionaler, exhibitionistischer Typus
- grandios-maligner, offener Typus
- vulnerabler, verdeckter Typus

Narzisstische Personen vom *hoch funktionalen Typ* sind sozial integriert und beruflich erfolgreich. Sie haben meist keinen Leidensdruck, verursachen aber nicht selten Leiden bei anderen Menschen. Sie zeigen sich häufig arrogant, kompetitiv und haben ein übertriebenes und zur Schau gestelltes Selbstwertgefühl. Der Narzissmus wird als Motivation für den beruflichen Erfolg genutzt, was ihnen Stabilität verleiht. Es fällt ihnen jedoch häufig schwer, eine dauerhafte Befriedigung aus ihren beruflichen Tätigkeiten oder privaten Beziehungen zu ziehen. Bei diesem Typus kann man nicht grundsätzlich davon ausgehen, dass ihr Narzissmus der Kompensation eines eher niedrigen Selbstwertes dient. Dieser Typus ist im psychopathologischen Sinn weniger bedeutsam als die folgenden zwei Subtypen.

Personen vom *grandiosen Typus* unterscheiden sich vom hochfunktionalen Typen durch gravierende narzisstische Verhaltensweisen, einen deutlichen Empathiemangel, eine reduzierte Fähigkeit zur Adaption an soziale Situation und einer Neigung zu Wutausbrüchen und Aggression, wenn ihre Wünsche und Bedürfnisse nach Anerkennung nicht erfüllt werden. Weiter weisen sie eine hohe Komorbidität mit der dissozialen und paranoiden Persönlichkeitsstörung auf, sowie nicht selten einen Substanzmissbrauch.

Der *vulnerable Typ* ist in der klinischen Praxis vermutlich am häufigsten anzutreffen. Die betroffenen Personen zeigen im Kontakt keine Selbstidealisierung und Anspruchshaltung, sondern machen eher einen zurückhaltenden, bisweilen sogar selbstunsicheren Eindruck. Dieser

Subtyp ist geprägt von Depression, Angst, Scham, Empfindsamkeit, bei zeitgleicher innerlicher Beschäftigung mit narzisstischen Fantasien und der Überprüfung der Umwelt auf mögliche Kritik, bzw. Kränkungen. Betroffene versuchen Kränkungen und Misserfolge durch die Vermeidung sozialer Kontakte oder einem betont bescheidenen Verhalten vermeidend zu regulieren. Im Vergleich zu grandios narzisstischen Personen sind sie labiler und leidender und suchen in der Folge häufiger therapeutische Hilfe auf.

Eine interessante Definition der drei Typen von Narzissmus formulierte Sachse et. al. (2011): *Erfolgreiche Narzissten* sind Personen mit narzisstischer Ausprägung, die sehr leistungsorientiert sind, die sich in hohem Mass anstrengen, um Erfolg zu haben und die, je nach Kompetenzen, auch erfolgreich sind. Sie entscheiden sich meist schon recht früh in ihrer Biografie dafür, über Leistung Anerkennung zu bekommen.

Gescheiterte Narzissten sind Personen, die sich in ihrer Biografie relativ lange so verhalten wie erfolgreiche Narzissten, die dann aber an einen Punkt kommen, wo sie sich zwar in einem Umfeld bewegen, in dem Leistung erforderlich ist und dieses Umfeld auch freiwillig nicht verlassen, in dem sie aber den entsprechenden Leistungsanforderungen nicht mehr nachkommen. Sie stellen dann ihre Anstrengungen ein und entwickeln dabei deutlich das Gefühl, zu scheitern (was sie manchmal auch objektiv tun).

Erfolgreiche Narzissten sind gar nicht oder wenig leistungsorientiert, weisen jedoch weiterhin hohe Standards auf, die sie eigentlich erfüllen sollten. Um die Diskrepanz zwischen ihren realen Leistungen und ihrer Standards zu kompensieren, wenden sie «exkulperende» Strategien an: «Man hat ja grosse Fähigkeiten, ist aber immer behindert worden. Wäre man nicht behindert worden, wäre man heute Anwalt, also ist man praktisch Anwalt und will auch wie einer behandelt werden.»

Sachse et al. (2011) zufolge unterscheiden sich die drei Typen am auffälligsten im Hinblick auf ihr Leistungsverhalten und damit auf ihre beruflichen und gesellschaftlichen Erfolge. Auch ist die Einteilung dieser Subtypen therapeutisch hoch relevant.

2.5 Narzisstische Persönlichkeitsstörung nach ICD-10 und DSM-5

Sind narzisstische Züge bei einer Person in gravierendem Masse vorhanden, lässt sich Narzissmus auch als Persönlichkeitsstörung diagnostizieren.

Wie oben bereits beschrieben, ist die narzisstische Persönlichkeitsstörung im ICD-10 nicht als eigenständige Diagnose aufgeführt, sondern in der Kategorie F60.8, «sonstige spezifische Persönlichkeitsstörung». Seitens des Expertengremiums des ICD-10 wurde die narzisstische Persönlichkeitsstörung aufgrund der vermuteten geringen Prävalenz ausserhalb des

westlichen Kulturkreises und der angeblich unzureichenden Reliabilität als Diagnose kritisiert (Lammers et al., 2013).

Im DSM-5 wird die narzisstische Persönlichkeitsstörung mit den bereits erwähnten Diagnosekriterien des ICD-10 beschrieben. Darüber hinaus wird näher erläutert, dass Betroffene tiefgreifende Muster von Grossartigkeit, ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Bewunderung sowie ein Mangel an Empathie aufweisen. Der Beginn der Persönlichkeitsstörung liegt vorwiegend im frühen Erwachsenenalter. Personen mit einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung zeigen eine übersteigerte Selbsteinschätzung und damit einhergehende Abwertung anderer Menschen. Das ausgeprägte Bedürfnis nach Bewunderung geht mit einem tiefen Selbstwertgefühl einher und resultiert in einem übermässigen Bedürfnis nach Aufmerksamkeit. Sie erwarten eine besondere Behandlung und reagieren mit Wut, wenn ihnen diese nicht zuteilwird. Betroffene zeigen arrogante und überhebliche Verhaltensweisen und werden von Kritik stark gekränkt. Ihre sozialen Beziehungen sind dadurch beeinträchtigt und ihre Gefühle sind stark von Selbstzweifeln und Grossartigkeit geprägt (Lammers et al., 2013).

Gemäss der American Psychiatric Association (2015) müssen fünf der folgenden Kriterien für die Diagnose einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung erfüllt sein:

1. Hat ein grandioses Gefühl der eigenen Wichtigkeit (z.B. übertreibt die eigenen Leistungen und Talente; erwartet, ohne entsprechende Leistungen als überlegen anerkannt zu werden).
2. Ist stark eingenommen von Fantasien grenzenlosen Erfolgs, Macht, Glanz, Schönheit oder idealer Liebe.
3. Glaubte von sich, „besonders“ und einzigartig zu sein und nur von anderen besonderen oder angesehenen Personen (oder Institutionen) verstanden zu werden oder nur mit diesen verkehren zu können.
4. Verlangt nach übermässiger Bewunderung.
5. Legt ein Anspruchsdenken an den Tag (d.h. übertriebene Erwartungen an eine besonders bevorzugte Behandlung oder automatisches Eingehen auf die eigenen Erwartungen).
6. Ist in zwischenmenschlichen Beziehungen ausbeuterisch (d.h. zieht Nutzen aus anderen, um die eigenen Ziele zu erreichen).
7. Zeigt einen Mangel an Empathie: Ist nicht willens, die Gefühle und Bedürfnisse anderer zu erkennen oder sich mit ihnen zu identifizieren.
8. Ist häufig neidisch auf andere oder glaubt, andere seien neidisch auf ihn / sie.
9. Zeigt arrogante, überhebliche Verhaltensweisen oder Haltungen (S. 369-370).

Dammann (2012) zufolge zeigen sowohl die klinische Erfahrung als auch empirische Untersuchungen, dass es sich bei dieser Beschreibung nur um einen Aspekt narzisstischer Pathologie

handelt. Die vulnerable und selbstunsichere Seite des Narzissmus werden ebenso nicht berücksichtigt wie die unterschiedlichen Erscheinungsformen auf verschiedenen Strukturniveaus und die unterschiedlichen Ausprägungen antisozialer Züge.

Gemäss Walter und Bilke-Hentsch (2020, S. 84-88) gibt es gleich mehrere Probleme in der Beschreibung der zentralen narzisstischen Psychopathologie:

1. Die Theorien zu narzisstischen Persönlichkeitsstörungen sind komplex und ohne entsprechende Psychodynamische Ausbildung teilweise nur schwer zu verstehen und nachzuvollziehen.
2. Die diagnostischen Kriterien bilden nur einen Teil der narzisstischen Psychopathologie ab (DSM-5).
3. Die Selbstwertprobleme der narzisstischen Störungen sind phänomenologisch nicht immer erkennbar und empirisch nicht gut abgesichert.
4. Grandiosität und Vulnerabilität lassen sich auch gut im Konzept anderer Persönlichkeitsstörungen (Borderline-Persönlichkeitsstörung, dissoziale Persönlichkeitsstörung) beschreiben und untersuchen.

2.5.1 Diagnostik und Komorbidität

Nach ICD-10 und DSM-5 erfolgt die klassifikatorische Diagnostik der narzisstischen Persönlichkeitsstörung mittels freier Diagnostik, Diagnosechecklisten oder halbstrukturierter Interviews. Die allgemeinen Persönlichkeitsstörungskriterien müssen dabei zwingend in die spezifischen Kriterien der narzisstischen Persönlichkeitsstörung eingearbeitet werden, da eine soziale Abweichung allein ohne Leidensdruck oder klinisch relevante Funktionsbeeinträchtigung keine Störung darstellt. Die Validität und Reliabilität einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung wird jedoch zunehmend in Frage gestellt. Es zeigte sich, dass selbst Narzissmus-Experten bei der Diagnostik von Patientinnen und Patienten grosse Unterschiede aufweisen (Mestel, 2019). Gemäss der subjektiven Einschätzung von Fiedler und Herpertz (2016) scheint die Möglichkeit, dass eine Patientin oder ein Patient die Diagnose einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung erhält oder nicht, häufig mehr vom Zeitgeist oder dem allgemeinen Diagnosegebaren einer Klinik abhängig zu sein, als dass die Anwendung standardisierter Diagnoseinstrumente vermutet werden könnte.

Lammers et al. (2013) zufolge gehört zu den wichtigsten differenzialdiagnostischen Überlegungen die Abgrenzung der narzisstischen Persönlichkeitsstörung zu anderen Persönlichkeitsstörungen, insbesondere der dissozialen, histrionischen und Borderline-Persönlichkeitsstörung. Betroffene weisen zudem häufig weitere komorbide psychische Störungen auf, wie zum Beispiel Depressionen, bipolare Spektrumserkrankungen, Somatisierungsstörungen,

Angsterkrankungen und Suchterkrankungen. Eine deutlich erhöhte Suizidgefahr sollte darüber hinaus immer Gegenstand der Diagnostik und Therapie sein.

Dammann (2012) vermutet, dass aufgrund der Merkmale für die narzisstische Persönlichkeitsstörung bei Frauen eher eine histrionische Persönlichkeitsstörung diagnostiziert wird. Dabei gibt es keine Hinweise darauf, dass narzisstische Störungen bei Frauen seltener vorkommen. Möglicherweise zeigt sich der Narzissmus anders. Folgende Problematiken, die unter Umständen mit einem weiblichen Narzissmus in Verbindung gebracht werden können, werden dabei erwähnt: Körperschemastörungen, Bulimie (weit stärker als Anorexie), verborgene Formen von Narzissmus, Co-Abhängigkeit bei Partnerinnen von Suchtpatienten, Battered Women Syndrome (Frauen, die immer wieder gewalttätige Beziehungen eingehen). Weibliche Formen von Narzissmus können unter Umständen als Altruismus «getarnt» erscheinen. Dahinter steckt ebenfalls eine Grössenfantasie, nämlich die «Grösste» im Ertragen von Leid zu sein (Dammann, 2012).

2.5.2 Ursachen

Auch wenn zur Ursache von Persönlichkeitsstörungen viel publiziert worden ist, ist die empirische Datenlage der Theorien insbesondere für die narzisstische Persönlichkeitsstörung nicht ausreichend (Miller, Lynam, Hyatt & Campbell, 2017). Allgemein kann bei der Entwicklung von Persönlichkeitsstörungen von komplexen Wechselwirkungen aus biologischen (genetischen) Faktoren und Umweltfaktoren ausgegangen werden. Die verschiedenen Störungsmodelle gehen vorwiegend von dysfunktionalen Interaktionen mit primären Bezugspersonen als Grundlage einer späteren narzisstischen Persönlichkeitsstörung aus (Lammers et al., 2013). Untersuchung über gemeinsam aufwachsende Zwillinge, Adoptionsstudien sowie Studien getrennt aufgewachsener Zwillingspaare weisen gemäss Doering, Hartmann und Kernberg (2021) auf einen hohen genetischen Einfluss von Persönlichkeitszügen hin, die mit narzisstischen Persönlichkeitsstörungen korrelieren. Dammann (2012) zufolge werden in der Literatur zahlreiche Konstellationen diskutiert, die als narzissmusfördernd bezeichnet werden können: Emotionaler Missbrauch, in der Kindheit hin- und hergeschoben werden, mangelnde Grenzen, emotionale Vernachlässigung und Wohlstandsverwahrlosung sowie Traumatisierung. Die Abgrenzung dieser Faktoren zu anderen psychischen Störungen ist dabei jedoch schwierig.

2.5.3 Behandlung

Dammann (2012) zufolge gehören Narzisstinnen und Narzissten zu der am schwierigsten zu behandelnden Patientengruppe in der gesamten Psychiatrie und Psychotherapie. Eine medikamentöse Therapie kann allenfalls Symptome mildern, im Vordergrund steht jedoch eine

intensive Psychotherapie. Gemäss (Lammers et al., 2013) konnten Grundlagen einer spezifischen Psychotherapie aus wissenschaftlicher Sicht noch nicht geklärt werden.

Eine Psychotherapie ist deshalb so schwierig, weil das Einlassen auf eine Therapie für narzisstische Patientinnen und Patienten mit mehreren Problemen verbunden ist, welche den Merkmalen von Narzissmus zugrunde liegen (Sachse et al., 2011).

In der Therapie sollte darauf geachtet werden, die Patientinnen und Patienten niemals als defizitär zu definieren. Die Therapiefachperson sollte Raum für Selbstdarstellung lassen, sehr viel Anerkennung geben und dennoch auch vorsichtig adaptive Äusserungen von Verletzlichkeit explorieren (Klein & Klein, 2021). Die Therapeutin oder der Therapeut muss sich also motivbefriedigend verhalten. Die Fachperson muss komplementär handeln und sich in der Interaktion so verhalten, dass die zentralen Beziehungsmotive des Gegenübers befriedigt werden. Zugleich ist es aber eine Konfrontation wichtig. Lediglich komplementär zu sein und eine gute Beziehung zum Gegenüber zu haben, hilft nicht, neue Erkenntnisse zu gewinnen. Die Balance zwischen der Beziehungsförderung und der Forderung der Klientinnen und Klienten bedeutet gemäss Sachse et al. (2011) eine gute Therapie.

In diesem Abschnitt wurde die Thematik Narzissmus von verschiedenen Seiten betrachtet. Dabei wurden die Untersuchungsergebnisse zu den Ressourcen und Schwierigkeiten bis hin zu Symptomen einer Persönlichkeitsstörung von narzisstischen Klientinnen und Klienten dargestellt. Die IV-Berufsberatenden sind in ihrer Tätigkeit mit den verschiedensten Ausprägungen von Narzissmus konfrontiert. Im Folgenden wird auf das Untersuchungsdesign in Bezug auf die Fragestellungen eingegangen.

3 Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird auf die angewandte Methodik eingegangen, die für die Beantwortung der Fragestellungen gewählt wurde, wobei sich aufgrund der Zielsetzung ein qualitatives Vorgehen anbot. Es handelt sich dabei um die qualitative Untersuchung einer Stichprobe. Dabei wurde ein Experteninterview sowie vier standardisierte Leitfadeninterviews durchgeführt. Die Auswertung erfolgte nach der qualitativen Inhaltsanalyse. Mayring (2003) hat dabei folgenden Ablauf definiert:

Tabelle 1: Ablauf qualitative Inhaltsanalyse (eigene Darstellung, erstellt nach Mayring, 2003)

1. Festlegung des Materials	Zumeist werden nicht alle Daten einer Erhebung inhaltsanalytisch ausgewertet, sondern nur ausgewählte Abschnitte, die sich auf die Forschungsfrage beziehen bzw. in denen sich der Interviewpartner bewusst und explizit zur Forschungsfrage äussert.
2. Analyse der Entstehungssituation	Hier werden Informationen über den Entstehungszusammenhang (bspw. anwesende Personen, soziokultureller Rahmen etc.) des Interviews gesammelt und aufgezeichnet.
3. Formale Charakterisierung des Materials	Die Form, in welcher das Datenmaterial vorliegt, muss beschrieben werden. Dabei sollte auch geklärt werden, wie die Aufzeichnungen in ein schriftliches Protokoll umgewandelt werden (bspw. ob Betonungen, Pausen, Sprachgeschwindigkeit, etc. ebenfalls transkribiert werden).
4. Richtung der Analyse	Hier stellt sich die Frage, was man aus dem Material herausinterpretieren möchte. Dabei ergeben sich folgende Möglichkeiten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des Themas ▪ Analyse der emotionalen oder kognitiven Befindlichkeiten ▪ Analyse der durch den Text repräsentierten Handlungen ▪ Analyse der Wirkung von Äusserungen.
5. Theoriegeleitete Differenzierung der Fragestellung	Die Fragestellung soll bereits vor der Analyse genau geklärt werden, nun sollen Unterfragestellungen definiert werden.

6. Bestimmung der Analysetechnik	Hier geht es um die Entscheidung für eine Analysetechnik. Es gibt drei grundlegende Typen inhaltsanalytischen Vorgehens: Zusammenfassung, Explikation und Strukturierung. Diese Analysetechniken werden beim Schritt 8 genauer erläutert.
7. Definition der Analyseeinheit	Bei der Definition der Analyseeinheit wird festgelegt, wie ein Textstück beschaffen sein muss, damit es in eine Kategorie eingestuft werden kann. Eine Kategorie ist ein Merkmal des Textes das man ermittelt hat, um den Text beschreiben zu können.
8. Analyse des Materials	<p>Die Analyse des Materials kann anhand der folgenden Analysetechniken ausgewertet werden:</p> <p><i>Zusammenfassung</i> Ziel der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ist es, das Material auf wesentliche Inhalte zu reduzieren, sodass die bedeutendsten Inhalte erhalten bleiben, das Material jedoch überschaubarer wird. Durch Auslassungen, Generalisierungen, Konstruktionen, Integrationen, Selektionen und Bündelungen werden abstrakte Aussagen gewonnen. Diese Aussagen werden schliesslich in Kategorien eingeteilt, welche zur Kennzeichnung und Beschreibung von Einzelfällen herangezogen werden.</p> <p><i>Explikation</i> Das Ziel der Explikation ist dem der Zusammenfassung genau entgegengesetzt. Um einzelne fragliche Textstellen zu erklären, verständlich zu machen und zu erläutern, wird zusätzliches Material herangezogen. Wichtig ist, dass genau definiert wird, was für Material zusätzlich zur Erklärung der Textstellen zugelassen wird, denn diese Auswahl entscheidet über die Qualität der Explikation.</p> <p><i>Strukturierung</i> Das Ziel dieser Analysetechnik ist es, eine bestimmte Struktur des Materials zu bestimmen. Diese wird in Form eines Kategoriensystems an das Material herangetragen. So werden alle Textbestandteile, die in die einzelnen Kategorien eingestuft werden können, systematisch aus dem Material extrahiert.</p>
9. Interpretation des Materials	Hier werden die Ergebnisse mit dem Hintergrund der Hauptfragestellung interpretiert.

3.1 Experteninterview

Deeke (1995, zitiert nach Flick, 2011) zufolge werden Expertinnen und Experten als Personen bezeichnet, die im Hinblick auf einen interessierenden Sachverhalt als „Sachverständige“ in besonderer Weise kompetent sind. Experteninterviews werden häufig in Ergänzung zu anderen Methoden eingesetzt - im Vorfeld zur Instrumentenentwicklung, zur Orientierung im Feld oder parallel zur Vervollständigung von Informationen aus anderen Befragungen (Flick, 2011). Gemäss Flick (2006) sind Experteninterviews in dreifacher Hinsicht gekennzeichnet: Durch die Zielgruppe der Befragten, die Experten für einen bestimmten Gegenstand sein müssen, durch die relativ starke Fokussierung der Inhalte des Interviews und durch ein hohes Mass an Pragmatik der Interviewführung, die nicht zuletzt aus der Tatsache resultiert, dass Expertinnen und Experten wenig Zeit für ein Interview haben. Aus diesem Grund werden Experteninterviews in der Regel als Leitfadeninterviews durchgeführt.

Der Leitfaden wurde anhand der bereits genannten Zielsetzung konstruiert. Folgende Leitfragen wurden dabei verfolgt:

- Häufigkeit der Diagnosestellung einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung, bzw. Veränderung über die Zeit? Vorkommen narzisstischer Persönlichkeitsstile?
- Welche beruflichen Ressourcen fallen auf?
- Arbeitsprobleme: Mit welchen Herausforderungen sind Betroffene und ihr berufliches Umfeld besonders konfrontiert?
- Was gilt es in der Beratung zu beachten?
- Welche Fähigkeiten seitens Beratungsperson sind in der Zusammenarbeit gefragt?
- Welche Faktoren sind wichtig für eine erfolgreiche berufliche Integration?

Für das Experteninterview wurde Dr. phil. Niklas Baer, Leiter Kompetenzzentrum WorkMed der Psychiatrie Baselland, angefragt. WorkMed ist Anlaufstelle für Arbeitgebende, Versicherungen und Behörden, Ärztinnen und Ärzte, Fachpersonen und psychisch kranke Arbeitnehmende. Die Institution ist in der Forschung, Schulung und Beratung tätig. Ziel und Zweck von WorkMed ist der Arbeitsplatzertand und die Reintegration von psychisch kranken Menschen (WorkMed, 2021).

Das Interview wurde am 06.08.2021 in den Räumlichkeiten von WorkMed durchgeführt und mittels Smartphone aufgenommen. Es wurde im Anschluss mit der Transkriptionssoftware f4 in Standardsprache schriftlich festgehalten. Einige Mundartwörter wurden mangels passender Übersetzung und zum besseren Verständnis in Anführungs- und Schlusszeichen gesetzt. Aufgrund der Fragestellung wurde der Fokus auf die expliziten Inhalte gelegt. Kleinigkeiten wie Stocken oder Pausenfüller wurden im Sinne einer besseren Lesbarkeit weggelassen. Die Ergebnisse wurden zusammengefasst und werden im Ergebnisteil präsentiert.

3.2 Standardisierte Leitfadeninterviews

Ob ein Leitfaden ein geeignetes Instrument ist, hängt gemäss Helfferich (2011) in erster Linie vom Forschungsgegenstand ab. Leitfadeninterviews eignen sich, wenn einerseits subjektive Theorien und Formen des Alltagswissens zu rekonstruieren sind und so maximale Offenheit gewährleistet sein soll, und wenn andererseits von den Interviewenden Themen eingeführt werden sollen und so in den offenen Erzählraum strukturierend eingegriffen wird. Die Besonderheit bei Leitfadeninterviews ist folgende: Es besitzt einen Leitfaden, in dem Fragen oder Stichworte für Fragen festgehalten sind. Die Formulierung und Reihenfolge der Fragen können in unterschiedlichem Mass flexibel vorgegeben sein. In der vorliegenden Untersuchung wurden nebst den Fragen und Stichworten die Reihenfolge festgelegt. Die Fragen wurden nach den folgenden Hauptfragestellungen gegliedert:

- Welche Ressourcen fallen im Kontakt mit narzisstischen Klientinnen und Klienten auf?
- Welche Herausforderungen stellen sich im Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten?
- Was gilt es speziell zu beachten in der Beratung von narzisstischen Klientinnen und Klienten?
- Welche Faktoren können eine berufliche Integration von narzisstischen Klientinnen und Klienten begünstigen?

Dazu wurden konkrete Fragen formuliert (siehe Anhang B). Als Gesprächseinstieg und zur Einstellung auf das Interview dienten Fragen zu den persönlichen Angaben wie Alter, Werdegang, Berufserfahrung sowie zur Erfahrung mit narzisstischen Klientinnen und Klienten. Danach folgten die am Gegenstand orientierten Fragen.

3.2.1 Durchführung

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner wurden alle persönlich für das Interview angefragt und individuelle Termine vereinbart. Bei den interviewten Personen handelt es sich um erfahrene IV-Berufsberatende, welche dem gleichen Team wie der Autorin angehören. Die Personen arbeiten zumeist mit erwachsenen Personen zusammen, die einen Anspruch auf Umschulung haben. Die Interviews fanden in den Räumlichkeiten der SVA Aargau statt, dazu wurde ein separater Besprechungsraum genutzt. Alle Interviews wurden im Zeitraum vom 12.08.2021 bis 24.08.2021 durchgeführt und dauerten zwischen 35 – 50 Minuten. Über den Inhalt und das Ziel der Masterarbeit wurde mündlich informiert. Die Befragten unterzeichneten vor dem Interview die Einverständniserklärung. Die Interviews wurden zur Sicherheit auf zwei Geräten aufgenommen. Sie wurden mittels der Transkriptionssoftware f4 in Standardsprache schriftlich festgehalten. Einige Mundartwörter wurden mangels passender Übersetzung und

zum besseren Verständnis in Anführungs- und Schlusszeichen gesetzt. Aufgrund der Fragestellung wurde der Fokus auf die expliziten Inhalte gelegt. Kleinigkeiten wie Stocken oder Pausenfüller wurden im Sinne einer besseren Lesbarkeit weggelassen.

3.2.2 Auswertung

Die standardisierten Leitfadeninterviews wurden mittels der Analysetechnik Zusammenfassung innerhalb der qualitativen Inhaltsanalyse gemäss Mayring ausgewertet. Diese Methode zeichnet sich durch die systematische, schrittweise und theoriegeleitete Bearbeitung des Textmaterials aus. Das jeweilige Vorgehen kann methodisch an das Datenmaterial und die Fragestellung angepasst werden. So wird das Material immer innerhalb des Kontextes bewertet und die Kategorienbildung steht im Zentrum (Mayring, 2015).

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Hauptkategorien nach den Fragestellungen gegliedert sowie in einem ersten Schritt deduktiv anhand der Theorie und in einem zweiten Schritt induktiv anhand der Antworten aus den Interviews gebildet (siehe Anhang C). Dabei wurden die Interviews ausgedruckt und einzeln durchgegangen. Die relevanten Analyseeinheiten wurden markiert und den gebildeten Kategorien zugeordnet. Dazu wurden bei Bedarf spezifische Beispiel-Zitate identifiziert.

4 Ergebnisse

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse der vier standardisierten Leitfadeninterviews dargestellt. Dies erfolgt in zusammengefasster Form und richtet sich nach den vier Hauptfragestellungen. Dabei werden zur Veranschaulichung direkte Zitate verwendet. Im letzten Kapitel wird zusammenfassend auf die Ergebnisse des Experteninterviews eingegangen.

4.1 Deskriptive Daten

Folgend werden die deskriptiven Daten zu den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern präsentiert.

Tabelle 2: Deskriptive Daten befragte Personen, eigene Darstellung

	Interview 1	Interview 2	Interview 3	Interview 4
Alter	44 Jahre	61 Jahre	50 Jahre	62 Jahre
Geschlecht	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Berufserfahrung IV	11 Jahre	20 Jahre	6 Jahre	33 Jahre
Arbeitsbereiche / Ausbildungen	Pädagogik, Psychologie, BSLB, Psychotherapie	Pädagogik, BSLB	Theologie, BSLB	Psychologie, BSLB

4.2 Ressourcen

Bezüglich der Ressourcen wurde von allen Befragten die zum Teil sehr hohe Leistungs- und Anstrengungsbereitschaft der Klientinnen und Klienten genannt. Oft wurde dabei ein Zusammenhang mit dem Wunsch nach Anerkennung geäußert:

Die wollen gut sein und sie haben von sich auch das Gefühl, sie seien in der Superlative, aber grundsätzlich wollen sie ja gut sein und sie wollen ja, dass die Leute sie gut finden und das kann durchaus eine Ressource sein, dass jemand wirklich mitmacht und abliefern möchte.

Auch die Auftrittskompetenz und Kommunikationsfähigkeiten wurden mehrmals genannt. Dabei wurde auch das gezeigte Selbstvertrauen der Klientinnen und Klienten als Ressource erwähnt.

Ressourcen sind sicher, oftmals tadellos gewinnendes, charismatisches Auftreten, wo man wie das Gefühl hat, wow, doch da sind Ressourcen da.

Sie können sich mehrheitlich gut artikulieren, sie können ihre Wünsche äussern, sie sind in den allermeisten Fällen auch bereit für ihre Wünsche auch etwas zu tun. Sie können sich auch verkaufen.

Zwei der Befragten wiesen darauf hin, dass die Ressourcen unabhängig vom Narzissmus unterschiedlich verteilt sind. Auf diese Thematik gingen beide Befragte genauer bei den Herausforderungen ein.

Einmalig wurden die Autonomie und die Fähigkeit, alles selbstständig zu steuern als Ressource erwähnt.

4.3 Herausforderungen

Zwei der Befragten äusserten, dass die Zusammenarbeit mit pathologischen Narzissten grundsätzlich eine sehr grosse Herausforderung ist und gar das schwierigste Klientel darstellt. Die Rolle der Klientinnen und Klienten während einer Umschulung wurde als grundsätzliche Schwierigkeit erwähnt:

Wir haben ja viele Leute, die haben eine Berufslehre und gleichwertig heisst, eine zweite Berufslehre machen, aber eine zweite Berufslehre machen heisst für die Betroffenen... es gibt ja im Berufswegdegang auch so verschiedene Rollen (...) und in der Umschulungsberatung bei der IV bist du immer wieder am Thema, dass sie eigentlich in einem Alter sind, wo das nicht mehr so selbstverständlich ist, wieder in die Rolle vom Lernenden zurückmüssen (...) Und ein Narzisst kann eigentlich nicht in die Rolle von einem Lernenden gehen.

Auch wurden die Komorbiditäten genannt, die teilweise mehr oder weniger Einfluss auf die Zusammenarbeit hatten. Von den Befragten geschilderte Beispiele zeigten auf, dass der Grund für die IV-Anmeldung und Umschulung nur selten Narzissmus war. Vielmehr wurden in der Anmeldung auch somatische Beschwerden oder andere psychische Einschränkungen wie z.B. eine Depression geltend gemacht.

Die erwähnten Ressourcen wurden zum Teil in ausgeprägter Form auch als Herausforderung beschrieben. So erwähnte eine Person, dass die hohe Leistungsbereitschaft dazu führen kann, dass die Klientinnen und Klienten über ihre Leistungskapazität hinausgehen und in eine Krise geraten. Eine Überschätzung der eigenen Fähigkeiten kann zu einer Überforderung führen.

Die kommunikativen Fertigkeiten können auch dazu genutzt werden, das Umfeld zu manipulieren, im Team zu intrigieren. Dabei falle ein Egozentrismus und Mangel an Empathie auf. Im folgenden Zitat werden gleich mehrere Schwierigkeiten erwähnt:

Sie können ja in einem Vorstellungsgespräch brillieren und dann nach zwei, drei Monaten wird das zur Belastung, in einem Team, dann wenn das Feuerwerk verpufft ist, dann kann er wirklich, dann, nicht nur das er selbst anfängt zu leiden, sondern eben das System auch, weil er halt immer im Mittelpunkt sein möchte, immer Recht haben möchte, immer Hunger und Durst nach Bewunderung hat.

Das hohe Autonomiebedürfnis kann dazu führen, dass die Klientinnen und Klienten schwer zu führen sind. Dabei wurde auch erwähnt, dass sie wiederholt versuchen, «die Grenzen auszuloten». Sie erwecken den Eindruck, dass die Rahmenbedingungen und Regeln für sie nicht gelten würden.

Alle Befragten berichteten, dass eine grosse Herausforderung, darin besteht, wenn die Umschulung nicht erfolgreich verläuft oder insgesamt wenig kognitive Ressourcen festgestellt werden konnten. So beschrieb eine Befragte diese Schwierigkeit als die «Diskrepanz zwischen Sein und Schein». Ein anderer Befragter berichtete, dass es dann zu Schwierigkeiten kommt, «wenn der Erfolg ausbleibt».

Ich glaube, diese Narzissten, die untalentierte sind, die wenige Fähigkeiten haben, auch schulische Fähigkeiten haben, wenn es so diese Diskrepanz gibt zwischen dieser Grandiosität, die sie sich eigentlich wünschen und eben diesen ausgewiesenen Fähigkeiten. (...) Nicht jeder Narzisst kann wirklich in den Aussendienst gehen oder in Versicherungen oder kann Chef oder Geschäftsleiter oder CEO oder Star oder was auch immer werden, also wirklich auch Leute, die das nicht haben, dort beobachte ich immer so einen schwierigen Verlauf.

Von drei Befragten wurden die Anspruchshaltungen der Klientinnen und Klienten an die Beratung und insbesondere an die IV genannt. Diese Aussage kann man auch mit der oben erwähnten Tendenz, die Grenzen auszuloten, in Zusammenhang bringen.

Was bei uns auf der IV das Thema ist, dass sie gehäuft mit starken Anspruchshaltungen kommen. Wie geht man damit um, wie grenzt man sich ab.

Die hohe Kränkbarkeit wurde mehrmals erwähnt. So komme es insbesondere bei der Konfrontation mit einer Verhaltensweise oder einer tiefen Leistung schnell zu einer Kränkung, die oftmals über einen sehr langen Zeitraum anhalte und in einzelnen Fällen durch die Klientin / den Klienten nicht mehr überwindbar sind.

Es wird einfach dort schwierig, wo man sie dann damit konfrontiert, dass es eben nicht reicht, das wird schwierig.

Bei Überforderung und Kränkung, kommt es oft zu einer Verweigerung oder Vermeidung. Eine Befragte berichtet über einen Klienten, der nach einer erfahrenen Kränkung nicht mehr an beruflichen Massnahmen teilnahm und zuletzt nicht mehr auf ihre Kontaktversuche reagierte.

(...) bei einer Überforderung gehen die Personen auf Rückzug und bei Unterforderung dann auch.

In einem Beispiel entstand eine Kränkung aufgrund einer Beurteilung, in der die Leistung eines Klienten in einem Arbeitsversuch als Bemühung und nicht als Superlative beschrieben wurde.

Problematisch ist es ja dann immer, wenn es in so eine Symmetrie reingeht, also wenn es in eine Konfrontation reingeht.

Ein Befragter erwähnte in diesem Zusammenhang die eingeschränkte Kritik- und Konfliktfähigkeit. Oft wird das Umfeld für ein Scheitern verantwortlich gemacht und es kommt zu Anschuldigungen. Zwei der Befragten berichten dabei auch über Aggressionen.

Die Diskrepanz zwischen einem selbstbewussten Auftreten und einem geringen Selbstwert wurde als anspruchsvoll empfunden. Ein Interviewpartner berichtete, dass die Berufsideen oft grenzenlos sind, das Gegenüber sich dann aber doch nicht zutraut, den Berufswunsch zu verfolgen.

Die Anpassungsfähigkeit, beziehungsweise die Integration in ein Team oder im Klassenverbund wurde als eingeschränkt beschrieben. Dies ist auch in Zusammenhang mit der neuen Rolle innerhalb einer Umschulung zu sehen. Eine Interviewpartnerin äusserte, dass gewisse Klienten für eine Frau nicht immer einfach zu führen seien.

4.4 Beratungsansätze

Alle Beratenden berichteten, dass sie in der Zusammenarbeit darauf achten, möglichst auf der Sachebene zu kommunizieren. Die Rahmenbedingungen seitens IV werden klar dargelegt. Ein Interviewpartner erwähnte, dass er teilweise die schriftliche Kommunikation bevorzuge, beziehungsweise Abmachung eher verschrifte, um damit möglichst viel Klarheit und möglichst wenig Raum für Interpretation zu schaffen.

Drei der Befragten berichteten, dass sie sehr darauf achten, zu Beginn der Zusammenarbeit eine gute Vertrauensbasis zu schaffen. Diese Grundlage sei für die weitere Zusammenarbeit, insbesondere bei einem schwierigen Verlauf sehr wichtig. Für diesen Beziehungsaufbau wird mehr Zeit investiert. So wird das Klientel mindestens zu Beginn enger begleitet, d.h. es finden mehr Gespräche statt und das Vorgehen wird oftmals genauer erläutert.

Drei Berufsberatende sind bei Kritik eher zurückhaltend, achten auf die Formulierung und vermeiden die direkte Konfrontation.

Was definitiv der Unterschied ist, ist in der, ja wirklich so in der Konfrontation von Missglücktem oder Verschuldetem, da bin ich in der Wortwahl wahrscheinlich behutsamer als mit Nicht-Narzissen.

Eine Interviewpartnerin äusserte, dass sie in den meisten Fällen auf eine Leistungs- bzw. Intelligenztestung verzichte. Die Besprechung von tiefen Testresultaten sei schwierig und könne zu einer Kränkung führen. Gerne greife sie auf Eignungsabklärungen seitens Lehrgangsanbietern zurück. Im Gegensatz dazu äussert ein anderer Befragter, dass er in der Berufsberatung auf eine fundierte Abklärung mit verschiedener Diagnostiktests (auch Leistungstests) achte. Damit möchte er möglichst viel (objektive) Transparenz schaffen.

Das psychologische Verständnis für die Verhaltensweisen sowie das Wissen über Narzissmus wird ebenfalls erwähnt.

Also dass man diese Personen wahrnimmt in ihrem narzisstischen Persönlichkeitsstil, der ja immer anders ausgeprägt ist und nicht einfach schubladisiert und die Ressourcen auch sieht (...) und einfach viel Verständnis und Geduld mitbringt, aber auch eine Klarheit in der Kommunikation, die sie brauchen. Klarheit und aber auch immer eine Wertschätzung, ihnen gegenüber, für das was sie machen, nicht was sie sind, oder was sie denken, sie seien es, und für das was sie auch schaffen, trotz dem Krankheitsbild.

Die klare und Ressourcenorientierung und Wertschätzung wird ebenfalls verschiedentlich genannt, wobei die Befragten dabei erwähnten, dass dies in ihrer Arbeit grundsätzlich ein wichtiger Aspekt ist.

Man muss eben die Ressourcen sehen, man muss diese Narzissten als kompetente Klienten sehen und ich denke auch, man muss dieses Krankheitsbild verstehen.

Dass ich eine gewisse Ausgewogenheit habe, einerseits, ihr Krankheitsbild ernst zu nehmen, ihnen Wertschätzung entgegenzubringen, aber nicht verstärke. Also nicht sagen, ja sie sind die Beste und machen sie, sie erreichen alles. Aber das, was sie erreichen, auch wertschätze. Ihnen auch einmal sagen, dass haben sie wirklich gut gemacht. (...) Ich denke, es ist ein wichtiger Punkt, die Personen wahrzunehmen in seinen Bedürfnissen.

Die Fähigkeit der Beratenden, sich zu reflektieren, eine gute Abgrenzungsfähigkeit und ein klares Rollenverständnis wurden von mehreren Personen als wichtig beschrieben.

Aber ich denke das ist ja auch eine Ressource von den Narzissten, dass sie ja sehr diesen Röntgenblick haben und sie wissen ja ganz genau wo deine Schwächen sind, oftmals, und genau dort setzen sie an, wenn sie nicht das bekommen, was sie wollen. Also sie treffen einem ja genau am richtigen Ort, am vulnerablen Punkt, oftmals, und das muss man aushalten und je reflektierter, habe ich das Gefühl, dass man selber ist, desto eher kann man damit umgehen.

Genau, das ist noch etwas Wichtiges, dass ich mich auch als Berater immer wieder abgrenzen kann von den Anspruchserwartungen, die die Personen bringen.

Ein Berater berichtete, dass die Mitbestimmung in seiner Beratungsarbeit einen grossen Stellenwert habe. Er achte darauf, dass er in einer beratenden und begleitenden Funktion bleibt und die Klientin / der Klient immer die Auswahl von verschiedenen Möglichkeiten hat und selbst entscheiden kann. Dies sei auch für den erwähnten Beziehungsaufbau wichtig.

4.5 Begünstigende Faktoren

Bei dieser Fragestellung wurde von drei Beratenden die Wahl einer geeigneten Institution und Fachpersonen für berufliche Integration erwähnt.

Also ich überlege mir ganz gezielt, zu welcher Fachperson kann ich so jemanden geben. Das ist schon so, auch in welche Institution.

Je nach Situation machen beruflichen Massnahmen im geschützten Rahmen Sinn, insbesondere wenn es um berufliche Abklärungen in verschiedenen oder einem bestimmten Bereich geht. Es wurde festgestellt, dass die Ausrichtung der jeweiligen Institutionen oft nicht passt und es deshalb teilweise zu Massnahmenabbrüchen kam. In den Interviews wurden mehrere Institutionen erwähnt, welche als ungeeignet für Personen mit Narzissmus bezeichnet wurden. So sind dies zumeist Institutionen, in denen auch schwer beeinträchtigte, zum Teil geistig eingeschränkte Personen arbeiten. Die narzisstischen Klientinnen und Klienten erlebten eine Platzierung in einer solchen Institution teilweise als kränkend und die jeweiligen Arbeitsaufträge als «unter ihrer Würde».

Wir haben ja ein ganz grosses Angebot an Durchführungsstellen im geschützten Rahmen zur Verfügung, das hat sich auch entwickelt in den letzten Jahren und es ist auch sehr toll, das ist aber für Leute mit einer narzisstischen Akzentuierung zu einem grossen Teil nicht brauchbar.

Um diese Schwierigkeit zu umgehen, berichtete eine Berufsberaterin, dass sie eher Massnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt mit Unterstützung eines Coaches spreche. Ein anderer Interviewpartner berichtete, dass er die Situation und die Ziele der Massnahme möglichst transparent bespreche und die Massnahme zeitlich klar begrenze. Wiederum eine Interviewpartnerin erwähnte, dass aus ihrer Sicht ein Training in einer Institution Sinn mache, das den Klientinnen und Klienten aufzeigt, wie sie auf andere Personen wirken, was von ihnen gefordert wird und was nicht.

Zwei Befragte erwähnten die Wichtigkeit eines funktionierenden therapeutischen Settings. Die Absprache mit einer Fachperson über das Vorgehen und Ziel einer beruflichen Integration wurde als sehr hilfreich beschrieben.

Damit die oben genannte Vertrauensbasis aufrecht bleibt, berichtete ein Berater, dass eine möglichst langfristige Zusammenarbeit von Vorteil ist, bzw. Beraterwechsel vermieden werden sollten. Voraussetzung dafür sei aber eine tragfähige Beziehung. Falls dies nicht gelinge, mache es Sinn, die Zusammenarbeit zu beenden.

Es folgen drei prägnante Zitate, welche für die jeweilige Interviewpartnerin / den jeweiligen Interviewpartner als wichtig im Zusammenhang mit der Fragestellung erschien.

Und dann wahrscheinlich der Erfolgsfaktor, dass du eine Balance findest zwischen den Anforderungen, die die Arbeit stellt und den Ressourcen, die jemand hat und diesen Skills, wie kann ich mit meinem Narzissmus umgehen.

Also im besten Fall kann man diese Vorschläge, die sie bringen, dass was sie wollen, wenn man das unterstützen kann, dann ist die Erfolgschance relativ hoch im Gegenteil, wenn es dann eben nicht funktioniert, oder dass man nicht unterstützen kann, dann wird es schwierig.

(...) wir in der Berufsberatung haben diese Personen ja stundenweise und das ist ja in der Regel verträglich, wenn das glückt mit dem Beziehungsaufbau und ich finde das ist so die grosse Basis, aber diese Kränkungen passieren ja dann vor allem beim Arbeitsplatz, in der Schule, in den Institutionen mit diesen Leuten, mit denen sie zusammenarbeiten müssen.

4.6 Ergebnisse aus dem Experteninterview

Es folgt eine Zusammenfassung der Aussagen aus dem Experteninterview mit Niklas Baer. Die dargestellten Ergebnisse sind ebenfalls nach Hauptfragestellungen gegliedert.

Bezüglich der Ressourcen erwähnte Niklas Baer ebenfalls die Leistungsbereitschaft und berichtete, dass die Klientinnen und Klienten gut kommunizieren sowie charmant und überzeugend auftreten können. Sie hätten in der Regel keine Mühe, sich vor anderen Personen zu präsentieren, können sich durchsetzen und Entscheidungen treffen.

Die oben genannten Herausforderungen wurden im Experteninterview ebenso dargelegt. Es sei häufig so, dass narzisstische Klientinnen und Klienten Autoritäten wenig respektieren und die geltenden Regeln nicht für sich übernehmen, bzw. «Sonderregeln» beanspruchen. Wenn eine Tätigkeit nach ihrem Empfinden «unter ihrer Würde» sei, können sie sich wenig diszipliniert zeigen. Mit den zumeist sehr guten kommunikativen Fähigkeiten würden sie allfällige Defizite überspielen oder «vernebeln». Auch sei nicht immer klar, ob die Betroffenen wirklich alle Aspekte ihrer Arbeit erledigen oder sich eher auf das fokussieren, was ihnen Anerkennung und Prestige einbringt. In diesem Zusammenhang erwähnte Niklas Baer auch die Prokrastination, welche häufig ein Problem darstelle. Teilweise werden Aufgaben vermieden, wenn der

oder die Betroffene den Eindruck habe, dass ihre Leistung nicht gut genug sei und sie Angst vor der Konfrontation haben.

Bezüglich einem passenden Arbeitskontext ging Niklas Baer vertieft auf die Beziehung zu den Vorgesetzten ein. Es sei wichtig, dass der oder die Vorgesetzte eine gute Balance zwischen klaren Vorgaben und Wertschätzung zeige. Kritik soll möglich sein, aber nie entwertend. Ein Monitoring der Leistungen mit regelmässigem Feedback innerhalb einer festen Struktur mache Sinn. Leistungen sollen honoriert werden, jedoch nicht übertrieben und auf ein Spezialsetting sollte verzichtet werden. Dies sei auch wichtig im Hinblick auf das Team, da grundsätzlich Spaltungspotential vorhanden sei. Einzelarbeit sei grundsätzlich mehr geeignet. Aus seiner Sicht mache es Sinn, dass die Vorgesetzten sowie das Team über die Problematik, insbesondere den Wunsch der Betroffenen nach Bestätigung und Anerkennung, informiert sind.

In Bezug auf die berufliche Integration sei es wichtig, die «Spielregeln», bzw. IV-Rahmenbedingungen klar zu kommunizieren. Es macht Sinn, von Anfang an freundlich, klar und bestimmt aufzutreten damit eine Vertrauensbasis geschaffen werden kann. So sei es auch wichtig, dass sich die Beratungsperson im Gespräch wohl fühlt und sich bewusst ist, wann und warum ein Zugeständnis gemacht wird.

Niklas Baer sprach sich gegen Integrationsmassnahmen im geschützten Rahmen aus. Er gehe davon aus, dass sich die Betroffenen der Arbeitsumgebung anpassen und sich «zusammenreissen» können, was er für die berufliche Integration als entscheidend sieht. Er habe auch schon beobachtet, dass im geschützten Rahmen zu sehr auf die Bedürfnisse der Klientinnen und Klienten eingegangen und sie fast ausschliesslich mit «Spezialaufträgen» betraut wurden. Dies bilde jedoch die Arbeitsrealität nicht ab und kann als kontraproduktiv bezeichnet werden.

Den narzisstischen Klientinnen und Klienten sei die selbstständige Stellensuche zuzutrauen, da die Selbstpräsentation meist keine Schwierigkeit darstelle. Falls es in der Vergangenheit zu schlechten Erfahrungen kam, kann auch im Sinne der Transparenz ein begleitendes Coaching hilfreich sein. Dabei mache es Sinn, dass diese Begleitung im Verlauf bei Bedarf wieder durch die gleiche Fachperson aufgenommen werden kann. Oftmals komme es im Verlauf einer beruflichen Tätigkeit wieder zu Konflikten und Schwierigkeiten, welche so allenfalls unkompliziert gelöst werden können.

Weiter berichtete Niklas Baer, dass die Betroffenen therapeutisch begleitet werden sollten und die Therapiefachperson zumindest einen Kontakt zum Arbeitgeber offeriert. Aus seiner Sicht finde dieser Kontakt zu wenig statt und die Therapeutinnen und Therapeuten würden sehr wenig Rückmeldung aus dem Arbeitskontext erhalten. Während laufenden Integrationsmassnahmen sei aus diesem Grund der regelmässige und transparente Austausch zwischen den Beteiligten empfehlenswert. Im besten Fall kann dieser Kontakt auch nach Abschluss von Integrationsmassnahmen weiterhin bestehen bleiben.

5 Diskussion und Ausblick

Die vorliegende Arbeit widmet sich dem Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten in der beruflichen Integration. Dabei sollen hilfreiche Ansätze definiert werden.

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse, insbesondere die massgebenden Erkenntnisse der Autorin dargelegt und interpretiert. Der Bezug zu den theoretischen Grundlagen wird hergestellt und Handlungsansätze für die IV-Berufsberatung formuliert. Es folgt eine kritische Reflexion der Arbeit sowie ein Ausblick auf den Praxiseinsatz und künftige Forschungsmöglichkeiten.

5.1 Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Untersuchung haben gezeigt, dass die befragten Beratungsfachpersonen über ein solides Hintergrundwissen verfügten und die jeweilige Vorgehensweise reflektiert und durch die vielen Berufsjahre in der IV-Berufsberatung mehrfach erprobt wurden. Jede Person zeigte im Umgang eine individuelle Vorgehensweise, die im Grundsatz jedoch ähnlich war. Die Ergebnisse der Datenerhebung werden folgend unter Bezugnahme der theoretischen Kenntnisse dargelegt und interpretiert. Die Beantwortung der vier Hauptfragestellungen steht dabei im Vordergrund.

5.1.1 Ressourcen

Welche Ressourcen fallen im Kontakt mit narzisstischen Klientinnen und Klienten auf?

Von allen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern wurde hier die hohe Leistungsbereitschaft erwähnt. Diese Ressource ist im Bereich der IV-Berufsberatung äusserst hilfreich und wichtig in Bezug auf das Gelingen einer Umschulung, bzw. beruflichen Integration.

Diese Leistungsbereitschaft kann aus Sicht der Autorin mit dem grossen Bedürfnis nach Bewunderung und Anerkennung erklärt werden. Narzisstisch geprägte Personen möchten von ihren Mitmenschen gesehen werden. Die Angst vor dem Versagen ist gross, weshalb sie mit allen Mitteln versuchen, ein Scheitern zu verhindern.

Es fiel auf, dass die genannten Ressourcen bei einer zu starken, bzw. pathologischen Ausprägung auch als Herausforderung bezeichnet wurden und somit negative Folgen auf das Eingliederungsziel haben können. Beispielsweise kann eine zu hohe Leistungsbereitschaft dazu führen, dass die Personen über ihre Leistungsgrenze hinausgehen und sich überfordern.

Grundsätzlich kommt es hier zu einer Übereinstimmung der genannten Ressourcen mit den Ergebnissen aus dem Experteninterview sowie den in der Literatur gefundenen positiven

Attributen von narzisstisch geprägten Personen (vgl. Lammers, 2019; Walter & Bilke-Hentsch, 2020; Sedikides et al., 2004; Maaz, 2012).

5.1.2 Herausforderungen

Welche Herausforderungen stellen sich im Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten?

Hier wurde von den Befragten insbesondere die Diskrepanz zwischen den beruflichen Vorstellungen und den realen Fähigkeiten der Klientinnen und Klienten als Herausforderung erwähnt. Hatten die Personen spezifische Berufsvorstellungen, die aufgrund fehlender Eignung nicht umgesetzt oder weiterverfolgt werden konnten, war kaum Einsicht vorhanden. Kam es zu einer Konfrontation mit der Realität (z.B. mangelhafter Leistungen oder inakzeptablen Verhaltensweisen), nahmen die Klientinnen und Klienten dies als Kränkung wahr. Der Verlauf war in solchen Fällen meist schwierig. In diesem Zusammenhang wurde auch die grundsätzliche Schwierigkeit der Klientinnen und Klienten in der Rolle der Auszubildenden erwähnt.

Diese Herausforderung kann aus Sicht der Autorin damit erklärt werden, dass die Betroffenen ihr negativ geprägtes Selbstbild mit einer eigenen Überhöhung ausgleichen wollen. Dabei sehen sie sich meist in einer Sonderrolle, welche sich kaum mit der Rolle eines Lehrlings vereinbaren lässt. Werden sie in ihrem negativen Selbstbild durch kritische Rückmeldungen bestätigt, kommt es nicht selten zu einer Krise. Diese Interpretation deckt sich mit der vorhandenen Literatur (vgl. Lammers et al., 2013).

Persönliche Herausforderungen wurden von den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern kaum erwähnt. Zwar wurde die Klientel als sehr herausfordernd bezeichnet, doch wurden selten persönliche Schwierigkeiten geschildert. Aus Sicht der Autorin könnte dies mit dem Alter und der beträchtlichen Berufserfahrung der Befragten zusammenhängen. Es schien, dass sich die Beratenden ihrer Rolle bewusst waren und einen für sich passenden Umgang gefunden haben.

Teilweise unterschieden sich die beschriebenen Herausforderungen, da einerseits Beispiele von Personen mit einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung, andererseits aber auch Personen mit geringeren narzisstischen Ausprägungen beschrieben wurden. Dies ist aus Sicht der Autorin darin begründet, dass die Fragen in Bezug auf die Ausprägung sehr offen formuliert wurden (narzisstische Klientinnen und Klienten).

5.1.3 Beratungsansätze

Was gilt es speziell zu beachten in der Beratung von narzisstischen Klientinnen und Klienten?

Hier erwähnten die Befragten die bewusst sachliche Ebene, auf der sie sich mit den Klientinnen und Klienten bewegen. Die Kommunikation, insbesondere bezüglich der Rahmenbedingungen, sollte klar und wertschätzend sein. Kritik wurde meist behutsamer formuliert und seltener erwähnt. In diesem Zusammenhang wurden verschiedene Vorgehensweisen im Umgang mit Eignungsabklärungen thematisiert. So wurde berichtet, dass Leistungstestungen bewusst vermieden werden oder insbesondere bei bescheidenen Resultaten auf eine vorsichtige Formulierung geachtet wird.

Auch hier scheint aus Sicht der Autorin vor allem die Vermeidung einer Kränkung im Vordergrund zu stehen. Die Beratenden möchten eine Kränkung und damit verbundene Krise mit möglichen Vermeidungsverhalten seitens Klientinnen und Klienten umgehen, um den Eingliederungsverlauf nicht negativ zu beeinflussen. Auch aufgrund dieser Feststellung zeigt sich, dass ein psychologisches Verständnis für Narzissmus äusserst wichtig und hilfreich ist.

Die klare Kommunikation sollte Diskussionen mit den Klientinnen und Klienten vorbeugen, wenn die Problematik besteht, dass sie aufgrund der narzisstischen Prägung Sonderregelungen für sich beanspruchen oder insgesamt eine hohe Anspruchshaltung haben. Mit klaren Leitplanken kann die Zusammenarbeit auf beiden Seiten erleichtert werden. Diese Haltung wurde auch im Experteninterview so wiedergegeben.

Die Wichtigkeit des Beziehungsaufbaus zu Beginn der Zusammenarbeit kann man auch in Verbindung mit den genannten therapeutischen Ansätzen bringen (vgl. Klein & Klein, 2020; Sachse et al., 2011). Die Vertrauensbasis ist gleichermassen für die Berufsberatung und die Therapie elementar.

Aus Sicht der Autorin könnten hier einige Hinweise unerwähnt geblieben sein, da die Beratungsansätze einerseits zum Beratungskonzept der jeweiligen Beratungsfachperson bereits dazugehören und internalisiert wurden. Andererseits wurde möglicherweise implizit von bereits bestehendem Wissen und Erfahrungen ausgegangen, da sich Autorin und Befragte durch die gleiche Teamzugehörigkeit bereits gut kannten.

5.1.4 Begünstigende Faktoren

Welche Faktoren können eine berufliche Integration von narzisstischen Klientinnen und Klienten begünstigen?

Bei dieser Frage wurde von allen Befragten die Wahl einer passenden Institution oder Fachperson erwähnt. Hier wurden die Vorgehensweisen unterschiedlich beschrieben: Eine Berufsberaterin versucht den geschützten Rahmen zu umgehen und arbeitet, wenn möglich im

ersten Arbeitsmarkt mit einer Begleitung durch einen Coach oder eine Coachin. Andere Beratende wählen gezielt Institutionen aus und versuchen die Massnahme zeitlich klar einzuschränken.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass narzisstische Klientinnen und Klienten eher auf ein Umfeld angewiesen sind, dass möglichst nah am ersten Arbeitsmarkt ist. Diese Ansicht wird auch im Experteninterview so dargelegt. Es wurde festgestellt, dass die Anzahl geeigneter Institutionen im Kanton Aargau und den Nachbarkantonen eher gering ist. Aus Sicht der Autorin wäre es nicht nur für dieses Klientel sinnvoll, wenn sich die Institutionen inhaltlich mehr an der freien Wirtschaft orientieren würden.

Nicht nur bei Personen mit narzisstischen Ausprägungen ist eine Psychotherapie begleitend zu Integrationsmassnahmen wichtig. Die Kontaktaufnahme und Absprache mit einer therapeutischen Fachperson scheint in diesem Kontext jedoch sehr sinnvoll und zielführend, beispielsweise ein mögliches manipulatives Verhalten zu erkennen und entgegenzuwirken.

5.1.5 Handlungsansätze für die IV-Berufsberatung

Folgend werden Handlungsansätze formuliert, die für den Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten in der IV-Berufsberatung hilfreich sein können. Insgesamt sollen diese Ansätze die berufliche Eingliederung von Narzisstinnen und Narzissten begünstigen. Diese Handlungsansätze können insbesondere für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger hilfreich sein.

- **Information über Störungsbild, bzw. Funktionseinschränkungen**

Bei vorhandener Diagnose (Persönlichkeitsstörung / Persönlichkeitsakzentuierung) lohnt es sich insbesondere für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, sich Informationen über die Psychopathologie von Narzissmus zu beschaffen. Der Umstand, dass Betroffene ein gezeigtes arrogantes und selbstbewusstes Verhalten als Kompensation für einen tiefen Selbstwert und Selbstzweifel nutzen, sollte den Beratenden bekannt sein. Damit kann eine mögliche Abwertung als Reaktanz auf das Verhalten verhindert werden. Bei der Lektüre sollte jedoch darauf geachtet werden, sich nicht zu sehr auf die Literatur zu stützen, da jede Person individuelle Ausprägungen aufweist, insbesondere vor dem Hintergrund der häufig vorkommenden Komorbiditäten mit anderen psychischen Störungen.

- **Sich der eigenen Reaktionen und Verhaltensweisen bewusst sein**

Narzisstische Klientinnen und Klienten können durch ihr teilweise unangenehmes Verhalten bei der eigenen Person viel auslösen. Oftmals treffen sie beim Gegenüber zielgerichtet den «wunden Punkt», was die Zusammenarbeit belasten kann. Es ist wichtig, dass man sich diesem Umstand bewusst ist. Bemerkte man beispielsweise, dass man den Klientinnen und

Klienten gegenüber weniger wohlwollend auftritt als gegenüber anderen Personen, könnte man bei relevanten Entscheidungen, ein Teammitglied miteinbeziehen. Durch dieses Vier-Augen-Prinzip kann die Gleichbehandlung gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang ist es auch sinnvoll, sich mit der eigenen Berufsrolle auseinanderzusetzen.

- **Regelmässiger Austausch über belastende Situationen**

Wie bei allen belastenden Situationen macht es aus Sinn, die bestehenden Austausch-Gefässe (z.B. Intervision, Einzelfallbesprechungen, Supervision) zu nutzen. Erfahrungen mit schwierigen Gesprächen oder Situationen können so besprochen werden, was ihm Sinne der «Psychohygiene» äusserst wertvoll ist.

- **Klärung der Rolle der IV-Berufsberatenden sowie der IV-Rahmenbedingungen**

Es ist zu empfehlen, dass bereits im Erstkontakt mit den Klientinnen und Klienten die Rolle als IV-Berufsberatende sowie die Rahmenbedingungen der IV klar und verständlich dargelegt werden. Hierzu könnten bei Bedarf entsprechende Merkblätter abgegeben werden. So kann verhindert werden, dass es zu überhöhten Anspruchshaltungen kommt. Diese Vorgehensweise soll dem narzisstischen Gegenüber einen Rahmen geben und die Beziehung festigen.

- **Auf Beziehungsaufbau achten / Beraterwechsel vermeiden**

Der Aufbau einer tragfähigen Beziehung elementar. Ist der Beziehungsaufbau geglückt, können schwierige Themen besser angesprochen und durch das Gegenüber aufgenommen werden. Erlebte Kränkungen können so minimiert werden. Es ist daher wichtig, dass eine Zusammenarbeit möglichst nicht durch Beraterwechsel unterbrochen wird. Es macht Sinn, dass beispielsweise zu Beginn der Zusammenarbeit mehrere Gespräche sowie im Verlauf der Zusammenarbeit ein regelmässiger Austausch stattfindet.

- **Abklärung der Leistung und Eignung**

Da narzisstische Klientinnen und Klienten teilweise zu einer Überschätzung ihrer Leistungen tendieren, ist es wichtig, eine fundierte Abklärung der Leistung und Eignung in Bezug auf einen spezifischen Berufswunsch zu machen. So können allfällige Misserfolge und damit einhergehende Krisen vorgebeugt werden. Bei der Rückmeldung von Resultaten, die nicht der eigenen Einschätzung entsprechen, muss man sich bewusst sein, dass es zu einer Kränkung des Gegenübers führen kann – auch wenn die Ergebnisse so ressourcenorientiert wie möglich formuliert werden.

- **Mit Optionen arbeiten**

Bei der Erarbeitung eines Eingliederungsplans macht es Sinn, dass mehrere Optionen besprochen und priorisiert werden. Die Priorisierung kann dabei durch das Klientel erfolgen. Durch dieses Vorgehen kann den Klientinnen und Klienten gezeigt werden, dass man ihnen die Entscheidungskompetenz zuschreibt und kann so das Selbstvertrauen festigen. Dazu fördert man die Selbstwirksamkeitserfahrung und das gegenseitige Vertrauensverhältnis. Die erarbeiteten Möglichkeiten können auch verschriftlicht werden. Bei einem Misserfolg kann der Klient oder die Klientin so zeitnah abgeholt und an einer alternativen Lösung gearbeitet werden.

- **Wahl der Institution gut überlegen und abwägen**

Die Wahl einer geeigneten Institution und Fachperson ist insbesondere bei dieser Klientel von grosser Wichtigkeit. So ist es wenig zielführend, narzisstisch geprägte Personen in Institutionen zu platzieren, in denen Menschen mit zum Teil starken (geistigen) Behinderungen arbeiten. Wenn eine Institution im geschützten Rahmen gewählt wird, sollte das Gegenüber klar und transparent über die Wahl der Institution, die dortigen Mitarbeitenden, die Ziele der Massnahme und die zeitliche Begrenzung informiert werden. Im besten Fall kann auf eine Platzierung im zweiten Arbeitsmarkt verzichtet werden. Dies hängt aber klar von der individuellen Situation und den Eingliederungszielen ab.

Bei den Coaches ist es von Vorteil, wenn diese über eine gewisse Berufserfahrung (bestenfalls mit narzisstischen Klientinnen und Klienten) sowie über ein psychologisches Verständnis verfügen. Die hier erwähnten Handlungsansätze können grösstenteils auch auf die Tätigkeit der Coaches übertragen werden.

- **Ressourcenorientierte, wohlwollende, klare Grundhaltung**

Aufgrund der Einschränkungen in der Kritikfähigkeit und der erhöhten Kränkbarkeit ist auf eine ressourcenorientierte, wohlwollende und klare Grundhaltung zu achten. Konfrontationen können zu Krisen und Abbrüchen führen. Aufgrund dieser Tatsache ist der oben erwähnte Beziehungsaufbau elementar. Misserfolge und Kritik sollten vorsichtig formuliert, jedoch nicht unterschlagen werden. Grundsätzlich sind Rückmeldung zu kritischem Verhalten wichtig, da so die berufliche Eingliederung gefördert werden kann.

- **Kontakt zu Therapiefachperson herstellen**

Es empfiehlt sich, möglichst von Beginn der Zusammenarbeit an, einen Kontakt zur Therapeutin / zum Therapeuten herzustellen. Dabei sollte die Einschätzung der Fachperson abgeholt, sowie die Eingliederungsziele und mögliche Stolpersteine thematisiert werden. Es ist wichtig, dass alle am Eingliederungsprozess beteiligten Personen die gleichen Ziele verfolgen, um so die Klientinnen und Klienten bestmöglich zu unterstützen. Ein mögliches manipulativen

Verhalten kann so unterbunden werden. Dieser Kontakt kann auch für einen möglichen Arbeitgebenden wertvoll sein, insbesondere wenn die Eingliederungsmassnahmen der IV abgeschlossen werden.

- **Transparente Kommunikation mit dem Umfeld**

Bei Einsätzen im ersten Arbeitsmarkt gilt es, mit den Beteiligten auf eine transparente Kommunikation über die narzisstischen Ausprägungen zu achten. Dabei sollte man auf die Nennung genauer Diagnosen verzichten und mehr auf die Funktionsebenen, bzw. die konkreten Auswirkungen beispielsweise in der zwischenmenschlichen Interaktion, eingehen. So kann zum Beispiel ein schwieriges Verhalten frühzeitig und offen angesprochen werden, bevor es zu Konflikten kommt. Aus dem Experteninterview wurde klar, dass sich Vorgesetzte und Team häufig stark beeinflussen, wenn nicht sogar manipulieren lassen. Dies kann mit einer gezielten Information und einer Vorbesprechung zumindest zum Teil verhindert werden.

5.2 Grenzen und kritische Reflexion

An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass im Zuge der vorliegenden Arbeit die Datenerhebung innerhalb einer bestimmten Berufsgruppe einer Institution (IV-Stelle SVA Aargau) erfolgte. Er handelte sich dabei um Personen mit grosser Berufserfahrung insgesamt und mehrjähriger Erfahrung in der IV-Berufsberatung. Insofern können die befragten Fachpersonen als «Expertinnen und Experten» in diesem Bereich angesehen werden können.

Aufgrund der sehr kleinen und nicht repräsentativen Stichprobe der Untersuchung, ist es schwierig, allgemeingültige Aussagen zu machen. Aus Sicht der Autorin könnten die Ergebnisse zum Beispiel anders ausfallen, hätte man Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in die Befragung miteinbezogen.

Ebenfalls einschränkend zu erwähnen ist, dass sich Autorin und Befragte aufgrund der gleichen Teamzugehörigkeit bereits gut kannten und die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner möglicherweise von bereits bestehendem Wissen ausgingen. Dieser Umstand kann dazu führen, dass einige Fragen nicht in der Gesamtheit beantwortet wurden, wie es bei fremden Interviewenden der Fall sein könnte.

Die Hinzunahme eines «Experten» erwies sich einerseits als äusserst wichtig und hilfreich, jedoch war die Methodik einer neuen Interviewform in Bezug auf die Ergebnisdarstellung herausfordernd und nicht alle Erkenntnisse aus dem Experteninterview konnten in diesen Rahmen eingebettet werden.

Damit möglichst alle Ausprägungen von Narzissmus berücksichtigt werden konnten, wurde die Definition bewusst offengelassen. Dieser Umstand stellt jedoch die Schwierigkeit dar, dass die untersuchte Personengruppe nicht klar eingegrenzt wurde. Dazu kommen die bereits

mehrfach erwähnten Komorbiditäten, die die erhaltenen Ergebnisse verzerren könnten. Die Ergebnisse können somit für Personen mit einer diagnostizierten narzisstischen Persönlichkeitsstörung gelten - oder narzisstisch geprägten Klientinnen und Klienten.

5.3 Ausblick

Aus Sicht der Autorin könnte die vorliegende Arbeit, insbesondere die Handlungsempfehlungen in verkürzter Form neuen IV-Berufsberatenden zur Verfügung gestellt werden. So könnte ein Leitfaden im Sinne von «Best Practice» erstellt und in der Einführung als Orientierungshilfe abgegeben werden. Ein solcher Leitfaden wurde bereits in einer früheren Masterarbeit zum Thema Persönlichkeitsstörung Typ: Borderline verfasst (vgl. Stoffel, 2016). Diese Möglichkeit lässt sich aus Sicht der Autorin auch auf weitere psychiatrische Krankheitsbilder ausweiten. Insbesondere Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger könnten von einer kurzen Lektüre der wichtigsten theoretischen Erkenntnisse und der Handlungsansätze profitieren.

Beim Verfassen des Theorieteils fiel der Autorin auf, dass das Thema Narzissmus häufig Gegenstand von Fachzeitschriftartikeln ist und somit breit diskutiert wird. Empirische Studien sind jedoch spärlich vorhanden, was angesichts der scheinbaren Aktualität des Themas ungewöhnlich ist. So kann grundsätzlich festgestellt werden, dass die Forschung insbesondere zum pathologischen Narzissmus weiter vorangetrieben werden sollte. So könnten auch die Behandlungsmöglichkeiten vertiefter beforscht und damit mehr Behandlungserfolge erzielt werden. Dies würde wiederum der beruflichen Integration dienen.

Auf die vorliegende Untersuchung bezogen, würde sich aus Sicht der Autorin eine qualitative Studie mit einer grösseren Stichprobe anbieten. Bei einer grösseren Stichprobe könnte mehr auf die Heterogenität der Befragten geachtet werden. So könnten nebst dem Einbezug von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern beispielsweise auch weitere Berufsgruppen innerhalb der beruflichen Integration befragt werden wie zum Beispiel Coaches oder Abklärungsfachpersonen. Diese Berufsgruppen begleiten die Klientinnen und Klienten in der Regel enger im Prozess als IV-Berufsberatende.

Weiter wäre es interessant, eine qualitative Studie mit Betroffenen durchzuführen, um deren Sichtweise aufzuzeigen. Hier müsste das Erhebungssetting aus Sicht der Autorin jedoch genau durchdacht und angepasst werden, damit ein umfassendes Bild gezeigt kann.

Sofern es die Reliabilität der Diagnostik erlaubt, wäre eine Untersuchung mit Betroffenen, bei denen eine ausgewiesene Persönlichkeitsstörung vorliegt, spannend und würde vermutlich zu genaueren Ergebnissen führen.

Literaturverzeichnis

American Psychiatric Association. (2015). *Diagnostische Kriterien DSM-5* (P. Falkai, H.-U. Wittchen, M. Döpfner, W. Gaebel, W. Maier, W. Rief, H. Sass, & M. Zaudig, Hrsg.; Deutsche Ausgabe). Göttingen: Hogrefe Verlag.

Baer, N., Frick, U., Rota, F., Vallon, P., Aebi, K., Romann, C., & Kurmann, J. (2017). *Patienten mit Arbeitsproblemen, Befragung von Psychiaterinnen und Psychiatern in der Schweiz*. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Eidgenössisches Departement des Innern EDI.

Bundesamt für Sozialversicherungen (2021). *IV-Statistik 2020*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen. Zugriff am 03. November 2021 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv/statistik.html>

Bundesamt für Sozialversicherungen (2021). *Grundlagen zur Invalidenversicherung*. Zugriff am 03. November 2021 unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/iv.html>

Dammann, G. (Hrsg.). (2012). *Narzissmus: Theorie, Diagnostik, Therapie* (1. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Dammann, G. & Fiedler, P. (2011). *Psychotherapie von Persönlichkeitsstörungen – Perspektiven integrativer Psychotherapie*. In: W. Senf, M. Broda, (Hrsg.) *Praxis der Psychotherapie*. (5. Aufl.) Stuttgart: Thieme Verlag.

Di Pierro, R., Mattavelli, S., & Gallucci, M. (2016). *Narcissistic Traits and Explicit Self-Esteem: The Moderating Role of Implicit Self-View*. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01815>

Dilling, H., Mombour, W., Schmidt, M. H., Schulte-Markwort, E., Remschmidt, H., & Weltgesundheitsorganisation (Hrsg.). (2015). *Internationale Klassifikation psychischer Störungen: ICD-10 Kapitel V (F) klinisch-diagnostische Leitlinien* (10. Auflage, unter Berücksichtigung der Änderungen entsprechend ICD-10-GM 2015). Göttingen: Hogrefe Verlag.

Doering, S., Hartmann, H.-P., & Kernberg, O. F. (Hrsg.). (2021). *Narzissmus: Grundlagen - Störungsbilder - Therapie* (in E. Vorspohl & P. Holler, Übers.; 2., aktualisierte und erweiterte Auflage). Stuttgart: Schattauer Verlag.

Fiedler, P., & Herpertz, S. (2016). *Persönlichkeitsstörungen* (7., vollständig überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Flick, U. (2006). *Qualitative Evaluationsforschung – Konzepte, Methoden, Umsetzungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Jeung-Maarse, H., & Herpertz, S. C. (2020). *Neues zur Diagnostik und Therapie von Persönlichkeitsstörungen – Änderungen in ICD-11*. *Der Nervenarzt*, 91(9), 863–871. <https://doi.org/10.1007/s00115-020-00936-7>

Kernberg, O. F., & Ermann, M. (2016). *Hass, Wut, Gewalt und Narzissmus* (2. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Klein, J. P., & Klein, E. M. (2021). *Mein Leitfaden Psychiatrie: Basiskompetenzen für den Klinikalltag*. Berlin: Springer Verlag.

Knappe, S. & Wittchen, H. (2020). *Diagnostische Klassifikation psychischer Störungen*. In J. Hoyer & S. Knappe (Hrsg.), *Klinische Psychologie & Psychotherapie*. Berlin: Springer Verlag.

Köpp, W. (2016). *Gesellschaftliche Aspekte narzisstischer Störungen*. *Forum der Psychoanalyse*, 32(1), 99–110. <https://doi.org/10.1007/s00451-015-0220-9>

Lammers, C.-H. (2019). *Narzissmus oder kein Narzissmus?: Ein Überblick zum Nutzen und Unnutzen des Begriffs in unserer Gesellschaft*. *PiD - Psychotherapie im Dialog*, 20(03), 19–25. <https://doi.org/10.1055/a-0771-7102>

Lammers, C.-H., Vater, A., & Roepke, S. (2013). *Narzisstische Persönlichkeitsstörung*. *Der Nervenarzt*, 84(7), 879–888. <https://doi.org/10.1007/s00115-013-3772-1>

Maaz, H.-J. (2012). *Die narzisstische Gesellschaft: ein Psychogramm*. München: C.H. Beck.

Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (8. Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Verlag.

Mestel, R. (2019). *Diagnostik der narzisstischen Persönlichkeitsstörung*. *PTT - Persönlichkeitsstörungen: Theorie und Therapie*, 23(1), 41–53.

Miller, J. D., Lynam, D. R., Hyatt, C. S., & Campbell, W. K. (2017). *Controversies in Narcissism*. *Annual Review of Clinical Psychology*, 13(1), 291–315. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032816-045244>

Olesen, B. (2015). *Der Mensch hinter der Maske: Vom Umgang mit narzisstischen Klienten in Coaching und Beratung*. Paderborn: Junfermann Verlag. <http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=4344713>

Sachse, R., Sachse, M., & Fasbender, J. (2011). *Klärungsorientierte Psychotherapie der narzisstischen Persönlichkeitsstörung*. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Sass, H. (1987). *Psychopathie, Soziopathie, Dissozialität: Zur Differentialtypologie der Persönlichkeitsstörungen*. Berlin: Springer Verlag.

Schmidlin, S. & Champion, C. (2021). *Integrationsmassnahmen unterstützen berufliche Eingliederung*. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Beiträge zur Sozialen Sicherheit. Eidgenössisches Departement des Innern EDI.

Sedikides, C., Rudich, E. A., Gregg, A. P., Kumashiro, M., & Rusbult, C. (2004). *Are normal narcissists psychologically healthy?: Self-esteem matters*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(3), 400–416. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.3.400>

Stoffel, F. (2016). «Ich hasse Sie – bitte unterstützen Sie mich!» Die Erarbeitung eines Leitfadens für die IV-Berufsberatung zur beruflichen Integration und Reintegration von Personen mit einer Persönlichkeitsstörung Typ: Borderline. Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

Walter, M., & Bilke-Hentsch, O. (2020). *Narzissmus: Grundlagen - Formen - Interventionen* (1. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

WorkMed (Website), Zugriff am 13.11.2021 unter <https://workmed.ch/>

Anhang

Anhang A: Leitfaden Experteninterview

Anhang B: Leitfaden Standardisiertes Leitfadeninterview

Anhang C: Kategoriensystem

Anhang A

Experteninterview – Narzisstische Klientinnen und Klienten

Grundgedanke: Allgemeine Fragen zum Thema Narzissmus / Übergeordnete Themen der Zusammenarbeit (Chancen & Risiken) / Grundsätzliche Erfolgsfaktoren

Einführung: Dank für Teilnahmebereitschaft, Datenschutz, Fragen des Interviewpartners

Angaben zur Person und Arbeit: Werdegang, Funktion / Aufgaben, Berufserfahrung

-
- **Häufigkeit** der Diagnosestellung einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung, bzw. **Veränderung** über die Zeit? Vorkommen narzisstischer Persönlichkeitsstile?
 - Welche beruflichen **Ressourcen** fallen auf?
 - **Arbeitsprobleme:** Mit welchen Herausforderungen sind Betroffene und ihr berufliches Umfeld besonders konfrontiert?
 - Was gilt es in der **Beratung** zu beachten?
 - Welche **Fähigkeiten** seitens Beratungsperson sind in der Zusammenarbeit gefragt?
 - Welche **Faktoren** sind wichtig für eine erfolgreiche berufliche Integration?

Abschluss: Dank für Auskunfts- und Teilnahmebereitschaft.

Anhang B

Standardisiertes Leitfadeninterview

Einführung: Dank für Teilnahmebereitschaft, Vertraulichkeit und Datenschutz, Fragen des Interviewpartners

Fragen / Angaben zur Person und Arbeit: Alter, Geschlecht, Werdegang, Funktion / Aufgaben, Berufserfahrung

Erfahrung mit narzisstischen Klientinnen und Klienten?

	Leitfragen	Konkrete Fragen	Bemerkungen/Antworten
1	<p>Welche Ressourcen fallen im Kontakt mit narzisstischen Klientinnen und Klienten auf und wie können diese für die berufliche Integration genutzt werden?</p> <p><i>Stichworte:</i> Leistungsbereitschaft Selbstbewusstsein Überzeugungskraft Führungsqualitäten Eloquenz</p>	<ul style="list-style-type: none">- Welche Ressourcen fallen dir in der Zusammenarbeit mit den Klient_innen auf?- Was für einen Einfluss haben diese Ressourcen auf die berufliche Integration?	

2	<p>Welche Herausforderungen stellen sich im Umgang mit narzisstischen Klientinnen und Klienten?</p> <p><i>Stichworte:</i> Anspruchshaltung Kränkbarkeit (Umgang mit Misserfolgen) Arroganz (unrealistische Berufswünsche) Entwertung des Gegenübers Potentiell angriffiger Kommunikationsstil Vermeidungstendenzen Fehlende Krankheitseinsicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Was empfindest du als schwierig im Kontakt mit den Klient_innen? - Was löst das in dir aus? - Aus welchen Gründen musste allenfalls eine Zusammenarbeit beendet werden? - Was sind aus deiner Sicht die grössten Herausforderungen / Stolpersteine bei der Eingliederung? - Gibt es weitere Faktoren, die die Eingliederung der Klient_innen erschweren könnten? 	
3	<p>Was gilt es speziell zu beachten in der Beratung von narzisstischen Klientinnen und Klienten?</p> <p><i>Stichworte:</i> Klares Rollenverständnis / Abgrenzungsfähigkeit Klare Kommunikation (evt. mehr schriftlich, «emotionsarm») Selbstsicherheit (sich nicht aus der Ruhe bringen lassen) Wohlwollende und verständnisvolle Grundhaltung Authentische Ressourcenorientierung Bewusstsein, was pathologischer Narzissmus bedeutet = fragiler Selbstwert, Person versucht mit seinem Verhalten Selbstwert zu schützen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wie gestaltest Du die Beratung? - Wie unterscheidet sich die Beratung zu anderen Personen ohne Narzissmus? - Welche Methoden haben sich im Umgang besonders bewährt? Auf was achtest Du? - Was sollte man in der Beratung vermeiden (No Go's)? 	

4	<p>Welche Faktoren können eine Berufliche Integration von narzisstischen Klientinnen und Klienten begünstigen?</p> <p>Stichworte: Vertrauensbasis / «Beziehungskredit» Zusammenarbeit mit Behandlern Eigenschaften von geeigneten Partnern / Coaches / Institutionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Was sind die Erfolgsfaktoren für eine berufliche Integration? - Wie können wir am besten Unterstützung bieten? - Was kann hinderlich sein? 	
---	---	--	--

Abschluss: Dank für Auskunft- und Teilnahmebereitschaft.

Anhang C

Auswertung Interviews: Kategoriensystem

Hauptkategorie: Ressourcen	
Kategorie	Beispielzitate
Leistungsbereitschaft	<p>Die wollen gut sein und sie haben von sich auch das Gefühl, sie seien in der Superlative, aber grundsätzlich wollen sie ja gut sein und sie wollen ja, dass die Leute sie gut finden und das kann durchaus eine Ressource sein, dass jemand wirklich mitmacht und abliefern möchte.</p> <p>Sie können sich mehrheitlich gut artikulieren, sie können ihre Wünsche äussern, sie sind in den allermeisten Fällen auch bereit für ihre Wünsche auch etwas zu tun. Sie können sich auch verkaufen.</p> <p>Und sie sind ja oftmals auch sehr leistungsorientiert, also sie möchten ja bewundert werden, sie möchten ja Erfolg haben, sie möchten am liebsten die besten, schönsten und grössten sein und wenn sie diese Fähigkeiten haben, kann das natürlich bei einer Umschulung sehr förderlich sein.</p>
Auftrittskompetenz / Kommunikationsfähigkeiten / Selbstbewusstsein	<p>Ressourcen sind sicher, oftmals tadellos gewinnendes, charismatisches Auftreten, wo man wie das Gefühl hat, wow, doch da sind Ressourcen da.</p> <p>Also, Klientinnen und Klienten mit einer narzisstischen Persönlichkeitsstörung, die haben ja oft sehr ein charismatisches, selbstsicheres Auftreten (...)</p>
Selbstständigkeit	<p>(...) auch die Fähigkeit, wirklich alles selbstständig zu machen und auch selbstständig zu steuern wollen.</p>

Hauptkategorie: Herausforderungen	
Kategorie	Beispielzitate
Kränkbarkeit	<p>Es wird einfach dort schwierig, wo man sie dann damit konfrontiert, dass es eben nicht reicht, das wird schwierig.</p>
Arrogantes Verhalten	<p>Sie können ja in einem Vorstellungsgespräch brillieren und dann nach zwei, drei Monaten wird das zur Belastung, in einem Team, dann wenn das Feuerwerk verpufft ist, dann kann er wirklich, dann, nicht nur das er selbst anfängt zu leiden sondern eben das System auch, weil er halt immer im Mittelpunkt sein möchte, immer Recht haben möchte, immer Hunger und Durst nach Bewunderung hat.</p>
Anspruchshaltung	<p>Was bei uns auf der IV das Thema ist, dass sie gehäuft mit starken Anspruchshaltungen kommen. Wie geht man damit um, wie grenzt man sich ab.</p>

Vermeidungstendenzen	(...) bei einer Überforderung gehen die Personen auf Rückzug und bei Unterforderung dann auch.
Überschätzung vs. Überforderung	Die Gefahr ist dann halt, dass sie ausbrennen darin und über ihre Leistungskapazität hinaus gehen und in ein Burnout oder sonst eine Krise geraten, weil sie so leistungsorientiert sind.
Tiefer Selbstwert	(...) und hinter dem Ganzen, manchmal auch Minderwertigkeitsgefühl. Einerseits stellen sie sich dar, und andererseits ist trotzdem irgendwo ein Minderwertigkeitsgefühl, etwas was sie kompensieren durch das, und das macht es manchmal schwierig in der Berufswahl oder in Tätigkeiten, wo sie sich dann trotzdem nicht zutrauen, das zu machen.
Kritikfähigkeit	Es wird einfach dort schwierig, wo man sie dann damit konfrontiert, dass es eben nicht reicht, das wird schwierig. Problematisch ist es ja dann immer, wenn es in so eine Symmetrie reingeht, also wenn es in eine Konfrontation reingeht.
Führungsakzeptanz	Wir haben ja viele Leute, die haben eine Berufslehre und gleichwertig heisst, eine zweite Berufslehre machen, aber eine zweite Berufslehre machen heisst für die Betroffenen, es gibt ja im Berufsweg auch so verschiedene Rollen (...) und in der Umschulungsberatung bei der IV bist du immer wieder am Thema, dass sie eigentlich in einem Alter, wo das nicht mehr so selbstverständlich ist, wieder in die Rolle vom Lernenden zurückmüssen (...) Und ein Narzisst kann eigentlich nicht in die Rolle von einem Lernenden gehen.
Manipulation	Also sie können ja noch Talent haben, andere auszunutzen.
Aggression	Dann ging es nicht mehr. Und dann hat er sich verkracht, er hat "geschumpfen", er wurde furchtbar böse und wir mussten abrechnen (...)
Komorbiditäten	Und eigentlich, wenn er nur narzisstisch wäre, dann wäre es noch schön.
Diskrepanz zwischen «schein und Sein»	Schwierig ist einfach, diese Diskrepanz zwischen Sein und Schein. Die grossen Herausforderungen gibt es, glaub ich dann, wenn der Erfolg ausbleibt. Ich glaube, diese Narzissten, die untalentierte sind, die wenige Fähigkeiten haben, auch schulische Fähigkeiten haben, wenn es so diese Diskrepanz gibt zwischen dieser Grandiosität, die sie sich eigentlich wünschen und eben diesen ausgewiesenen Fähigkeiten. (...) Nicht jeder Narzisst kann wirklich in den Aussendienst gehen oder in Versicherungen oder kann Chef oder Geschäftsleiter oder CEO oder Star oder was auch immer werden, also wirklich auch Leute, die das nicht haben, dort beobachte ich immer so einen schwierigen Verlauf.

Hauptkategorie: Beratungsansätze	
Kategorie	Beispielzitate
Vertrauensbasis schaffen	Also, ich habe jetzt die Erfahrung gemacht, dass sehr wichtig ist, dass es einen Beziehungsaufbau gibt. Es braucht, gerade mit Personen mit einer narzisstischen Thematik, braucht es einen verbindlichen, vertrauensvollen Beziehungsaufbau und wenn das gelingt und in diesem Beziehungsaufbau wirklich auch sehr sachlich, nüchtern, ruhig die Rahmenbedingungen besprochen werden und er kann oder sie kann das auch so nachvollziehen, plus/minus, dann ist das so eine gute Grundlage (...)
Auf der Sachebene bleiben >> schriftliche Kommunikation	(...) möglichst authentisch, sachlich bleibt, klar bleibt, oftmals auch, habe ich die Erfahrung gemacht, dass man Vereinbarungen tatsächlich schriftlich macht, das man es (...) in einer späteren Situation, nicht sagen kann, ja wir haben es doch gesagt und so weiter, dass man es Schwarz auf Weiss hat, das ist, glaube ich, eine sehr hilfreiche Methodik, damit so ein bisschen diese Verbindlichkeit da ist.
Konfrontation vermeiden >> Leistungstestungen?	Was definitiv der Unterschied ist, ist in der, ja wirklich so in der Konfrontation von Missglücktem oder Verschuldetem, da bin ich in der Wortwahl wahrscheinlich behutsamer als mit Nicht-Narzissen. Also was ich gar nie gemacht habe, weil ich es schwierig finde, ist ein Intelligenztest. Man kann den Test schon machen, aber man muss ihn mit den Leuten auch besprechen und man weiss dann nicht sicher, was rauskommt.
Psychologisches Verständnis >> Hintergrundwissen	Also dass man diese Personen wahrnimmt in ihrem narzisstischen Persönlichkeitsstil, der ja immer anders ausgeprägt ist und nicht einfach schubladisiert und die Ressourcen auch sieht, das ist so für mich, und einfach viel Verständnis und Geduld mitbringt, aber auch eine Klarheit in der Kommunikation, die sie brauchen. Klarheit und aber auch immer eine Wertschätzung, ihnen gegenüber, für das was sie machen, nicht was sie sind, oder was sie denken, sie seien es, und für das was sie auch schaffen, trotz dem Krankheitsbild.
Klares Rollenverständnis / Abgrenzungsfähigkeit	Aber es löst etwas aus und ich glaube, man muss sehr stark bei sich bleiben und darf nicht in diese Konfrontation gehen. Aber ich denke das ist ja auch eine Ressource von den Narzissen, dass sie ja sehr diesen Röntgenblick haben und sie wissen ja ganz genau wo deine Schwächen sind, oftmals, und genau dort setzen sie an, wenn sie nicht das bekommen, was sie wollen. Also sie treffen einem ja genau am richtigen Ort, am vulnerablen Punkt, oftmals, und das muss man aushalten und je reflektierter, habe ich das Gefühl, das man selber ist, desto eher kann man damit umgehen. Genau, das ist noch etwas Wichtiges, dass ich mich auch als Berater immer wieder abgrenzen kann von den Anspruchserwartungen, die die Personen bringen.
Ressourcenorientierung (authentisch!)	Man muss eben die Ressourcen sehen, man muss diese Narzissen als kompetente Klienten sehen und ich denke auch, man muss dieses Krankheitsbild verstehen. Dass ich eine gewisse Ausgewogenheit habe, einerseits, ihr Krankheitsbild ernst zu nehmen, ihnen Wertschätzung

	entgegenzubringen, aber nicht verstärke. Also nicht sagen, ja sie sind die Beste und machen sie, sie erreichen alles. Aber das, was sie erreichen, auch wertschätze. Ihnen auch einmal sagen, dass haben sie wirklich gut gemacht. (...) Ich denke, es ist ein wichtiger Punkt, die Personen wahrzunehmen in seinen Bedürfnissen.
Mitbestimmung	(...) das er mitbestimmen kann oder das er vor allem bestimmt und das wir dann eigentlich eher in der beratenden, begleitenden Funktion sind.

Hauptkategorie: Begünstigende Faktoren für die berufliche Eingliederung	
Kategorie	Beispielzitate
Vermeidung geschützter Rahmen >> passendes Setting	Also ich überlege mir ganz gezielt, zu welcher Fachperson kann ich so jemanden geben. Das ist schon so, auch in welche Institution. Wir haben ja ein ganz grosses Angebot an Durchführungsstellen im geschützten Rahmen zur Verfügung, das hat sich auch entwickelt in den letzten Jahren und es ist auch sehr toll, das ist aber für (...) von da her würde ich jetzt glaube ich, nicht mit einem Narzissten in eine Institution gehen, wo viele geistig Behinderte sind mit geschützten Arbeitsplätzen (...) man muss es immer individuell anschauen, finde ich, aber es könnte eine Kränkung darstellen.
Therapeutisches Setting	Dass ich nicht das Therapeutische mache, sondern schaue, wie können wir das therapeutische Setting aufgleisen. Und wie können wir das berufliche und das therapeutische koppeln oder koordinieren, dass wir eigentlich gemeinsam das Ziel der Umschulung oder der Berufswahl, von der Eingliederung erreichen können.
Sonstiges	Und dann wahrscheinlich der Erfolgsfaktor, dass du eine Balance findest zwischen den Anforderungen, die die Arbeit stellt und den Ressourcen, die jemand hat und diesen Skills, wie kann ich mit meinem Narzissmus umgehen. Also im besten Fall kann man wie diese Vorschläge, die sie bringen, dass was sie wollen, wenn man das unterstützen kann, dann ist die Erfolgchance relativ hoch im Gegenteil, wenn es dann eben nicht funktioniert, oder dass man nicht unterstützen kann, dann wird es schwierig. (...) wir in der Berufsberatung haben diese Personen ja stundenweise und das ist ja in der Regel verträglich, wenn das glückt mit dem Beziehungsaufbau und ich finde das ist so die grosse Basis, aber diese Kränkungen passieren ja dann vor allem beim Arbeitsplatz, in der Schule, in den Institutionen mit diesen Leuten mit denen sie zusammenarbeiten müssen.