



FH Münster
Fachbereich Sozialwesen
Sommersemester 2024
Masterarbeit
Erstprüfer: Herr Prof. Dr. Manuel Tusch
Zweitprüfer: Herr Prof. Dr. Dirk Waschull

**„Gelassen und zufrieden zur persönlichen Entwicklung –
Die Rolle von Selbstmitgefühl bei der Integration von neu-
formulierten Glaubenssätzen“**

Martin Suttarp
5. Semester Masterstudiengang Beratung Mediation Coaching
Matrikelnummer: 1212862
Bockumer Weg 59, 40472 Düsseldorf
ms555845@fh-muenster.de
26.07.2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Glaubenssatz-Arbeit im Coaching	4
2.1	Begriffsbestimmung und Entstehung von Glaubenssätzen	4
2.2	Bedeutung von Glaubenssatz-Arbeit im Coaching	7
2.3	Bestandteile und Ablauf der Glaubenssatz-Arbeit	8
2.4	Die Herausforderung der Integration neuformulierter Glaubenssätze .	9
2.4.1	Glaubenssatz-Arbeit als Persönlichkeitsveränderung.....	10
2.4.2	Möglichkeiten der gezielten Persönlichkeitsveränderung durch Coaching.....	11
3	Theoretische Grundlagen der menschlichen Verhaltensänderung	13
3.1	Das Transtheoretische Modell der Veränderung (TTM).....	14
3.1.1	Kernannahmen	14
3.1.2	Die Stufen der Veränderung	15
3.1.3	Verhaltensänderungsstrategien, Entscheidungsbalance und Selbstwirksamkeitserwartung.....	16
3.1.4	Stärken und Schwächen	19
3.1.5	Abstrahierfähige Inhalte	21
3.2	Veränderungsabsicht.....	22
3.3	Der Übergang vom Wollen zum Handeln – Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen	24
3.4	Selbstwirksamkeitserwartung (SWE)	27
3.5	Umgang mit Rückschlägen.....	29
3.6	Zusammenfassung	29
4	Analyse: Selbstmitgefühl als Katalysator für Verhaltensänderungsprozesse?	29
4.1	Untersuchungsdesign und Forschungsmethode	31
4.2	Das Konzept Selbstmitgefühl (SMG).....	31

4.2.1	Freundlichkeit gegenüber sich selbst.....	32
4.2.2	Das Gefühl einer gemeinsamen menschlichen Erfahrung ..	33
4.2.3	Achtsamkeit	34
4.3	Der Zusammenhang von SMG und intrinsischer Motivation.....	36
4.3.1	Ziele, Methodik und Ergebnisse der Studien	36
4.3.2	Diskussion	41
4.4	Der Zusammenhang von SMG und SWE.....	42
4.4.1	Ziele, Methodik und Ergebnisse der Studien	42
4.4.2	Diskussion	47
4.5	Der Zusammenhang von SMG und der Umgang mit Rückschlägen .	49
4.5.1	Ziele, Methodik und Ergebnisse der Studien	49
4.5.2	Diskussion	58
4.6	Ergebnis der Analyse	60
5	Fazit.....	61
6	Literaturverzeichnis	62
7	Abbildungsverzeichnis	67
8	Tabellenverzeichnis.....	67
9	Abkürzungsverzeichnis	69
10	Anhang.....	70

1 Einleitung

Viele Menschen wollen bestimmte Eigenschaften an sich verändern. Sie wollen zum Beispiel entspannter, gelassener, zufriedener, beliebter oder erfolgreicher werden. Da sich Eigenschaften durch Verhaltensweisen manifestieren, müssen sie dafür ihre Verhaltensweisen ändern. Weil sie diese Veränderung oftmals nicht allein erzielen können, suchen sie sich Unterstützung in einem Coaching. Dort ist es in vielen Fällen hilfreich, an bestehenden Glaubenssätzen dieser Menschen zu arbeiten.

Glaubenssätze sind, vereinfacht gesagt, die Überzeugungen eines Menschen über sich und seine Umwelt (vgl. Jochims 2019, S. 138 f.). An ihnen orientiert sich in hohem Maße sein Verhalten. Gemeinsam wird versucht, Glaubenssätze so umzuformulieren und in den Alltag zu integrieren, dass sie das gewünschte Verhalten anregen. Aber auch dies bereitet vielen Menschen Schwierigkeiten. Denn die erfolgreiche Integration eines neuformulierten Glaubenssatzes zeigt sich seinerseits in veränderten Verhaltensweisen. Damit stehen sie vor den gleichen Herausforderungen wie vor dem Coaching. Sie haben zum Beispiel Probleme damit, über einen längeren Zeitraum für die Veränderung motiviert zu bleiben, trauen sich die gewünschte Veränderung insgeheim nicht zu, sabotieren sich selbst oder geben nach Rückschlägen schnell auf. Es bedürfte eines Werkzeuges, das diese Schwierigkeiten abzumildern vermag und der Glaubenssatz-Arbeit so zur Entfaltung ihres vollen Potenzials verhilft.

Als solches Werkzeug kommt das Praktizieren von Selbstmitgefühl (SMG) in Betracht. Das Konzept des SMG wird in den letzten 20 Jahren mit zunehmendem Interesse in verschiedensten Kontexten erforscht und mit zahlreichen positiven Wirkungen für Gesundheit, Zufriedenheit, Motivation, Leistung oder persönlicher Weiterentwicklung in Verbindung gebracht (vgl. zum Beispiel Neff 2023; S. Zhang et al. 2023; Kotera et al. 2021; Liao et al. 2021; Vandenkerckhove et al. 2019). Welche positiven Wirkungen SMG abstrakt für Verhaltensänderungsprozesse (VÄP), geschweige denn für den ganz konkreten VÄP im Zusammenhang mit der Glaubenssatz-Arbeit bereithält, wurde noch nicht unmittelbar erforscht. Die vorliegende Arbeit möchte zum Erkenntniszuwachs in Bezug auf die Vorzüge des SMG beitragen und geht daher der Frage nach: „Inwiefern kann das Praktizieren von SMG die Integration neuformulierter Glaubenssätze unterstützen?“.

Die Arbeit beginnt mit einer Einführung in die Glaubenssatz-Arbeit im Coaching. Der Begriff „Glaubenssatz“ wird bestimmt, die Entstehung von Glaubenssätzen erläutert, die Bedeutung von Glaubenssatz-Arbeit aufgezeigt sowie die Bestandteile einer Coachingintervention exemplarisch vorgestellt. Es wird herausgearbeitet, dass die Integration von neuformulierten Glaubenssätzen ein VÄP ist und dass solche Prozesse typischerweise bestimmte Schwierigkeiten bergen. Daher wird auf einer grundlegenden Ebene beleuchtet, wie VÄP ablaufen. Kritische Stellen im Prozess werden identifiziert, die Verhaltensänderungen hemmen können. Im Rahmen eines narrativen Reviews werden dann aktuelle Studien ausgewertet, die untersuchen, wie mithilfe von SMG solche kritischen Stellen gemeistert werden können. Die Erkenntnisse daraus bilden die Basis für eine Antwort auf die Forschungsfrage.

2 Glaubenssatz-Arbeit im Coaching

Das Anliegen von Coaching ist es, Menschen dabei zu unterstützen, ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Oft verfolgen Menschen das Ziel, bestimmte Eigenschaften an sich zu verändern. In einem geschützten Rahmen arbeiten Coach und Klient*in auf Augenhöhe zusammen, um Ressourcen der Klient*innen zu (re-) aktivieren, verschiedene Perspektiven einzunehmen und um nachhaltige interessen- und bedürfnisorientierte Lösungen zu erarbeiten, die die Zielerreichung begünstigen (vgl. Institut für Angewandte Psychologie 2024). Um die Selbstexploration der Klient*innen und den eigenverantwortlichen Umgang mit ihren Angelegenheiten zu fördern, bringen Coaches an geeigneten Stellen unterstützende Interventionen in den Prozess ein. Sind sich Klient*innen zwar über ihre Ziele im Klaren, können diese aber nicht erreichen, weil sie durch unbewusste Vorgänge in irgendeiner Form blockiert werden, erweist sich die Arbeit an Glaubenssätzen oft als gewinnbringend.

2.1 Begriffsbestimmung und Entstehung von Glaubenssätzen

Der Begriff „Glaubenssatz“ stammt aus dem Neuro-Linguistischen Programmieren (NLP). Es ist schwierig, in nur wenigen Worten präzise zu erklären, was NLP ist, weil es sich um eine noch recht junge Disziplin handelt. Zudem gibt es viele verschiedene Definitionsversuche, aber noch keine Verständigung auf einen einheitlichen Begriff. Grob gesagt kann man festhalten, dass es sich um eine stetig wachsende Sammlung von Interventionen und Techniken handelt, die dazu dienen,

menschliches Verhalten und Erleben zu verändern (vgl. Graf 2017, S. 15). NLP wurde Anfang der 1970er-Jahre in den USA von dem Mathematiker und Informatiker Richard Bandler und dem Linguisten John Grinder begründet. Die beiden jungen Männer, die auch an psychotherapeutischen Themen interessiert waren, untersuchten damals die Arbeitsweise der bekannten Berater*innen und Psychotherapeut*innen Virginia Satir, Fritz Perls und Milton Erickson. Sie wollten herausfinden, welche kommunikativen Fähigkeiten und Verhaltensweisen ausschlaggebend sind, um erfolgreiche Veränderungsprozesse bei Klient*innen anzuleiten.

Wollten sie anfangs nur die zugrundeliegenden Kommunikationsmuster ergründen, gingen sie im Verlauf dazu über, ihre gefundenen Ergebnisse in Kommunikationstechniken zu übersetzen und diese selbst im Kontakt mit Klient*innen anzuwenden. Die Vorgehensweise der Untersuchung sowie die Techniken fassten sie in einem Modell zusammen, dem sie den Namen „Neuro-Linguistic-Programming (NLP)“ – oder auf Deutsch „Neuro-Linguistisches Programmieren“ – gaben. Bis heute wurde das Modell stetig weiterentwickelt und um eine Vielzahl von Techniken ergänzt. NLP findet heute breite Anwendung in den verschiedensten Coaching-Formaten (vgl. Walker 2018, S. 21 ff.).

Der Name setzt sich aus den drei Komponenten zusammen, die für eine Veränderung des menschlichen Verhaltens und Erlebens relevant sein sollen: „Neuro“ steht für die Vorgänge im Gehirn, die mithilfe von Sprache („Linguistik“) in Form von Interventionen verändert („programmiert“) werden sollen. So sollen Menschen in die Lage versetzt werden, die gewünschten Veränderungen im Außen zu bewirken (Sawizki 2011, S. 10 f.). In der NLP-Praxis zeigte sich im Laufe der Zeit, dass ein erwünschtes neues Verhalten nicht einfach gelehrt und einstudiert werden kann. Es muss auch mit den Überzeugungen der Klient*innen zusammenpassen, das heißt damit, wie sie ihre Welt wahrnehmen und deuten. Überzeugungen helfen dem Menschen auf der einen Seite, seine Erfahrungen einzuordnen und ihnen einen Rahmen zu geben. Auf der anderen Seite sind sie die treibende Kraft, die bestimmte Fähigkeiten und Verhaltensweisen fördert und andere hemmt. Im NLP werden diese Überzeugungen „Glaubenssätze“ genannt. Das Konzept der Glaubenssätze wurde maßgeblich durch Robert Dilts mit seinen Büchern „Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit“ und „Die Veränderung von Glaubenssystemen“ ins NLP eingeführt (vgl. Jochims 2019, S. 138 f.). Glaubenssätze sind Einschätzungen des Menschen über sich, seine Umgebung und das Leben. Sie sind Schlussfolgerungen der subjektiven Wahrnehmung eines

Menschen und entsprechen nicht der objektiven Wirklichkeit. Sie wirken als unbewusste Filter, die den Fokus der Aufmerksamkeit steuern. Ferner bestimmen sie, welche Informationen der Mensch aufnimmt, wie er sie interpretiert und sein Verhalten daran entsprechend ausrichtet (vgl. Ready/Burton 2011, S. 63). Wer dem Glaubenssatz folgt „Um erfolgreich zu sein, muss ich hart und ausdauernd arbeiten“, wird andere Dinge tun als jemand, der der Überzeugung ist „Erfolg ist reine Glückssache“. In gewisser Weise stellen die Glaubenssätze eines Menschen somit dessen innere „Landkarte“ dar, nach der er lebt. Sie helfen ihm, sich in der Welt zurechtzufinden (vgl. Graf 2017, S. 30 f.).

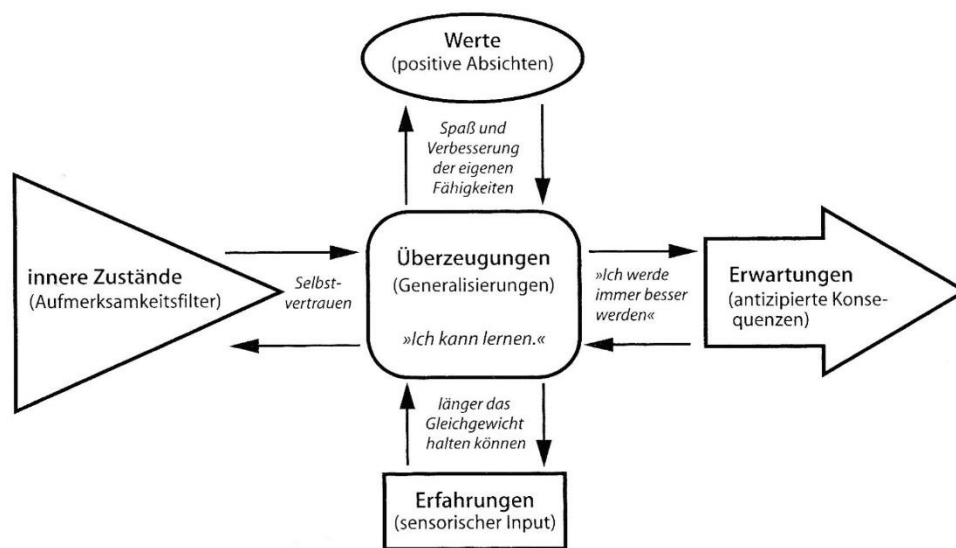


Abbildung 1: Die Struktur von Glaubenssätzen (Dilts 2001, S. 161)

Glaubenssätze können sich auf verschiedene Objekte beziehen, zum Beispiel auf Ursache-Wirkungs-Beziehungen, auf die Bedeutung von etwas oder auf die Identität. Glaubenssätze in Bezug auf Ursache-Wirkungs-Beziehungen beschreiben, wodurch etwas verursacht bzw. nicht verursacht werden kann. Typischerweise enthalten sie die Konjunktion „wenn“. Ein Beispiel: „Wenn man in die Sonne geht, wird man braun.“ Glaubenssätze im Hinblick auf die Bedeutung von etwas bestimmen, welche Bedeutung einem Ereignis oder Sachverhalt beigemessen wird. Sie werden als komplexe Äquivalenzen formuliert, etwa: „Du siehst mir nicht in die Augen, das heißt, du lügst“. Glaubenssätze in Bezug auf die Identität schließlich sagen etwas über die Wesensart einer Person aus. Sie betreffen oft die eigene Person, zum Beispiel „Ich bin

wertlos“ oder „Ich verdiene keinen Erfolg“ (vgl. Dilts et al. 2015, S. 26 ff.). Zudem können Glaubenssätze präskriptiv oder deskriptiv sein. Präskriptive Glaubenssätze sind Regeln, die ein bestimmtes Verhalten in einem jeweiligen Kontext vorschreiben, zum Beispiel: „Wenn man Karriere machen will, muss man sich anpassen.“ Deskriptive Glaubenssätze sind Schlussfolgerungen vom Besonderen zum Allgemeinen und beschreiben vor allem wahrgenommene Zusammenhänge. Glaubenssätze bezüglich Ursache-Wirkungs-Beziehungen oder komplexe Äquivalenzen fallen etwa in diese Kategorie (vgl. Graf, 2017, S. 32 f.).

Glaubenssätze entwickeln sich bereits in frühen Jahren, wenn Kinder ungefiltert aufnehmen, was ihre engen Bezugspersonen über die Menschen und die Welt sagen. Sie schätzen diese Aussprüche als wahr ein und beginnen, selbst daran zu glauben. Glaubenssätze können sowohl aus positiven als auch aus negativen bis traumatischen Erlebnissen hervorgehen. Aus spezifischen Situationen stammend werden sie verallgemeinert und auf zukünftige Erfahrungen angewandt. So verstärken sie sich mit der Zeit zu festen Überzeugungen. Viele Glaubenssätze werden von den Eltern, Freund*innen, Lehrer*innen oder auch von den Medien übernommen, ohne dass man sich darüber bewusst ist (vgl. Dilts 2001, S. 91). Neben der Übernahme fremder Glaubenssätze entwickelt der Mensch durch die Verarbeitung seiner Erfahrungen auch seine eigenen Glaubenssätze. Im Laufe des Lebens gelangt er zu einer Vielzahl von Überzeugungen über die eigene Person, vor allem über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen. Wenn etwas misslingt, entsteht zum Beispiel oft der Gedanke: „Ich kann das nicht.“ Legt er diese Vorstellung auf zukünftige Situationen an, erlebt er oft eine sich selbst erfüllende Prophezeiung, die die Erfahrung seines Misserfolgs wiederholt und seinen Gedanken zu einer Überzeugung verfestigt (vgl. Graf 2017, S. 33 f.).

2.2 Bedeutung von Glaubenssatz-Arbeit im Coaching

Da Glaubenssätze Informationen filtern, Erfahrungen ordnen und insgesamt das Weltbild formen, beeinflussen sie das menschliche Erleben auf machtvolle Art und Weise. Sie steuern die Aufmerksamkeit, die Emotionen erzeugt und Handlungen motiviert. Damit entscheiden sie maßgeblich über Leistungsfähigkeit und Lebensqualität eines Menschen. Je nach Ausgestaltung, können Glaubenssätze Menschen in Richtung Gesundheit und Zufriedenheit leiten oder aber in Richtung Krankheit und Frustration. Wenn man es auf die Spitze treiben wollte, könnte man sagen, dass sie

letztlich über Leben und Tod entscheiden (vgl. Ready/Burton 2011, S. 63). Bestärkende Glaubenssätze wie „Die Welt steht mir offen“ oder „Ich kann alles erreichen, was ich will“ können wichtige Ressourcen darstellen, mit denen sich ein Mensch voller Freude ein Leben nach seinen Vorstellungen aufbaut. Einschränkende Glaubenssätze wie „Dazu bin ich nicht in der Lage“ oder „Das verdiene ich nicht“ hingegen können dazu führen, dass ein Mensch an sich zweifelt und seinen Gestaltungsspielraum selbst limitiert. In der Folge können Gefühle von Hoffnungs-, Hilfs- und Wertlosigkeit auftreten (vgl. Dilts 2001, S. 91 ff.). Vor diesem Hintergrund können limitierende Glaubenssätze auch ursächlich dafür sein, dass Klient*innen ihre Ziele eigenständig nicht erreichen und Unterstützung im Coaching suchen. Die Arbeit an Glaubenssätzen stellt daher einen aussichtsreichen Ansatzpunkt dar, um Klient*innen in ihrem Veränderungsprozess zu unterstützen.

2.3 Bestandteile und Ablauf der Glaubenssatz-Arbeit

Es gibt nicht nur die eine bestimmte Vorgehensweise, um Glaubenssätze so zu gestalten, dass sie Klient*innen den größtmöglichen Nutzen für ihre aktuelle Lebensphase bringen, sondern viele verschiedene. Unabhängig von der jeweiligen Form müssen jedoch bestimmte Schritte zwingend gegangen werden, um Erfolge zu erzielen. Diese Schritte werden im Folgenden anhand der Intervention „Glaubenssatzarbeit“ von Manuel Tusch vorgestellt (vgl. Tusch 2017, S. 156 ff.). Die Schrittfolge basiert auf tiefenpsychologischen Ansätzen und verbindet Elemente des Reframen, des Metaphorischen und aus dem NLP.

Wenn Klient*innen sich eigentlich darüber im Klaren sind, was sie wollen, aber auf dem Weg zur Realisierung ihres Ziels von einer unbekannten Kraft ausgebremst werden, könnte dafür ein blockierender Glaubenssatz verantwortlich sein. Im ersten Schritt geht es dann darum, diesen Glaubenssatz zu identifizieren. Da Glaubenssätze oft schon in der frühen Kindheit entstehen, wirken sie möglicherweise schon über lange Zeit, waren in vielen Situationen hilfreich und sind so fest verankert, dass Klient*innen sich über ihre Existenz gar nicht bewusst sind. In das Bewusstsein werden sie gebracht, indem der Coach die Klient*innen – gegebenenfalls auch im Rahmen einer Trance – sensibel dazu anleitet, sich intensiv mit dem vorherrschenden Gefühl zu verbinden und ihr Inneres zu explorieren. In einem überraschenden Moment kann der Coach dann fragen, wann die Klient*innen dieses Gefühl zum ersten Mal in ihrem Leben gespürt haben und welche die ersten Erinnerungen im Zusammenhang

mit diesem Thema waren. Daraufhin drängen oft bisher unbewusste Vorgänge ins Bewusstsein und lassen die Klient*innen emotional reagieren. Sie erlangen neue Erkenntnisse bezüglich der Quelle ihrer Emotionen, der Natur ihrer Blockade oder Gedanken über sich selbst. Werden sie gebeten, diese Erkenntnisse in einem einfachen Satz zu formulieren, ergeben sich weit verbreitete Glaubenssätze wie zum Beispiel „Ich bin nichts wert“, „Ich kann das nicht“ oder „Ich darf keine Fehler machen“. Diese Sätze werden im Anschluss näher betrachtet, das heißt ihre Entstehungsgeschichte, ihre Funktion in der Vergangenheit und die damit verbundenen Gefühle werden analysiert. Die Glaubenssätze dienten den Klient*innen in der Vergangenheit zur Orientierung. Mit der Zeit haben sich ihre Lebensumstände aber so verändert, dass die alten Glaubenssätze keine befriedigende Orientierung mehr bieten, sondern die Klient*innen bei der Erreichung ihrer Ziele behindern. Daher sollten sie durch neue, für die aktuellen Herausforderungen passendere, ersetzt werden. Bevor sie verabschiedet werden, ist es sinnvoll, dass sich die Klient*innen die Vorteile vor Augen führen, die mit dem alten Glaubenssatz verbunden waren. Darüber hinaus sollten sie würdigen, dass sie es nur gut mit sich meinten. Auf die Verabschiedung des alten folgt die Etablierung eines neuen Glaubenssatzes. Die Klient*innen werden gebeten, einen Satz zu formulieren, an den sie in der Zukunft lieber glauben möchten. Mit Blick auf die feste Verankerung im Leben der Klient*innen ergibt es Sinn, den alten Satz inhaltlich weiterzuentwickeln, anstatt ihn vollständig zu beseitigen. Aus einem „Ich muss immer stark sein“ könnte demnach ein „Ich bin gerne stark – und erlaube mir, mich auch mal fallen zu lassen“ werden. Im letzten Schritt wird gemeinsam erarbeitet, wie der neuformulierte Glaubenssatz in den Alltag der Klient*innen integriert werden kann. Dafür kann es hilfreich sein, ein Ritual zu entwickeln oder den Satz mit einem Symbol zu verankern. Wie in allen Phasen des Coachings als individueller Begleitprozess, kommt es auch hier darauf an, ein Mittel zu finden, das für die jeweilige Person stimmig ist.

2.4 Die Herausforderung der Integration neuformulierter Glaubenssätze

Der letzte Schritt der Glaubenssatz-Arbeit – die Integration eines neuformulierten Glaubenssatzes in den Alltag – ist wohl der schwierigste. Viele Klient*innen erleben die Veränderung von Glaubenssätzen als mühsamen, von Kämpfen und Konflikten begleiteten Prozess (vgl. Dilts 2001, S. 138). Dies liegt daran, dass sie nicht nur einen

identifizierten Glaubenssatz umformulieren, sondern auch ihre Verhaltensweisen verändern müssen. Denn worin zeigt sich genau, dass ein neuformulierter Glaubenssatz erfolgreich in den Alltag einer Person integriert wurde? Daran, dass die Person Verhaltensweisen zeigt, die mit dem Inhalt des neuen Glaubenssatzes konsistent sind, also dass das Verhalten der Überzeugung entspricht. Während der unbewusst wirkende, alte Glaubenssatz einst auf natürliche Weise entstanden war und aus ihm automatisch entsprechende Verhaltensweisen folgten, muss der nun bewusst aufgestellte, neue Glaubenssatz künstlich entstehen. Er ist schließlich erst die Folge aus einem geplanten Verhalten. Dass es für Klient*innen eine Herausforderung darstellt, sich von einem Moment auf den anderen dauerhaft entgegen ihrer Intuition zu verhalten, kann man sich gut vorstellen. Es können sich ihnen dabei eine Reihe von Hindernissen in den Weg stellen wie zum Beispiel,

- dass innere Konflikte ihrem Willen zur Veränderung entgegenstehen, weil etwa ein Teil von ihnen Vorteile in der bestehenden Situation sieht und Angst hat, diese bei einer Veränderung zu verlieren
- dass sie nicht wissen, wie genau ein Verhalten aussehen würde, das wirklich zu ihrem erwünschten Glaubenssatz passt
- dass sie sich selbst nicht die Chance – das heißt Zeit, Raum, Geduld – geben, um neue Verhaltensweisen auszuprobieren
- oder dass ein anderer ihrer Glaubenssätze lautet „Ich schaffe es nicht, mich zu verändern“ (vgl. Dilts et al. 2015, S. 16 ff.).

2.4.1 Glaubenssatz-Arbeit als Persönlichkeitsveränderung

Noch besser nachvollziehbar wird das Ausmaß der Herausforderung, wenn man sich verdeutlicht, dass Glaubenssätze Teil der Persönlichkeit eines Menschen sein können und dass die Veränderung eines Glaubenssatzes damit auch eine Veränderung der Persönlichkeit bedeuten kann:

In der Persönlichkeitspsychologie wird Persönlichkeit als „die nichtpathologische Individualität eines Menschen in körperlicher Erscheinung, Verhalten und Erleben im Vergleich zu einer Referenzpopulation von Menschen gleichen Alters und gleicher Kultur“ definiert (Neyer/Asendorpf 2024, S. 21). Diese Individualität setzt sich aus einer Vielzahl von Eigenschaften zusammen. Deshalb lautet eine prägnantere Definition: „Persönlichkeit ist die Gesamtheit aller Persönlichkeitseigenschaften einer Person.“ Eigenschaften der Persönlichkeit wiederum sind zeitlich überdauernde

Merkmale, in denen sich Menschen unterscheiden (vgl. Neyer/Asendorpf 2024, S. 499 f.) Dies sind beispielsweise physische Merkmale wie der Körperbau oder die physische Attraktivität, das Temperament, Fähigkeiten wie Intelligenz oder Kreativität, Bewertungsdispositionen sowie auch Selbstkonzept und Selbstwertgefühl (SWG) (vgl. Neyer/Asendorpf 2024, S. 159 ff.).

Die Aspekte Bewertungsdispositionen, Selbstkonzept und SWG weisen starke Parallelen zu den Glaubenssätzen in ihren verschiedenen Ausprägungen auf. Der Begriff Bewertungsdispositionen meint die Art und Weise, wie Menschen verschiedene Objekte der Wahrnehmung bewerten. Er fungiert als Oberbegriff für Werthaltungen und Einstellungen. Werthaltungen beziehen sich auf allgemeine, wünschenswerte Ziele, zum Beispiel darauf, wie Menschen sich verhalten sollten. Sie sind Standards, an denen eigenes und fremdes Verhalten gemessen wird. Einstellungen beziehen sich auf konkrete Objekte wie zum Beispiel politische Programme und Parteien, Konsumgüter oder gesundheitsfördernde Verhaltensweisen (vgl. Neyer/Asendorpf 2024, S. 226 ff.). Eine Werthaltung könnte etwa lauten „So verhält man sich nicht“, eine Einstellung „Rauchen ist verabscheuungswürdig“. Das Selbstkonzept wird in der Sozialpsychologie definiert als „[die] kognitive Repräsentation unserer Selbstkenntnis, die aus der Gesamtsumme aller Überzeugungen besteht, die wir über uns selbst haben“ (Morf 2023, S. 157). Das SWG ist „[die] Gesamtbewertung, die wir auf einer Positiv-negativ-Dimension in Bezug auf uns selbst vornehmen“ (Morf 2023, S. 161). Das SWG bezieht sich auf das Selbstkonzept, also auf ein Objekt und kann damit als spezieller Fall einer Einstellung betrachtet werden. Eine kognitive Repräsentation innerhalb des Selbstkonzepts könnte sein „Ich bin sehr sportlich“, das SWG könnte in einem Satz ausgedrückt werden wie „Ich bin wertvoll“. Diese Persönlichkeitseigenschaften manifestieren sich in Sätzen, sagen etwas darüber aus, wie die Träger*innen dieser Eigenschaften sich selbst und die Welt sehen, bieten Orientierung und entsprechen somit in ihrer Struktur und Wirkungsweise den Glaubenssätzen. Wenn Glaubenssätze schon lange Zeit existieren, wird man sie in vielen Fällen als Persönlichkeitseigenschaften einordnen können.

2.4.2 Möglichkeiten der gezielten Persönlichkeitsveränderung durch Coaching

Persönlichkeitseigenschaften („traits“) werden in der Psychologie als zeitlich überdauernd und stabil charakterisiert, um sie von flüchtigen Zuständen („states“) wie

Emotionen abzugrenzen. Die Stabilität im Verhalten und Erleben ist wichtig, damit Menschen ein Gefühl von einer kontinuierlichen Identität haben, mit der sie Ziele verfolgen und ihr Leben bestreiten können. Dazu wären sie nicht in der Lage, wenn ihre Eigenschaften ständigen Schwankungen unterlägen (vgl. Wrzus 2022, S. 49, 184). Angesichts dieser Stabilität ist fraglich, inwiefern sie überhaupt verändert werden können. Welche Erfolgsaussichten bestehen, um Glaubenssätze nachhaltig in gewünschter Weise zu verändern? Die Persönlichkeit mit ihren Eigenschaften verändert sich im Laufe des Lebens eines Menschen phasenweise mehr oder weniger stark, aber fortlaufend. Die Erfahrungen, die er macht und die wechselnden (sozialen) Umgebungen führen zu einer natürlich ablaufenden Persönlichkeitsentwicklung. In der Persönlichkeitspsychologie wird diese Entwicklung definiert als langfristige differenzielle Veränderungen eines Individuums, die nicht alterstypisch sind und ausschließlich auf Besonderheiten in der individuellen Entwicklung zurückgehen (vgl. Asendorpf 2019, S. 175 ff.).

Persönlichkeitsentwicklung ist ein Anliegen vieler Klient*innen im Coaching. Dort wird der Begriff jedoch etwas anders verstanden als in der wissenschaftlichen Psychologie, nämlich als gezielt vorangetriebene Veränderung von persönlichen Haltungen und Einstellungen (Coaching-Magazin 2024). Präzisiert ist die Frage demnach, inwiefern die gezielte Veränderung der Persönlichkeit durch Coaching möglich ist. Die ernüchternde Antwort lautet, dass sich dies derzeit noch nicht überzeugend beantworten lässt, weil genau zu diesem Zusammenhang bisher nur wenige empirische Daten vorhanden sind. Es gibt zwar einige Studien, die eine gezielte Veränderung einzelner Faktoren des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit (die „Big Five“ oder „OCEAN-Modell“) untersucht haben. So konnte unter anderem nachgewiesen werden, dass Neurotizismus bei Patient*innen im Rahmen einer Psychotherapie gezielt verringert werden kann. Da diese Studien aber überwiegend im psychotherapeutischen Kontext stattfanden, wo es um die Verringerung akuten Leidens geht und nicht um Selbstoptimierung, wie es im Coaching angestrebt wird, sind diese Befunde nur bedingt übertragbar (vgl. Asendorpf 2018, S. 326 ff.). Eines der wenigen, speziell für das Coaching aufschlussreichen Forschungsprojekte ist die sogenannte „PEACH-Studie“. Ein Team mit Expert*innen aus den Fachbereichen Psychologie, Psychotherapie, Informatik und Marketing entwickelte eine interaktive App namens PEACH (Personality coACH), in der über 1.500 Nutzer*innen an einem Programm zur gezielten Veränderung von ausgewählten Persönlichkeitseigenschaften teilnahmen.

Über zehn Wochen absolvierten die Teilnehmer*innen (TN) personalisierte Aufgaben, durch die sie kontinuierlich die Verhaltensweisen verändern sollten, die ihre aktuellen Persönlichkeitseigenschaften ausmachten. Zudem bekamen sie Anregungen zur Reflektion und Feedback. Die Ergebnisse aus der anschließenden Evaluation zeigten, dass sie die gewünschten Veränderungen in deutlich stärkerem Umfang herbeiführen konnten als Personen in einer Kontrollgruppe. Auch drei Monate nach der Intervention waren die Veränderungen noch messbar (Stieger et al. 2018, S. 43 ff.). Die Autor*innen des International Handbook of Evidence-Based Coaching führen weitere Studien aus den Jahren 2014 bis 2017 an und bejahen eine gewisse Formbarkeit der Persönlichkeit über die gesamte Lebensspanne hinweg, die durch Coaching unterstützt werden könne. Sie geben zu, dass die Forschung in diesem Bereich noch ganz am Anfang stehe. Darüber hinaus konstatieren sie, dass weiterhin offen ist, welche Persönlichkeitseigenschaften verändert werden können, wie spezielle Verfahren zur Persönlichkeitsveränderung aussehen könnten, wie effektiv diese wären und ob Veränderungen auch dauerhaft wären. Dennoch gehen sie davon aus, dass gezielte Veränderung möglich sei, wenn Klient*innen die Veränderung wünschen, diese für möglich halten und sie in entsprechende Verhaltensweisen umsetzen (Specht/Gerstorf 2022, S. 716 ff.).

Es bestehen also vorsichtige Anzeichen dafür, dass es prinzipiell möglich ist, Persönlichkeitseigenschaften gezielt zu verändern – auch wenn keine drastischen Veränderungen zu erwarten sind. Um mögliche graduelle Veränderungen zu erreichen, ist dann aber erforderlich, viele große und andauernde Anstrengungen zu unternehmen, in denen die Verhaltensweisen geändert werden, die die aktuell bestehenden Persönlichkeitseigenschaften nach außen sichtbar machen.

3 Theoretische Grundlagen der menschlichen Verhaltensänderung

Wenn Klient*innen neuformulierte Glaubenssätze in ihr Leben integrieren wollen, stellen sie sich in jedem Fall einer beachtlichen Herausforderung. Doch wie kann es trotz allem gelingen, diese Herausforderung zu bewältigen? Um dies beantworten zu können, ist es erforderlich, zunächst auf einer abstrakten Ebene zu verstehen, wie VÄP ablaufen, das heißt welche Phasen durchschritten werden müssen, welche Aufgaben dabei anfallen und welche Stellen im Prozess kritisch sind. Im Anschluss kann über Strategien nachgedacht werden, mit denen diese kritischen Stellen gemeistert

werden können. Die daraus resultierenden Einsichten können dann auf den konkreten VÄP bei der Integration von neuformulierten Glaubenssätzen angewandt werden. Dementsprechend werden im Folgenden einige theoretische Grundlagen der menschlichen Verhaltensänderung erörtert.

3.1 Das Transtheoretische Modell der Veränderung (TTM)

Es gibt mittlerweile eine fast unüberschaubare Zahl an Theorien, die versuchen zu erklären, wie Prozesse der Verhaltensänderung ablaufen, wie man sie einleiten und unterstützen kann. Die meisten dieser Erklärungsansätze sind jedoch nicht empirisch geprüft. In der Praxis konzentrieren sich Coaches auf einige bekannte und geprüfte Ansätze. Seit einiger Zeit wird versucht, die vielen verschiedenen spezifischen Sichtweisen in integrativen Modellen zusammenzuführen, um allgemeine Wirkprinzipien zu erkennen und die Begleitung von Veränderungsprozessen so effektiv wie möglich zu gestalten. Eines der bekanntesten und am meisten diskutierten Modelle ist das sogenannte Transtheoretische Modell (TTM) nach James Prochaska und Carlo DiClemente (vgl. Prochaska/DiClemente 1984). Im Folgenden wird das TTM vorgestellt und geprüft, wie nützlich dieses Modell für das Verständnis von VÄP ist. Die Darstellung fußt maßgeblich auf den Ausführungen von Petra Warschburger in ihrem Lehrbuch zur Beratungspsychologie (vgl. Warschburger 2009, S. 81 ff.).

3.1.1 Kernannahmen

Das TTM geht von den folgenden Kernannahmen aus:

- Keine einzelne Theorie kann die Komplexität von Verhaltensänderungen allein erfassen. Es bedarf daher integrativer Modelle.
- Verhaltensänderung ist ein Prozess, der sich über eine gewisse Zeit und in Stufen vollzieht.
- Diese Stufen sind stabil und gleichzeitig offen für Veränderungen.
- Ohne gezielte Intervention kommt es nicht zu einer Veränderung, die über die ersten Stufen hinausgeht, weil Menschen keine inhärente Motivation haben, die einzelnen Stufen zu durchlaufen.
- Interventionen sollten sich an den spezifischen Stufen orientieren und vor allem die Absichtsbildung in den Blick nehmen, weil die meisten Menschen zu Beginn des Prozesses noch nicht bereit zu einer Veränderung sind.

- Interventionen müssen an die spezifische Stufe angepasst werden, in der sich die jeweilige Person gerade befindet.

3.1.2 Die Stufen der Veränderung

Prochaska und DiClemente untersuchten verschiedene Psychotherapieformen und identifizierten fünf bzw. sechs verschiedene Stufen der Veränderung („stages of change“), die erklären, wann sie stattfindet. Sie gehen davon aus, dass Menschen diese Stufen auf ihrem Weg zur Verhaltensänderung nacheinander durchlaufen müssen. Wie lange sie sich auf einer spezifischen Stufe befinden, hängt von ihrer Motivation und der Umsetzung der den Stufen zugeordneten Veränderungsprozesse ab. Stufen können nicht übersprungen werden, wohl aber sehr schnell durchlaufen werden. Personen können auch in den Stufen zurückfallen. Das ist grundsätzlich auf jeder Stufe möglich, kommt aber vor allem in den späteren Handlungs- und Aufrechterhaltungsstufen vor. Die erste Stufe ist die der „Sorglosigkeit“ oder auch „Absichtslosigkeit“ („precontemplation“). Eine Person, die sich auf dieser Stufe befindet, hat noch keine Absicht ihr Verhalten in den nächsten sechs Monaten zu verändern. Diese Phase wird als eine sehr stabile Phase betrachtet, die ohne aktive Intervention nicht verlassen wird. Als Gründe für die Sorglosigkeit wird ein Mangel an Information und an Problembewusstsein bezüglich der Konsequenzen und Resignation nach vorherigen erfolglosen Versuchen genannt. Darauf folgt die Stufe des „Bewusstwerdens“ oder der „Absichtsbildung“ („contemplation“), in der sich die Person bewusst mit ihrem Verhalten auseinandersetzt und es als problematisch anerkennt, ohne jedoch eine direkte Verhaltensänderung einzuleiten. Eine Verhaltensänderung innerhalb der nächsten sechs Monate wird jedoch erwogen. Diese Phase ist von einer hohen Ambivalenz gekennzeichnet, weil sich einerseits viele Argumente für, aber ebenso viele gegen eine Verhaltensänderung anführen lassen. Die Person erkennt die Notwendigkeit einer Veränderung, schreckt aber mit Blick auf den Verlust positiver Aspekte des aktuellen Verhaltens noch vor ihr zurück. Die Konfrontation mit negativen Beispielen im näheren sozialen Umfeld scheint den Übergang von der Phase der Sorglosigkeit in die Phase der Bewusstwerdung einzuleiten. In der dritten Stufe „Vorbereitung“ („preparation“) äußert die Person die feste Absicht, innerhalb des nächsten Monats das neue, angestrebte Verhalten zu zeigen. Sie fasst einen klaren Entschluss zur Verhaltensänderung, der auch mit einer Selbstverpflichtung („commitment“) verbunden ist und zu konkreten Plänen zur Verhaltensänderung führt. In der vierten

Stufe „Handlung“ („action“) führt die Person konkrete Handlungen aus, die das neue, erwünschte Zielverhalten darstellen. Während in den vorherigen Phasen die Bereitschaft zur Verhaltensänderung eher auf der affektiv-kognitiven Ebene lag, manifestiert sie sich nun in einem äußerlich sichtbaren Verhalten. Eine Person wird dieser Stufe zugeordnet, wenn sie ihr Verhalten für mindestens einen bis zu sechs Monaten verändert hat. Die fünfte Stufe namens „Aufrechterhaltung“ („maintenance“) ist erreicht, wenn die Person das erwünschte Zielverhalten für mindestens sechs Monate beibehält. Nach diesem Zeitraum gelten neue Verhaltensweisen als stabil. Für manche Verhaltensweisen, insbesondere für solche, in denen ein (Sucht-)Verhalten unterlassen werden soll, wurde als sechste Stufe die der „Beendigung“ („termination“) eingeführt. Diese Stufe ist davon geprägt, dass keine Gefahr des Rückfalls in alte Verhaltensmuster mehr besteht, weil von diesen keine Versuchung mehr ausgeht. Da es im Prozess häufig zu Rückfällen in frühere Stufen kommen kann, die Person aber nicht wieder ganz am Anfang auf der ersten Stufe beginnt, kann man sich das Durchlaufen der Stufen als spiralförmigen Prozess vorstellen.

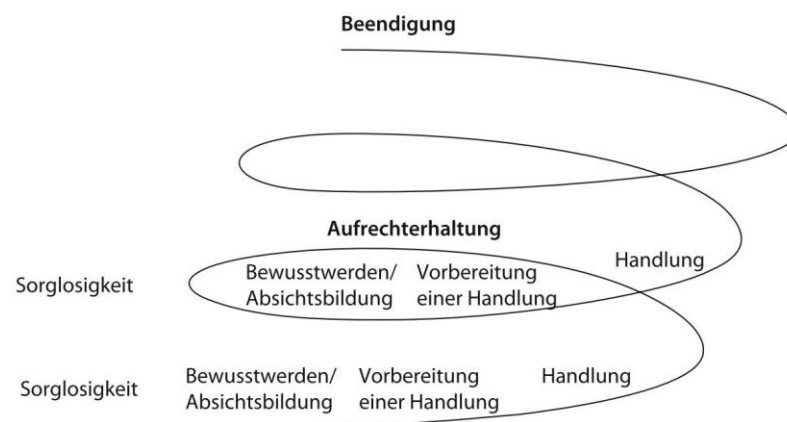


Abbildung 2: Veränderungsprozess nach dem TTM in Form einer Spirale (Warschburger 2009, S. 86)

3.1.3 Verhaltensänderungsstrategien, Entscheidungsbalance und Selbstwirksamkeitserwartung

Darüber hinaus fanden die Begründer des Modells zehn verschiedene Veränderungsprozesse („processes of change“), die erklären, wie Veränderung stattfindet. Sie werden von der beratenden Person als Strategien in den Prozess eingebracht, um die

Klient*innen dabei zu unterstützen, auf die nächst höhere Stufe der Veränderung zu gelangen. Bei Betrachtung der einzelnen Strategien wird der transtheoretische Charakter des Modells deutlich. Sie stammen aus verschiedenen Therapieschulen und werden hier zu etwas Neuem zusammengeführt. Die Strategien werden grob in kognitiv-affektive und verhaltensorientierte eingeteilt. Die erste Kategorie bezieht sich auf die subjektive Bewertung und das emotionale Erleben des zu verändernden Verhaltens, die zweite Kategorie auf die Veränderung des Verhaltens selbst.

Kognitiv-affektive Strategien („experiential processes“):	Verhaltensorientierte Strategien („behavioral processes“):
1. Steigern des Problembewusstseins („consciousness raising“): Die Person konfrontiert sich mit dem problematischen Verhalten, wird sich der Gründe und Ursachen bewusst und erhält Informationen zu den damit verbundenen Konsequenzen, aber auch zu möglichen Behandlungs- und Lösungswegen.	1. Selbstverpflichtung („self-liberation“, „commitment“): Die Person ist davon überzeugt, dass ihr Plan zur Umsetzung des Zielverhaltens möglich ist und verpflichtet sich zur Umsetzung. Die Selbstverpflichtung kann gefördert werden, indem die Person sie zum Beispiel anderen Menschen gegenüber bekannt gibt.
2. Emotionales Erleben („dramatic relief“, „emotional arousal“): Durch Techniken wie Rollenspiele, Psychodrama oder der Vergegenwärtigung der negativen Verhaltenskonsequenzen auf das unmittelbare soziale Umfeld entsteht eine persönliche Betroffenheit bei der Person, die zu einer Neubewertung des Problems führt.	2. Kontrolle der Umwelt („stimulus control“): Die Person baut Reize, die das problematische Verhalten auslösen können, systematisch ab und stellt gleichzeitig das Zielverhalten unterstützende Reize her. Dies bezieht sich vor allem auf den Umgang mit bestimmten Personen und Situationen.

3. Neubewertung der persönlichen Umwelt („environmental reevaluation“): Die Person analysiert die Konsequenzen des eigenen Verhaltens auf ihre Umwelt, insbesondere auf nahestehende Personen. Dies kann zum Beispiel durch Perspektivwechsel oder direkten Austausch mit diesen Personen geschehen.	3. Gegenkonditionierung („counter-conditioning“): Die Person ersetzt ungünstige Verhaltensweisen, die durch bestimmte Situationen ausgelöst werden, bewusst durch günstigere, wie zum Beispiel das Praktizieren von Entspannungstechniken in stressigen Situationen gegenüber dem sonst konditionierten Rauchen.
4. Selbstneubewertung („self-reevaluation“): Die Person betrachtet ihr Selbstbild und analysiert die positiven und negativen Konsequenzen sowohl des Problem- als auch des Zielverhaltens. Diese Konsequenzen werden auch mit den Wertvorstellungen der Person in Beziehung gesetzt.	4. Nutzen hilfreicher Beziehungen („helping relationships“): Die Person nutzt ihr soziales Netzwerk, um die Umsetzung des Zielverhaltens zu erleichtern. Kommunikationstrainings und Rollenspiele vermitteln ihr bei Bedarf, wie sie andere um Unterstützung bitten kann, wie sie vertrauensvolle Beziehungen aufbaut und aufrechterhält.
5. Wahrnehmen förderlicher Umweltbedingungen („social liberation“): Die Person vergegenwärtigt sich förderliche Umweltbedingungen und Ressourcen, die ein neues Verhalten unterstützen und fördern könnten.	5. (Selbst-) Verstärkung („reinforcement management“, „reward“): Die Person belohnt sich für gezeigtes Zielverhalten. Das Prinzip der operanten Konditionierung wird genutzt, um kleine Schritte in die gewünschte Richtung zu unterstützen und die neuen Verhaltensweisen aufrechtzuerhalten.

Ergänzt wird das Modell der Stufen und Prozesse durch die beiden Konstrukte der Entscheidungsbalance („decisional balance“) und der Selbstwirksamkeitserwartung (SWE; „perceived self-efficacy“). Die Entscheidungsbalance trifft Aussagen über das Verhältnis der Vor- und Nachteile einer Verhaltensänderung bzw. der Beibehaltung des bestehenden Verhaltens. Die SWE nach Albert Bandura beschreibt die subjektive

Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenz bewältigen zu können. Es wird davon ausgegangen, dass sich Entscheidungsbalance und Ausmaß der SWE je nach Stufe unterscheiden. Seien die Argumente gegen eine Verhaltensänderung auf der Stufe der Sorglosigkeit oft noch stärker ausgeprägt als die Argumente dafür, kehre sich dieses Verhältnis ab der Stufe des Bewusstwerdens um (vgl. Keller et. al. 1999, S. 29 ff.).

Ausgehend von der Kernannahme, dass Interventionsmaßnahmen sich daran orientieren müssen, auf welcher Stufe der Veränderung sich die jeweilige Person befindet, ordnet das Modell die Veränderungsstrategien den Veränderungsstufen zu. Die kognitiv-affektiven Strategien sollten danach vorwiegend in den ersten drei Stufen, die verhaltensorientierten vor allem ab der vierten Stufe eingesetzt werden, damit sie die größtmögliche Wirksamkeit entfalten. Der Einsatz von handlungsorientierten Strategien sei wenig aussichtsreich, wenn noch gar keine hinreichende Veränderungsabsicht bestehe. Die folgende Abbildung zeigt einen Vorschlag der Zuordnung von Strategien und Stufen:

Sorglosigkeit	Bewusstwerden/ Absichtsbildung	Vorbereitung einer Handlung	Handlung	Aufrechterhaltung
Steigern des Problembewusstseins				
Wahrnehmen förderlicher Umweltbedingungen				
	Emotionales Erleben			
	Selbstneubewertung			
		Selbstverpflichtung		
			(Selbst-)Verstärkung	
			Gegenkonditionierung	
			Kontrolle der Umwelt	
			Nutzen hilfreicher Beziehungen	

Abbildung 3: Vorschlag einer Zuordnung von Veränderungsstrategien und Stufen der Veränderung (Warschburger 2009, S. 89)

3.1.4 Stärken und Schwächen

Das TTM wurde ursprünglich im Zusammenhang mit der Raucherentwöhnung entwickelt, weshalb die Annahmen des Modells zunächst überwiegend in diesem Verhaltensbereich empirisch überprüft wurden. Dann erweiterte sich die Forschung auf

andere problematische Verhaltensweisen im Gesundheitsbereich und schließlich ganz allgemein auf VÄP. Es gibt mittlerweile eine Vielzahl an Forschungsarbeiten, die die einzelnen Annahmen des TTM untersucht haben, etwa die Wirksamkeit des Einsatzes stufenorientierter Interventionen, die Erfassung der Veränderungsbereitschaft verschiedener Gruppen oder methodische Aspekte bei der Operationalisierung des Stufenkonzepts. Dadurch wurden einige Schlussfolgerungen des Modells unterstützt. Unter anderem wurden die SWE und die Veränderungsbereitschaft als wichtige Faktoren für den langfristigen Interventionserfolg nachgewiesen. Demgegenüber produzierten mehrere Studien nur unbefriedigend reliable Daten, die die Gültigkeit des Modells anzweifeln. Dies führt dazu, dass das TTM heute gleichzeitig viel Lob und Kritik erfährt. Eine Stärke des Modells ist, dass es den Veränderungsprozess differenziert betrachtet, indem es eine prä-aktionale, aktionale und post-aktionale Phase umfasst. Zudem legt es besonderen Wert auf die vormotivationalen Stufen und stellt deren Relevanz für erfolgreiche therapeutische Arbeit heraus. Darüber hinaus bietet es beratenden Personen einen Orientierungsrahmen für die Auswahl von geeigneten Interventionen, um den Veränderungsprozess optimal zu unterstützen.

Andererseits bleiben viele Fragen rund um das TTM offen. Es wurde ursprünglich entwickelt, um für die Gesundheit riskante Verhaltensweisen zu verändern. Die Veränderung bestand überwiegend darin, bestimmtes Verhalten wie etwa das Rauchen zu unterlassen. Das Zielverhalten eines Unterlassens kann gut operationalisiert und der Prozess dorthin mithilfe von klar abgegrenzten Stufen beschrieben werden. Bei anderen Verhaltensweisen, die qualitativ verändert werden sollen, ist das nicht in gleicher Weise möglich. Wie operationalisiert man beispielsweise das Zielverhalten einer gesunden Ernährung? Wann ist hier die Stufe der Aufrechterhaltung erreicht? Im Beratungsalltag gibt es viele diffuse, miteinander verwobene Problematiken, bei denen eine Einordnung in Veränderungsstufen und daran anschließend die Auswahl der passenden Interventionen sehr viel schwerer ist. Ferner ergeben sich Erklärungsnots, wenn mehrere Verhaltensweisen gleichzeitig bearbeitet werden sollen. Personen könnten sich im Veränderungsprozess in verschiedenen Bereichen auf verschiedenen Stufen befinden. Werden dann verschiedene Modelle parallel angelegt? Gibt es ein Globalmodell? Wie wirken sich verschiedene Probleme aufeinander aus? Es ergeben sich also Herausforderungen in der Erklärung, wenn das Modell auf komplexere Verhaltensbereiche angelegt wird. Auch ist fraglich, ob wirklich klar abgrenzbare Stufen aufeinanderfolgen oder ob viel mehr kontinuierliche Abläufe stattfinden. Die

Veränderungsbereitschaft einer Person muss schließlich nicht nur zu Beginn des Prozesses gegeben sein, sondern kontinuierlich beibehalten werden. Ferner wird die konkrete Stufeneinteilung angezweifelt. Prochaska und DiClemente postulierten, dass die Ausgestaltung der Entscheidungsbalance in den verschiedenen Stufen variere und so die Existenz einer differenten Stufe anzeige. Viele Studien konnten Unterschiede in der Ausgestaltung der Entscheidungsbalance aber nur in der ersten und letzten Stufe nachweisen. Vor diesem Hintergrund ist zweifelhaft, wie viele Stufen sich wirklich unterscheiden lassen. Zuletzt kann das Modell nicht hinreichend erklären, welche Faktoren den Übergang zwischen den Stufen genau vermitteln.

3.1.5 Abstrahierfähige Inhalte

Alles in allem lässt sich sagen, dass die offenen Fragen zum TTM darauf hindeuten, dass das Modell für manche VÄP gewinnbringender ist als für andere. Seine Eignung als universales Erklärungsmodell für VÄP, unabhängig vom Verhaltensbereich, ist zweifelhaft. Auch zur Erklärung des VÄP innerhalb der Glaubenssatz-Arbeit würde sich das Modell nur teilweise eignen. Denn hier handelt es sich in der Regel nicht um eine klassische gesundheitsfördernde Maßnahme wie die Raucherentwöhnung, bei der Klient*innen erst eine Veränderungsabsicht und -bereitschaft bilden müssen. Sie suchen das Coaching viel mehr freiwillig und mit einem bestehenden Veränderungswunsch auf. Es ist zudem nicht Aufgabe des Coaches ein bestimmtes Anliegen seiner Klient*innen zu evozieren. Aufgrund dessen sind die ersten beiden Stufen (Absichtslosigkeit und Absichtsbildung) des TTM im Coaching vielfach irrelevant. Da die Arbeit im Coaching eher ab der dritten Stufe ansetzt, insbesondere im Übergang von der dritten (Vorbereitung einer Handlung) in die vierte Stufe (Handlung), haben die kognitiv-affektiven Veränderungsprozesse auch weniger Bedeutung. Außerdem ist das zu verändernde Verhalten komplexer, sodass Zielverhalten und die Bestimmung der Veränderungsstufe schwierig zu operationalisieren sind.

Davon abgesehen liefert das TTM einige Erkenntnisse, die sich als Essenz für ein breites Spektrum von VÄP abstrahieren lassen. Dazu zählt erstens die Annahme, dass Verhaltensänderung in einem Prozess stattfindet, in welchem Klient*innen über einen andauernden Zeitraum Handlungen vollziehen müssen und immer wieder Rückschläge auftreten können. Zweitens, dass es in dem Prozess unterschiedliche Phasen gibt, in denen Klient*innen durch Einsatz transtheoretischer Methoden bedarfsgerecht unterstützt werden sollten. Und drittens sind Veränderungsabsicht und SWE

kritische Stellen in einem VÄP. Um das Verständnis von VÄP zu vertiefen, wird die Essenz des TTM in den kommenden Abschnitten näher beleuchtet. Es folgen weitere Ausführungen zur Veränderungsabsicht, zum Übergang von der Veränderungsabsicht zur Handlung, zur SWE sowie zum Umgang mit Rückschlägen.

3.2 Veränderungsabsicht

Eine kritische Stelle für einen erfolgreichen VÄP ist nach dem oben Gesagten die Veränderungsabsicht. Besteht von vornherein keine Absicht zur Veränderung oder ist sie zu schwach, um über den gesamten Prozess hinweg bestehen zu bleiben, misslingt die Verhaltensänderung. Wichtig zu wissen ist daher, wann Menschen eine Absicht zur Veränderung bilden und was diese besonders stark macht. Erklärungen finden sich in der Motivationspsychologie, die erforscht, welche Ziele Menschen verfolgen und warum sie dies tun. Für die nachfolgenden Ausführungen in diesem Abschnitt wird ganz überwiegend auf den Beitrag von Puca/Schüler zurückgegriffen (vgl. Puca/Schüler 2017, S. 233 ff.).

Menschen wollen sich gut fühlen. Ihr Verhalten ist langfristig darauf gerichtet, ihr Wohlbefinden zu steigern. Dies tun sie, indem sie ihre Affektbilanz optimieren. Das heißt, dass sie sich Reizen und Ereignissen annähern, die positive Affekte auslösen und solche meiden, die negative Affekte auslösen. Das Annähern und Vermeiden sind jeweils Ziele, die verfolgt werden. Somit verfolgen Menschen viele kleine Ziele, um dadurch größere, abstraktere Ziele zu erreichen. Schließlich wollen sie dem höchsten Ziel in der Hierarchie näherkommen – dem gesteigerten Wohlbefinden. Die Absicht, sich zu verändern, ist damit ein Ziel, das verfolgt wird, um sich langfristig besser zu fühlen. Es entsteht, wenn sich das Wohlbefinden des Menschen auf einem ausbaufähigen Niveau befindet. Menschen antizipieren, welche Affekte durch bestimmte Reize und Ereignisse ausgelöst werden und weisen diesen so unterschiedlichen Anreizcharakter zu. Wie groß der Anreiz ist, sich anzunähern oder sich zu entfernen, hängt vom Zustand und den Persönlichkeitseigenschaften des jeweiligen Individuums ab. Ein Zustand kann zum Beispiel Hunger sein. Hungrige Menschen weisen simplen Lebensmitteln wie trockenem Brot einen höheren Anreizcharakter zu als gesättigte Menschen. Die Persönlichkeitseigenschaften, die den Anreizcharakter bestimmen, werden Motive, oder synonym Bedürfnisse, genannt. Sie sind zeitlich relativ stabile Orientierungslinien, die in entscheidendem Maße beeinflussen, was Menschen emotional anregt und welchen Aspekten in ihrer Umgebung sie

Aufmerksamkeit schenken. Sie bestimmen die Richtung, Dauer sowie Intensität des menschlichen Verhaltens und damit die Ausgestaltung des verfolgten Veränderungsziels. Zielgerichtetes, auf den Motiven basierendes Verhalten, wird motiviertes Verhalten genannt. Im Laufe der Zeit hat die Motivationsforschung herausgefunden, dass implizite und explizite Motive existieren. Implizite Motive sind unbewusst vorhanden und lenken das Verhalten eines Menschen, ohne dass er es bemerkt. Diese Motive bilden sich früh in der Kindheit aufgrund von affektiven Erfahrungen heraus. Sie regulieren das Verhalten im Hier und Jetzt und sind auf eine kurzfristige Optimierung der Affektbilanz gerichtet. Explizite Motive sind bewusste und reflektierte Teile des Selbstkonzepts eines Menschen. Sie steuern die bewusste Zielsetzung und damit zielgerichtetes Verhalten. Sie entwickeln sich, wenn Kinder beginnen, Sprache und damit die an sie gerichteten Erwartungen der sozialen Umwelt zu verstehen. Implizite und explizite Motive existieren unabhängig voneinander. Daher können sie sich inhaltlich unterscheiden oder decken. Wenn sie nicht deckungsgleich sind, spricht man von Motivinkongruenz. In dieser Situation streben Personen Ziele an, die unbewusst keinen hohen Anreizcharakter haben und sie deshalb bei Zielerreichung nicht glücklich machen. Die Veränderungsabsicht ist nur schwach ausgeprägt und nicht von Dauer, der Veränderungsprozess wird als mühsam empfunden. Im Fall von Motivkongruenz streben Personen umgekehrt Ziele an, die auch unbewusst einen hohen Anreizcharakter haben. Die Zielerreichung bringt tiefe Befriedigung und fördert das Wohlbefinden. Hier ist die Veränderungsabsicht dauerhaft stark. Ziele, die mit dem impliziten Motiv nicht übereinstimmen, entstehen oft aus rationalen Abwägungen, bei denen emotionale Aspekte zu wenig Berücksichtigung fanden oder ganz außer Acht gelassen wurden. Die rationalen Abwägungen wiederum werden oft durch Erwartungen der sozialen Umgebung beeinflusst, sodass die gesetzten Ziele mehr fremd- als selbstbestimmt sind. Edward Deci und Richard Ryan erklären in ihrer Selbstbestimmungstheorie (Self-Determination Theory (SDT)), dass fremdbestimmte Ziele mit einer extrinsischen Motivation verfolgt werden, bei der die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung geringer ist als bei selbstbestimmten Zielen, die mit einer intrinsischen Motivation verfolgt werden (vgl. Deci/Ryan 2000). Zusammenfassend ist eine Veränderungsabsicht also dann besonders stark, wenn sie auf kongruenten impliziten und expliziten Motiven basiert, selbstbestimmt und intrinsisch motiviert ist.

3.3 Der Übergang vom Wollen zum Handeln – Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen

Das TTM erklärt, dass sich im VÄP der Stufe der Absichtsbildung die Stufe der Vorbereitung anschließt. Dann folgt die Stufe der Handlung. Es erklärt aber nicht in befriedigender Tiefe, wie genau sich dieser Phasenübergang vollzieht und was notwendig ist, damit er sich überhaupt vollzieht. Die verhaltensorientierten Strategien liefern dafür zu ungenaue Anhaltspunkte. Eine bekannte Werbekampagne des Sportartikelherstellers Nike lautet „Just Do It“¹. Doch dies ist leichter gesagt als getan. Die besondere Herausforderung vieler Menschen liegt gerade darin, vom Wollen zum Handeln zu kommen. Und es scheint, als seien die ausschlaggebenden Mechanismen dieses Übergangs auch in der Wissenschaft noch nicht abschließend ergründet worden. In der Coaching-Forschung heißt es: „As outlined at the beginning, one of the major challenges for science and practice, especially in coaching, is to bridge the gap between goal and the necessary implementation of behavioral changes. It is particularly difficult when the goal is to change a firm habit“ (Greif 2022, S. 661). Angesichts der zentralen Bedeutung für das angestrebte Ziel erfolgreicher Verhaltensänderung ist es angezeigt, einen näheren Blick auf diesen spezifischen Teilabschnitt des Veränderungsprozesses zu werfen und ihn mit den Erkenntnissen des aktuellen Stands der Wissenschaft noch differenzierter zu betrachten. Eine solche differenzierte Betrachtung nimmt das sogenannte Rubikon-Modell der Handlungsphasen (RM) nach Heinz Heckhausen und Peter M. Gollwitzer vor (vgl. Heckhausen/Gollwitzer 1987). Das Modell beschreibt den Verlauf vom Wunsch einer Person, eine bestimmte Handlung auszuführen, bis zur Bewertung einer tatsächlich vollzogenen Handlung. Es legt ferner dar, wie während des Handlungsverlaufs Motivation entsteht, zu Volition heranreift, sich abschwächt und letztlich wieder vergeht. Dabei unterteilt es den Handlungsverlauf in vier aufeinanderfolgende Phasen. Diese unterscheiden sich hinsichtlich der Aufgaben, die eine Person bewältigen muss, um eine Phase erfolgreich abzuschließen und in die nächste zu gelangen.

Menschen haben ausgehend von ihren Motiven zahlreiche Wünsche, die sie verwirklichen möchten. Da aber in der Regel mehr Wünsche vorhanden sind, als realisiert werden können, muss sich die Person in der ersten Phase des Modells, der sogenannten prä-dezisionalen Handlungsphase entscheiden, welchen dieser Wünsche sie in die

¹ Siehe Grafik im Anhang.

Tat umsetzen möchte. Dafür wägt sie die Realisierbarkeit und den Wert des Wunsches gegeneinander ab. Realisierbarkeit meint die Erwartung, dass das eigene Handeln zum Erfolg führt; der Wert des Wunsches wird durch kurz- und langfristige Konsequenzen, die Positivität oder Negativität dieser Konsequenzen und die Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens bestimmt. Die Dauer des Abwägens variiert in jeder Situation. Am Ende des Abwägungsprozesses wird der Wunsch in ein konkretes Ziel umgewandelt. Die Person fasst den Entschluss, dieses Ziel tatsächlich zu realisieren und bildet damit eine sogenannte Zielintention. Dabei entsteht ein Gefühl der Verpflichtung gegenüber dem Ziel, das in der Forschung „Commitment“ genannt wird. Eine Metapher für die Umwandlung eines Wunsches in ein verbindliches Ziel ist das Überschreiten des Rubikons. Der Rubikon ist ein Fluss im heutigen Italien, den einst Gaius Julius Caesar überquerte und damit einen Bürgerkrieg auslöste. Das Überschreiten des Gewässers markierte den Abschluss seines Abwägungsprozesses bezüglich einer Konfrontation mit der Machtelite in Rom und den Entschluss diese Konfrontation einzugehen. Wie zu erahnen ist, gibt diese Begebenheit dem Modell seinen Namen.

In der zweiten Phase des Modells, der post-dezisionalen bzw. prä-aktionalen Phase, in der die Person die Realisierung des Ziels nicht mehr nur wünscht, sondern ihr gegenüber fest entschlossen ist, verstärkt sich die Motivation qualitativ zur sogenannten Volition. Die Person befindet sich nun im Zustand des Wollens. Motivation ist, vereinfacht gesagt, die Ausrichtung der Aufmerksamkeit und des Verhaltens auf Ziele, die sich aus den Motiven einer Person ergeben. Im vorliegenden Kontext beschreibt Motivation Prozesse, die das Setzen von Zielen („goal setting“) betreffen. Volition ist die weiterentwickelte Form von Motivation, die sich auf das Streben nach Zielerreichung bezieht („goal striving“). In diesem Stadium ist es oft erforderlich, auf eine günstige Gelegenheit zu warten oder noch andere, kleinere Schritte vorzunehmen, bis Handlungen veranlasst werden können, die das in der ersten Phase gesetzte Ziel unmittelbar fördern. Die Person bereitet sich darauf vor, indem sie Pläne entwickelt, die bestimmen, wann, wo und in welcher Weise sie aktiv wird. Insbesondere beziehen sich diese Pläne darauf, wie mögliche Realisierungsschwierigkeiten überwunden werden können, zum Beispiel, dass die Handlung aufgeschoben wird oder wie Handlungen wieder aufgenommen werden können, wenn sie unterbrochen werden. Solche Pläne werden Durchführungsintentionen oder auch Vorsätze genannt.

Das RM geht davon aus, dass Vorsätze für erfolgreiche Handlungsabläufe eine wichtige Rolle spielen. Ob die geplante Handlung wirklich angestoßen wird, hängt von der Ausgestaltung der sogenannten Fiattendenz ab. Diese Größe bildet sich aus den Variablen Volitionsstärke und Günstigkeit der Gelegenheit zum Handeln. Volitionsstärke meint die Stärke der Verpflichtung zum gesetzten Ziel, nachdem der metaphorische Rubikon überschritten wurde. Je höher die Volitionsstärke und je günstiger die Gelegenheit zum Handeln aus der Perspektive der Person ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie vom Wollen ins Handeln kommt. Mit der Umsetzung der vorbereitenden Pläne und der Initiierung einer zielfördernden Handlung gelangt die Person in die dritte Phase des Modells, in die aktionale Phase. Dort bemüht sie sich, das gesetzte Ziel in die Tat umzusetzen. Auftretende Schwierigkeiten versucht sie durch Anstrengungssteigerung und mithilfe ihrer Vorsätze zu überwinden. Die vierte und letzte Phase des Modells, die postaktionale Handlungsphase, beginnt nach Abschluss der zielfördernden Handlung. Die Volition schwächt sich wieder zur Motivation vom Beginn des Handlungsverlaufs ab. Die Person bewertet, inwiefern die ausgeführte Handlung das in der ersten Phase gesetzte Ziel erreicht hat oder nicht. Konnte das Ziel erreicht werden, erlischt es und der Handlungsverlauf wiederholt sich in Bezug auf neue Ziele. Konnte das Ziel nicht erreicht werden, korrigiert die Person entweder das ursprüngliche Ziel so nach unten, dass es mit dem erzielten Handlungsergebnis übereinstimmt, oder sie unternimmt neue Handlungen, um das Ziel in seiner bestehenden Form doch noch zu erreichen.

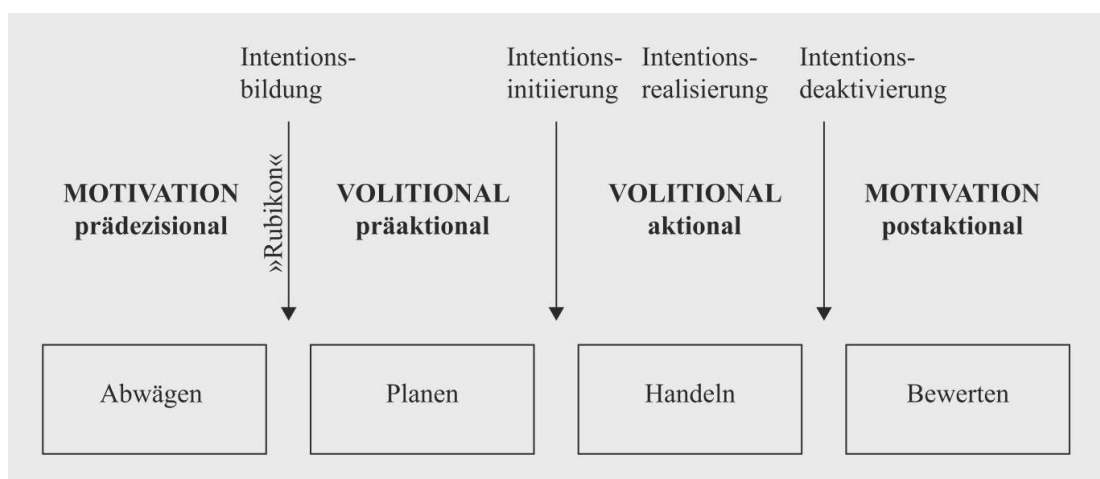


Abbildung 4: Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen (Achtziger/Gollwitzer 2018, S. 358)

Der besondere Wert des RM liegt darin, dass es die Entwicklung der Motivation über den Handlungsverlauf hinweg beschreibt und Stellen kennzeichnet, an denen sich Motivation (Prozesse der Zielsetzung) zu Volition (Prozesse der Zielrealisierung) verstärkt und in umgekehrter Richtung wieder abschwächt. Diese Veränderungen bringen verschiedene Bewusstseinslagen mit sich, die für die Bewältigung der verschiedenen Aufgaben im Handlungsverlauf (abwägen, planen, handeln und bewerten) nützlich sind. Diese Erkenntnisse ermöglichen die Entwicklung von Strategien wie die oben genannten Durchführungsvorsätze, mit denen Probleme des Zielstrebens in den verschiedenen Handlungsphasen gelöst werden können (vgl. Achtziger/Gollwitzer 2018, S. 355 ff.).

Ergänzend zum TTM beschreibt das RM also differenzierter, wie sich der Übergang vom Wollen zum Handeln vollzieht. Als wegweisende Punkte sind festzuhalten:

- der Prozess der Entschlussfassung, ein Ziel verbindlich anzustreben
- die Entwicklung von spezifischen Plänen zur Handlungsausführung, insbesondere zur Überwindung von möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten
- die Intention als Prädiktor der Handlungsinitiation und
- der Selbstbewertungsprozess in der postaktionalen Phase, der darüber entscheidet, wie beharrlich eine Person das ursprünglich gesetzte Ziel verfolgt.

3.4 Selbstwirksamkeitserwartung (SWE)

Ein weiterer wichtiger Faktor für erfolgreiche VÄP ist laut TTM die Selbstwirksamkeitserwartung (SWE). „Selbstwirksamkeitserwartung wird definiert als die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenz bewältigen zu können“ (Schwarzer/Jerusalem 2002, S. 35). Wenn die SWE einer Person gering ist, wird es ihr schwerfallen, die im VÄP anfallenden Aufgaben zu erledigen. Nach den Prämissen des RM wird sie schon in der prä-dezisionalen Handlungsphase die Realisierbarkeit vieler Wünsche als unwahrscheinlich einschätzen und sie deshalb nicht zu festen Zielen erstarken lassen. Hat sie den Rubikon doch einmal überschritten und ist bis zur postaktionalen Phase durchgedrungen, wird sie bei einer erfolglosen Handlung möglicherweise die Bewertung vornehmen, dass das gesetzte Ziel für sie nicht erreichbar ist und schnell aufgeben. Bei einer hohen SWE ist es hingegen wahrscheinlicher, dass sich eine Person von vornherein Ziele setzt, die sie ihrer gewünschten Veränderung signifikant näherbringen und dass sie diese Ziele auch bei erfolglosen Handlungen beharrlich weiterverfolgt. Die SWE ist

ein seit langer Zeit gültiges und eingehend erforschtes psychologisches Konzept, das auf die sozial-kognitive Theorie von Albert Bandura zurückgeht (vgl. Bandura 1977). Laut Theorie entsteht die SWE aus den vier wesentlichen Quellen:

1. eigene Erfolgserlebnisse
2. Beobachtung der Erfolge von Vorbildern
3. sprachliche Überzeugung durch eine Autoritätsperson
4. Wahrnehmung eigener Gefühlserregung.

Eigene Erfolgserlebnisse stellen die stärkste Quelle für den Aufbau der SWE dar. Wenn Menschen Erfolge erzielen, die sie ihren eigenen Anstrengungen und Fähigkeiten zuschreiben können, entwickle sich daraus eine Überzeugung über die eigene Kompetenz. Daher sei es sinnvoll, sich Ziele zu setzen, die mithilfe von Bewältigungsstrategien in naher Zukunft erreicht werden können. Wenn es (noch) keine Möglichkeit gibt, selbst Erfolgserlebnisse zu sammeln, sei an zweiter Stelle die Beobachtung der Erfolge von Vorbildern förderlich, die in Alter, Geschlecht und sonstigen Attributen möglichst ähnlich sind („peers“). Eine dritte Quelle für SWE könne in der sprachlichen Überzeugung durch eine Autoritätsperson liegen, insbesondere wenn diese deutlich macht, dass der angestrebte Erfolg durch eigene Anstrengung erreicht werden kann. Viertens könne die Wahrnehmung über den Zustand der eigenen Gefühlserregung in schwierigen Situationen die SWE beeinflussen. Wenn Menschen über Strategien verfügen, mit denen sie ihre Erregung regulieren können und sich in herausfordernden Momenten als unaufgereggt erleben, könne dies ihre SWE erhöhen (Schwarzer/Jerusalem 2002, S. 42 ff.). Die folgende Grafik veranschaulicht dies:

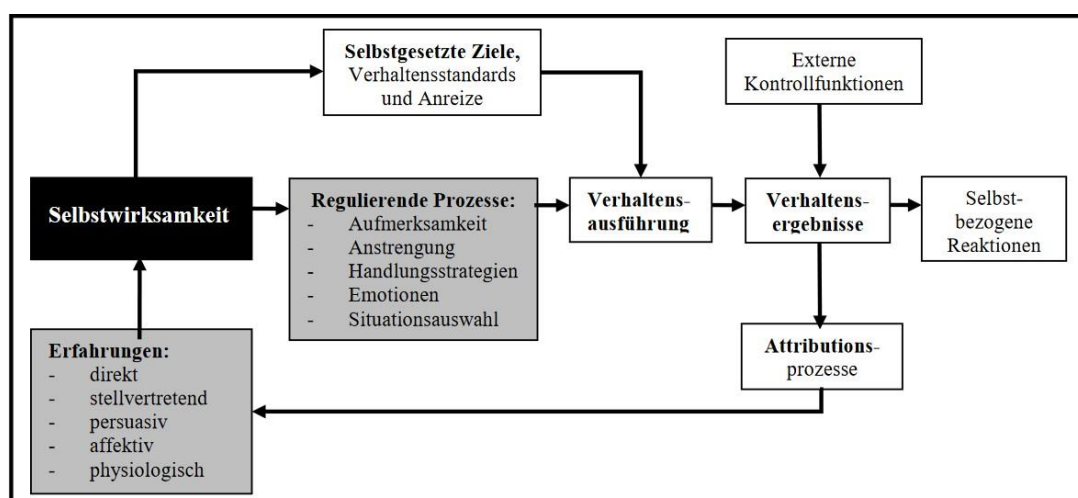


Abbildung 5: Determinanten und Effekte der Selbstwirksamkeit (Jonas/Brömer 2002, S. 291)

3.5 Umgang mit Rückschlägen

Und schließlich seien noch ein paar Worte zum Umgang mit Rückschlägen angemerkt. Nach dem TTM ist es für VÄP typisch, dass die Personen, die sie durchlaufen, Rückschläge in ihren Bemühungen erleiden und teilweise in den Stufen zurückfallen. Ob der Prozess fortgeführt wird und am Ende Erfolg hat, hängt davon ab, wie die Personen mit diesen Rückschlägen umgehen. Es gibt Menschen, die das Auftreten von Rückschlägen als ganz normal ansehen und dem keine große Bedeutung beimessen. In der Überzeugung, dass sie nichts zu verlieren haben, starten sie einfach den nächsten Versuch. Viele andere Menschen betrachten Rückschläge demgegenüber als schwere Verfehlungen, die unbedingt vermieden werden müssen. Aus dieser Perspektive sind Misserfolge Ausdruck einer persönlichen Inkompetenz, für die sie sich scharf selbst verurteilen. Und weil sie Angst vor dieser schmerzhaften Verurteilung haben, finden sie Wege, um ihr zu entgehen. Entweder unternehmen sie erst gar keine weiteren Versuche oder behindern sich selbst in einer Weise, dass sie gar nicht erfolgreich sein können, um den Misserfolg später vor sich selbst rechtfertigen zu können. Sie produzieren Ausreden im Vorhinein. Diese beiden Szenarien veranschaulichen, dass die Sichtweise auf Rückschläge den Erfolg eines VÄP stark beeinflussen kann.

3.6 Zusammenfassung

Die Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen der menschlichen Verhaltensänderung hat wichtige Erkenntnisse darüber geliefert, wie VÄP abstrakt ablaufen. Sie hat insbesondere die kritischen Stellen offengelegt, deren Überwindung für den Erfolg dieser Prozesse entscheidend sind. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Menschen, die ihre Verhaltensweisen verändern möchten, profitieren von einer starken – am besten intrinsischen – Motivation zur Veränderung, einer hohen SWE und einem funktionalen Umgang mit Rückschlägen.

4 Analyse: Selbstmitgefühl als Katalysator für Verhaltensänderungsprozesse?

Die Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen hat nicht nur wesentliche Faktoren für erfolgreiche VÄP herausgearbeitet, sondern gleichzeitig auch Erklärungen dafür geliefert, warum viele dieser Prozesse scheitern. Denn man kann davon

ausgehen, dass Menschen allzu oft fremdbestimmte, extrinsisch motivierte Ziele verfolgen, die sie in ihrem Innersten eigentlich nicht wirklich verfolgen und erreichen wollen. Außerdem liegt die Vermutung nahe, dass sie nicht darauf vertrauen, die anstehenden Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können und vorzeitig aufgeben. Oder dass sie sich nicht beharrlich genug an der Realisierung versuchen, weil sie zu viel Angst vor einem Misserfolg und der daraus resultierenden Selbstkasteiung haben. Um mehr Prozesse zum Erfolg zu führen, bedürfte es also eines Werkzeugs, das Menschen dabei hilft, diese kritischen Stellen zu überwinden. Im Folgenden wird analysiert, inwiefern das Praktizieren von Selbstmitgefühl (SMG) ein solches Werkzeug darstellen kann. Das Konzept des SMG wird in den letzten Jahren mit stark zunehmendem Interesse erforscht.

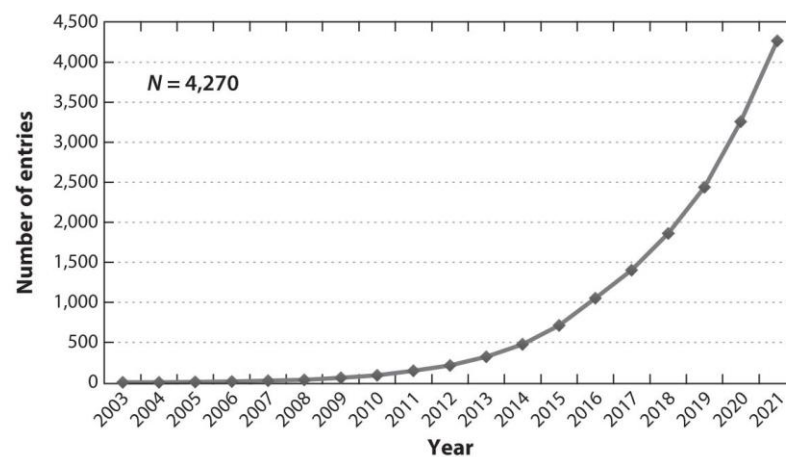


Figure 1

Publications focused on self-compassion, 2003–2021. Figure based on a Google Scholar search (including articles, books, and dissertations) of entries with “self-compassion” in the title.

Abbildung 6: Anstieg der Publikationen zum Thema SMG im Zeitraum 2003 bis 2021 (Neff 2023, S. 197)

und mit zahlreichen positiven Wirkungen für Gesundheit, Zufriedenheit, Motivation, Leistung oder persönlicher Weiterentwicklung assoziiert. Möglicherweise können diese positiven Wirkungen Menschen über kritische Stellen hinwegtragen und SMG somit zum Katalysator für VÄP aller Art werden. Dann wäre SMG gleichfalls ein Katalysator für den speziellen VÄP im Zusammenhang mit der Glaubenssatz-Arbeit im Coaching. Die Analyse dient also letztlich dazu, eine Antwort auf die Forschungsfrage „Inwiefern kann das Praktizieren von SMG die Integration neuformulierter Glaubenssätze unterstützen?“ zu geben.

4.1 Untersuchungsdesign und Forschungsmethode

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden die Wirkungen von SMG in VÄP zuerst auf abstrakter Ebene analysiert und dann auf einen konkreten Fall bezogen. Da bei der abstrakten Analyse an die Inhalte der theoretischen Modelle TTM und RM angeknüpft und diese weiterentwickelt werden, handelt es sich bei diesem Vorgehen in gewisser Weise um Grundlagenforschung auf dem Gebiet der Verhaltensänderung. Die anschließende Übertragung der Erkenntnisse auf einen konkreten Fall im Coaching als Teilgebiet angewandter Psychologie charakterisiert die Untersuchung darüber hinaus partiell als Anwendungsforschung. Analysiert werden die Zusammenhänge von SMG und intrinsischer Motivation, SWE sowie dem Umgang mit Rückschlägen. Dies geschieht in Form einer Theoriestudie mithilfe der Methode eines narrativen Reviews (vgl. Döring 2023, S. 184 ff.). Über die Datenbanken Psynindex, PsycInfo, PubMed, Scopus und SpringerLink werden Studien recherchiert, die diese Zusammenhänge bereits empirisch untersucht haben. Für jeden Zusammenhang werden die drei aktuellsten, thematisch passendsten und nach wissenschaftlichen Standards qualitativ hochwertigsten Studien, die frei verfügbar sind, ausgewählt. Dann werden die Ziele, Methodik und Ergebnisse dieser Studien vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse in einer Diskussion zusammengefasst, interpretiert und die Studien nach ihrer Validität bewertet. Daraus ergibt sich ein Überblick zum aktuellen Forschungsstand bezüglich dieser drei Zusammenhänge sowie Orientierungslinien für zukünftige Forschung im Bereich SMG.

4.2 Das Konzept Selbstmitgefühl (SMG)

Bevor die Analyse seiner Wirkungen beginnt, wird zunächst das Konzept des SMG vorgestellt. SMG ist ursprünglich ein Konzept aus der buddhistischen Philosophie. Seit Anfang der 2000er-Jahre wird es mit zunehmendem Interesse empirisch untersucht. Eine Vorreiterin auf diesem Forschungsgebiet ist die amerikanische Wissenschaftlerin Kristin Neff, die 2003 den Begriff SMG definierte (vgl. Neff 2003a) und eine Skala („Self-Compassion Scale“ (SCS)) entwickelte (vgl. Neff 2003b), um SMG zu messen. An dieser Definition des Begriffs SMG orientiert sich die Untersuchung in dieser Arbeit. In ihrem Buch „Selbstmitgefühl – Wie wir uns mit unseren Schwächen versöhnen und uns selbst der beste Freund werden“ erklärt sie den Begriff, indem sie zunächst das Mitgefühl für andere Menschen beschreibt und dann

feststellt, dass man Mitgefühl auch sich selbst, der eigenen Person, schenken könne. „Mitgefühl“ bedeute, das Leid einer Person wahrzunehmen, freundliche Gefühle ihr gegenüber zu entwickeln und sich zu wünschen, ihr Leid mildern zu können. Zum Mitgefühl gehöre auch die Erkenntnis, dass wir alle „nur“ Menschen sind, die Fehler und Schwächen haben (vgl. Neff 2012, S. 22 f.). Auf Grundlage dieses Buches werden im Folgenden die drei Kernkomponenten des SMG, nämlich Freundlichkeit gegenüber sich selbst, das Gefühl einer gemeinsamen menschlichen Erfahrung und Achtsamkeit, vorgestellt.

4.2.1 Freundlichkeit gegenüber sich selbst

Die meisten Menschen begegnen Freunden, Nachbarn, Familienmitgliedern etc., die sich in herausfordernden Situationen befinden oder mit sich selbst hadern, freundlich und fürsorglich. Wenn sie sich aber selbst in solchen Situationen befinden, begegnen sie sich oft mit unbarmherziger Kälte. Sie verurteilen sich für ihre Unzulänglichkeit und bestrafen sich obendrein mit einer metaphorischen Ohrfeige. Das liegt daran, dass die stark leistungsorientierte Gesellschaft ihnen bereits ab dem Kindesalter vermittelt, dass man sich zusammenreißen muss und kein großes Aufsehen um seine Befindlichkeiten erregt. Es herrscht die starke Meinung, dass man nicht übermäßig nachgiebig mit sich sein sollte, weil dies die Gefahr der Nachlässigkeit und Faulheit birgt. Die unbarmherzige Kälte gegenüber sich selbst hat also die Funktion eines Antriebers, der Menschen auf dem Kurs zu geachteten Gesellschaftsmitgliedern halten soll. Der Preis dafür ist, dass Menschen dauerhafte Kriege gegen sich selbst führen und sich dabei großen Schaden zufügen. Selbstkritik aktiviert das menschliche Gehirn in ähnlicher Weise wie eine äußerlich stattfindende Bedrohung. Adrenalin und Cortisol werden ausgeschüttet, um den Menschen auf einen Kampf oder eine Flucht vorzubereiten. Der entstehende Alarmzustand im Körper ist zur Bewältigung von kurzfristig stattfindenden bedrohlichen Ereignissen hilfreich, auf Dauer kostet er aber zu viele Ressourcen. Permanente Selbstkritik versetzt Menschen in einen anhaltenden Stresszustand, der früher oder später zu körperlichen und psychischen Beschwerden führt. Anliegen des SMG ist es, dass Menschen auf eigene Misserfolge und Fehltritte genauso reagieren wie auf solche im sozialen Umfeld. Daher besteht die erste Komponente des SMG in der Freundlichkeit gegenüber sich selbst. Selbstfreundlichkeit bedeutet, in schwierigen Zeiten freundlich, verständnisvoll und fürsorglich mit sich umzugehen, anstatt sich zu kritisieren und zu verurteilen. Die Fähigkeit zur

Selbstfreundlichkeit hängt mit dem SWG einer Person zusammen. Wenn man sich selbst für einen wertvollen Menschen hält, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass man sich selbst wertschätzend behandelt. Ein wichtiger Faktor für das Entstehen eines hohen SWG ist eine vertrauensvolle Bindung zu den Eltern in der Kindheit. Wenn Eltern sich liebevoll um ihr Kind kümmern, schlussfolgert das Kind, dass die Eltern dies tun, weil es wertvoll ist. Wird das Kind umgekehrt vernachlässigt, kann es zu der Schlussfolgerung kommen, dass es nicht wertvoll sei. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit dafür, dass sich die Fähigkeit zur Selbstfreundlichkeit weniger stark entwickelt. Menschen haben aber grundsätzlich von Geburt an die latente Fähigkeit, Fürsorge geben und empfangen zu können. Evolutionär gesehen dient dieser Umstand dazu, dass Menschen sich um ihren Nachwuchs kümmern und so das Überleben ihrer Art sichern. Wenn die Fähigkeit im Erwachsenenalter nur wenig entwickelt ist, kann sie durch gezieltes Training, zum Beispiel innerhalb einer vertrauensvollen Partnerschaft, einer Therapie oder in einem Coaching verbessert werden.

Selbstfreundlichkeit bewirkt die Ausschüttung des Hormons Oxytocin, welches Furcht verringert, Blutdruck und Cortisolspiegel senkt und Stress reduziert. Es trägt zur Entstehung von Gefühlen wie Vertrauen, Sicherheit und Verbundenheit bei und fördert damit soziale Beziehungen. Diese beruhigende Wirkung fördert wiederum die Fähigkeit zur Selbstfreundlichkeit, sodass sie sich schließlich selbst verstärkt. Selbstfreundlichkeit beendet die Selbstverurteilung und damit auch den permanent erlebten Bedrohungszustand. Man kommt zur Ruhe und handelt nicht mehr aus der Angst heraus. An die Stelle des unbarmherzigen Kritikers tritt ein starker Unterstützer. So kann man sich in schweren Zeiten selbst auffangen, ohne auf die Hilfe von anderen Menschen angewiesen zu sein.

4.2.2 Das Gefühl einer gemeinsamen menschlichen Erfahrung

Wenn Menschen sich fehlerhaft und unzulänglich fühlen, glauben sie oft, dass sie die Einzigen sind, denen es so ergeht. Dadurch fühlen sie sich von anderen Menschen isoliert. Dies geschieht selbst dann, wenn sie sich physisch unter vielen anderen Menschen befinden. Um nicht negativ aufzufallen, verbergen sie ihr Innenleben und lassen andere nicht zu nah an sich heran. Sie betrachten Menschen als Konkurrent*innen, denen gegenüber man sich behaupten muss. Dabei haben Menschen das universale Bedürfnis nach Verbundenheit mit anderen Menschen. Wenn dieses

Bedürfnis nicht erfüllt ist, beeinträchtigt dies die körperliche und geistige Gesundheit. Um das Gefühl der Unzulänglichkeit und damit der Isolierung zu vermeiden, bemühen sich manche Menschen sehr stark, stets perfekt zu handeln und allen Ansprüchen zu genügen. Dieser Perfektionismus erzeugt aber einen immensen Druck, der die körperliche und geistige Gesundheit auf Dauer nicht minder beeinträchtigt. Vor diesem Hintergrund besteht die zweite Komponente des SMG in der Erkenntnis, dass ausnahmslos alle Menschen Fehler machen, falsche Entscheidungen treffen, Gefühle der Reue, Unzulänglichkeit und Enttäuschung erleben. Dass Menschen insofern eine gemeinsame Erfahrung teilen. Wenn man sich darüber bewusst wird, dass alle Menschen mit etwas kämpfen, fühlt man sich weniger isoliert. Gefühle der Verbundenheit entstehen und es werden ähnlich wie bei der Selbstfreundlichkeit physiologische Prozesse eingeleitet, die Körper und Geist beruhigen. Diese Art der Verbundenheit kann man selbst erzeugen, ohne dabei unmittelbar von bestimmten anderen Menschen abhängig zu sein. Das Bewusstsein der allgegenwärtigen Unvollkommenheit verringert die Distanz zu anderen. Sie erscheinen dann weniger als Konkurrent*innen und mehr als Mitmenschen, die Mitgefühl für ihre jeweiligen Kämpfe verdient haben. Wenn man sich darauf einlassen kann, dass Unvollkommenheit zur menschlichen Existenz gehört, beginnt man vielleicht sogar zu erkennen, dass diese das Leben so reizvoll macht. Wenn es keine Probleme gäbe, alles immer glatt lief und man sich nie schlecht fühlte, ginge ein beachtlicher Teil des Reichtums einer menschlichen Erfahrung verloren. Außerdem fehlte dann die Grundlage, um Lösungen zu finden, Neues zu kreieren und sich als Mensch weiterzuentwickeln.

4.2.3 Achtsamkeit

Die dritte Komponente des SMG ist Achtsamkeit. Achtsamkeit bedeutet, den gegenwärtigen Augenblick wahrzunehmen und vorurteilsfrei zu akzeptieren. Die Dinge so zu sehen, wie sie wirklich sind. Viele Menschen sind sich nicht über ihre Gefühle bewusst. Bei schmerzhaften Erlebnissen liegt die Aufmerksamkeit auf dem vermeintlichen Versagen und in der Regel nicht auf dem Schmerz, der daraus resultiert.

Schmerz meint das unangenehme Empfinden, das entsteht, wenn die Ideale und die Realität einer Person negativ voneinander abweichen. Anstatt sich zuerst um das eigene emotionale Wohlbefinden zu kümmern, ignorieren vielen Menschen den Schmerz und machen sich sofort daran, den Fehler schnellstmöglich wieder auszubügeln. Den Schmerz zu ignorieren, ist zunächst einmal ein natürlicher

Schutzmechanismus des Körpers. Denn der Mensch möchte keinen Schmerz verspüren und handlungsfähig bleiben. Die Konsequenz ist jedoch, dass er während der Problemlösung gestresst und besorgt ist, viel Energie aufwendet und Gefahr läuft, auszubrennen.

Manchmal ignorieren Menschen ihren Schmerz nicht nur, sondern kämpfen sogar gegen diesen an. Dann erhält der Schmerz neue Energie und wächst sich zu tiefem Leiden aus. Wenn man achtsam ist, wird man sich über seine Gefühle bewusst. Man tritt einen Schritt zurück und betrachtet sie mit ein wenig Distanz von außen. Dadurch wird man sich darüber klar, dass man gerade ein Gefühl erlebt, aber nicht selbst das Gefühl ist. Man erkennt, dass man Gefühle und Gedanken nicht für wahr halten muss und dass sie auch wieder vergehen. Durch die Distanz erhält man die Möglichkeit, innezuhalten, bei begangenen Fehlern das automatische Reaktionsmuster der Selbstverurteilung zu unterbrechen und zu entscheiden, wie man auf die Gefühle funktional eingehen möchte. So kann man sich bei einem schmerzlichen Ereignis zuerst um sein emotionales Wohlbefinden kümmern, einem Ausbrennen vorbeugen und dann mit ausreichender Energie effektiver an einer Problemlösung arbeiten. Auch kann man den bestehenden Schmerz mit Gleichmut betrachten, sich dafür entscheiden, nicht gegen ihn anzukämpfen, ihm die Energie entziehen und ihn sich somit langsam auflösen lassen. So wird dann größeres Leiden vermieden.

Jeder Mensch hat die Fähigkeit, achtsam zu sein. Im Grunde bedeutet es nur, sich bewusst dafür zu entscheiden, die eigene Aufmerksamkeit freundlich und vorurteilsfrei auf gegenwärtig vorhandene Gedanken, Emotionen und Empfindungen zu lenken. Achtsamkeit ist die Grundlage für SMG. Erst durch Achtsamkeit erkennt man, in welchen Momenten es hilfreich ist, sich das Erleben einer gemeinsamen menschlichen Erfahrung bewusztzumachen und sich freundlich zu begegnen. Gleichzeitig wird die Fähigkeit der Achtsamkeit entwickelt, wenn man sich freundlich begegnet und sich über das Erleben der gemeinsamen menschlichen Erfahrung bewusst ist. Die einzelnen Komponenten des SMG wirken wechselseitig aufeinander und verstärken sich gegenseitig. Wenn man mit dem Praktizieren einer Komponente beginnt, öffnet dies den Zugang zu den anderen Komponenten und es setzt sich ein positiver, selbst verstärkender Kreislauf des SMG in Gang.

4.3 Der Zusammenhang von SMG und intrinsischer Motivation

Das Konzept des SMG verspricht, Menschen dabei zu helfen, den dauerhaften Krieg gegen sich selbst zu beenden und dadurch entspannter und zufriedener zu werden. Aus diesem gelassenen Zustand heraus sollen sie dann ihre Ziele und Wünsche im Leben besser erreichen können. Dieses Versprechen wird im Folgenden überprüft, indem untersucht wird, welche Rolle SMG bei der Bildung intrinsischer Motivation, der SWE und dem Umgang mit Rückschlägen spielt. Im ersten Schritt wird der Zusammenhang von SMG und intrinsischer Motivation analysiert.

4.3.1 Ziele, Methodik und Ergebnisse der Studien

Es werden nun die Ziele, Methodik und Ergebnisse dreier Studien vorgestellt, die den Zusammenhang von SMG und intrinsischer bzw. extrinsischer Motivation empirisch untersucht haben.

Die erste Studie wurde von Kotera et al. (vgl. Kotera et al. 2021) im Jahre 2021 veröffentlicht. Darin untersuchten sie den Zusammenhang von Motivation und Selbstkritik bzw. SMG. Sie beabsichtigten, insgesamt drei Forschungsfragen zu beantworten, wobei eine davon lautete „Bestimmt Selbstkritik bzw. SMG den Zusammenhang von extrinsischer und intrinsischer Motivation?“. Sie ließen 109 in Teilzeit Studierende (70 weiblich, 39 männlich; Alter zwischen 21 und 55 Jahren) einer britischen Hochschule einen schriftlichen Fragebogen ausfüllen, um die genannten Konstrukte zu erheben. Die Art der Motivation wurde mithilfe der „Academic Motivation Scale (AMS)“ gemessen (vier Items, Aussagen, die für sieben verschiedene Typen von Motivation stehen: fehlende Motivation und jeweils drei Untertypen für extrinsische und intrinsische Motivation; siebenstufige Likert-Skala von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 7 = trifft voll und ganz zu; Durchschnittswerte wurden gebildet). Der Grad der Selbstkritik und des SMG wurde mit der „Forms of the Self-Criticising/ Attacking & Self-Reassuring Scale (FSCRS)“ gemessen (22 Items, Aussagen, die das „Inadequate-Self“ und das „Hated-Self“ erheben, welche das Ausmaß der Selbstkritik der ausfüllenden Person beschreiben, sowie das „Reassured-Self“, welches das Ausmaß des SMG der Person beschreibt; fünfstufige Likert-Skala von 0 = trifft überhaupt nicht auf mich zu bis 4 = trifft absolut auf mich zu; Durchschnittswerte wurde erhoben). Die gewonnenen Daten zeigten im Ergebnis einerseits, dass höhere

Durchschnittswerte beim „Hated-Self“ mit geringeren Werten bei der intrinsischen Motivation einhergingen:

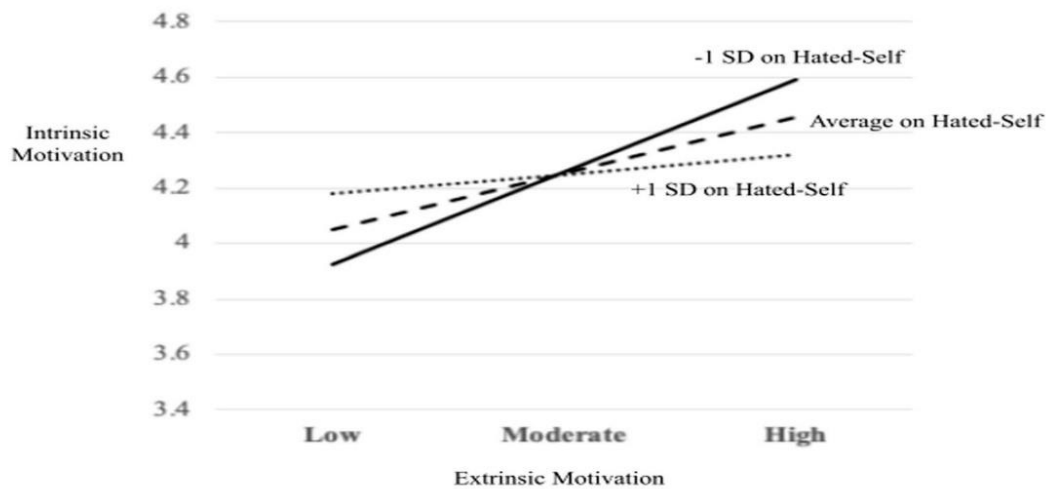


Abbildung 7: Effekt von Selbstkritik auf intrinsische Motivation (Kotera et. al. 2021, S. 10170)

Höhere Werte beim „Reassured-Self“ gingen andererseits mit höheren Werten bei der intrinsischen Motivation einher:

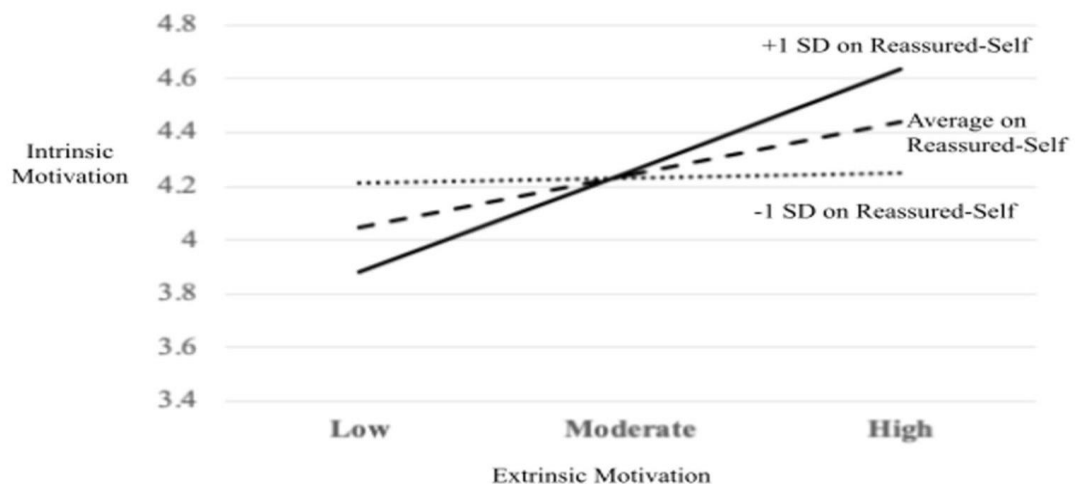


Abbildung 8: Effekt von SMG auf intrinsische Motivation (Kotera et. al. 2021, S. 10171)

In der zweiten Studie betrachteten Vandenkerckhove et al. (vgl. Vandenkerckhove et al. 2019) diesen Zusammenhang aus der umgekehrten Perspektive. Sie untersuchten, ob Selbstkritik extrinsische Motivation fördert. Dafür setzten sie sich näher mit den kurzfristig auftretenden Schwankungen von Jugendlichen in ihrem Engagement,

ihren Affekten und ihrer Motivation für schulische Leistungen auseinander. Sie wollten die Ursachen für diese Schwankungen ergründen und insbesondere herausfinden, welche Rolle Selbstkritik dabei spielt. Dazu führten sie eine Studie mit 82 Jugendlichen im Alter von zwölf bis 15 Jahren durch, die alle die achte oder neunte Klasse einer Sekundarschule in Belgien besuchten. Die Jugendlichen beantworteten insgesamt fünf schriftliche Fragebögen im Rahmen dieser Studie.

In der ersten Befragung wurde der Grad ihrer Selbstkritik mithilfe des „Depressive Experience Questionnaire for Adolescents (DEQ-A)“ ermittelt (66 Items; siebenstufige Likert-Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 7 = stimmte absolut zu). Dann beantworteten sie in drei aufeinanderfolgenden Wochen jeweils einen Fragebogen, in welchem der Grad der Befriedigung ihrer psychologischen Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz-Erleben und sozialer Eingebundenheit im schulischen Kontext ermittelt wurde. Eingesetzt wurde dafür eine verkürzte Version des Fragebogens „Basic Psychological Need Satisfaction and Need Frustration (BPNSFS)“ mit zwölf Items. Daneben wurde jeweils ihre Motivation in Bezug auf die Schulfächer Mathematik und Französisch anhand von sechs Items erhoben, wobei drei Items extrinsische und drei Items intrinsische Motivation erhoben. Nach diesem dreiwöchigen Hauptstudienzeitraum wurden diese Variablen noch einmal abschließend erhoben.

Eines der Studienergebnisse lautete, dass Selbstkritik positiv mit negativem Affekt, Lustlosigkeit und extrinsischer Motivation korrelierte sowie negativ mit positivem Affekt und intrinsischer Motivation. Die Autor*innen betrachteten Korrelationskoeffizienten um .10 als geringe, um .30 als mittlere und ab .50 als hohe Effektstärken. Daher fanden sie in Bezug auf Selbstkritik überwiegend mittlere Effektstärken:

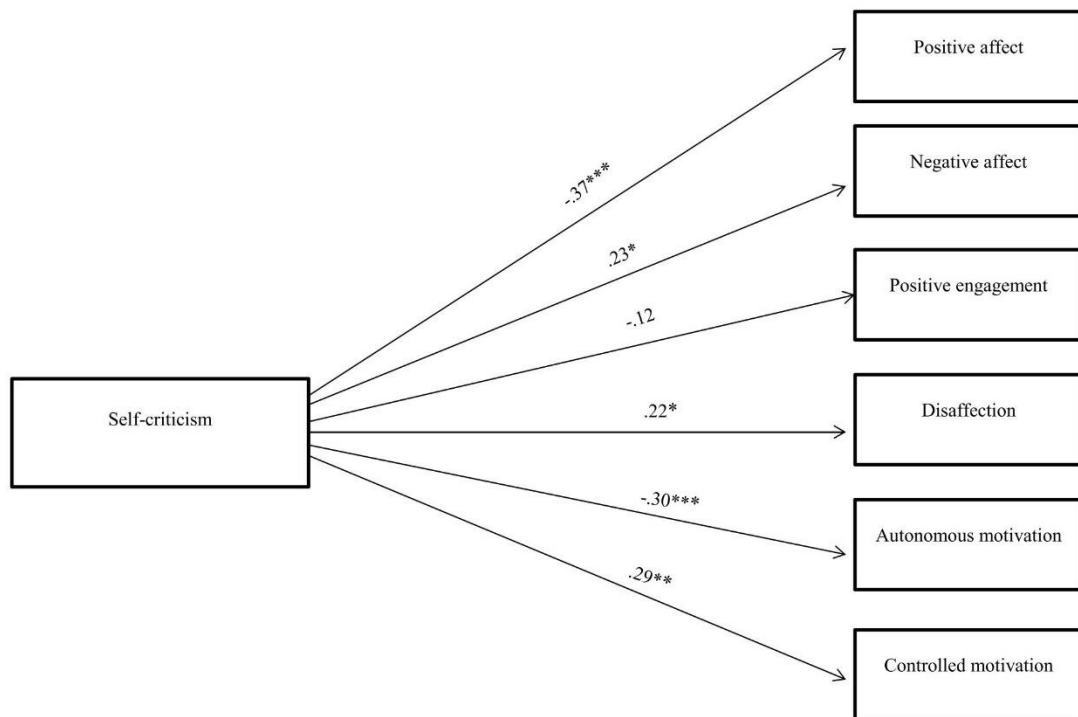


Abbildung 9: Korrelation von Selbstkritik mit sechs Variablen, die für die Bewältigung von schulischen Anforderungen relevant sind (Vandekerckhove et al. 2019, S. 75)

Die dritte Studie, die den Zusammenhang von SMG und intrinsischer Motivation untersucht hat, stammt von Hope et al. (vgl. Hope et al. 2014). Drei Forscher*innen der kanadischen McGill University wollten herausfinden, wie Studienanfänger*innen in ihrem ersten Semester auf Erfolge und Misserfolge reagierten und wie SMG die Motivation für ihre gesetzten Ziele beeinflusste. Sie gingen davon aus, dass Studierende mit einem ausgeprägten SMG besser mit den Herausforderungen des Studieneinstiegs umgehen konnten als Studierende mit geringem SMG, und dass sie ihre Ziele häufiger mit intrinsischer Motivation verfolgten.

Für die Studie, die sich über den Zeitraum von September 2012 bis April 2013 erstreckte, rekrutierten sie 159 Studienanfänger*innen (72 % weiblich; Alter zwischen 17 – 27 Jahre, Durchschnittsalter 18 Jahre; 33 % geboren in Kanada, 23 % in den USA, 16 % in China, 8 % in Korea, 20 % in anderen Staaten außerhalb Nordamerikas) aus verschiedenen Kursen der McGill University. In einem Vorbereitungstermin im September 2012 wurden die TN über die Anforderungen und den Ablauf der mehrmonatigen Studie informiert: In den Monaten Oktober 2012 (T1), Dezember 2012 (T2), Februar 2013 (T3) und April 2013 (T4) sollten sie jeweils an 15- bis 30-minütigen Online-Umfragen teilnehmen und im Oktober 2012 an sieben

aufeinanderfolgenden Tagen Tagebuch führen. Ferner wurden sie zur Vorbereitung darum gebeten, vier persönliche Ziele zu formulieren, die sie im kommenden Semester erreichen wollten, wie zum Beispiel einen bestimmten Notendurchschnitt, offener im Umgang mit neuen Menschen zu werden oder ein Theaterstück zu schreiben. In T1 ermittelten die TN anhand der 26 Items umfassenden SCS das Ausmaß ihres SMG. In T1 und T3 kamen sie auf die vier persönlichen Ziele aus dem Vorbereitungstermin zurück und schätzten deren Selbstbestimmtheit bzw. Fremdbestimmtheit ein, indem sie jeweils fünf vorgegebene Gründe für diese Zielsetzung auf einer siebenstufigen Likert-Skala von „überhaupt nicht aus diesem Grund“ bis „vollständig aus diesem Grund“ bewerteten. So wurde gemessen, welche Ziele in verschiedenen Abstufungen intrinsisch oder extrinsisch motiviert waren. In allen vier Terminen T1 bis T4 gaben die TN Auskunft über den Fortschritt ihrer persönlichen Ziele, indem sie Aussagen wie „Ich habe große Fortschritte in Richtung dieses Ziels gemacht“ auf einer siebenstufigen Likert-Skala bewerteten. Aus den vergebenen Punkten wurde in jedem Termin ein Mittelwert in Bezug auf alle vier Ziele gebildet und nach den Terminen ein Gesamtwert errechnet. In T1 und T4 wurde zudem noch die Ausgestaltung des Affekts und die allgemeine Lebenszufriedenheit gemessen. An den sieben aufeinanderfolgenden Tagen im Oktober 2012 erhielten die TN abends um 22:15 Uhr eine Erinnerung daran, Tagebuch zu führen und Auskunft zum Fortschritt ihrer Ziele zusammen mit den erlebten Affekten des zurückliegenden Tages zu geben. Die Datenerhebung erfolgte also einerseits mithilfe von schriftlichen Befragungen, wellenförmig im Abstand von jeweils zwei Monaten und andererseits zeitweise hochfrequentiert mittels Tagebucheinträgen an sieben konsekutiven Tagen. Im Ergebnis korrelierten auch hier hohe Werte im SMG positiv mit intrinsischer Motivation bei der Zielverfolgung. Die Daten der täglichen Tagebucheinträge ergaben, dass selbstkritisierende Studierende signifikant schlechtere Affekte hatten, wenn sie ihre Ziele nicht erreichten, als selbstmitfühlende Studierende. Letzteren schien es wichtiger zu sein, Ziele zu verfolgen, die sich für sie stimmig anfühlten, als der unbedingte Erfolg der Zielerreichung selbst:

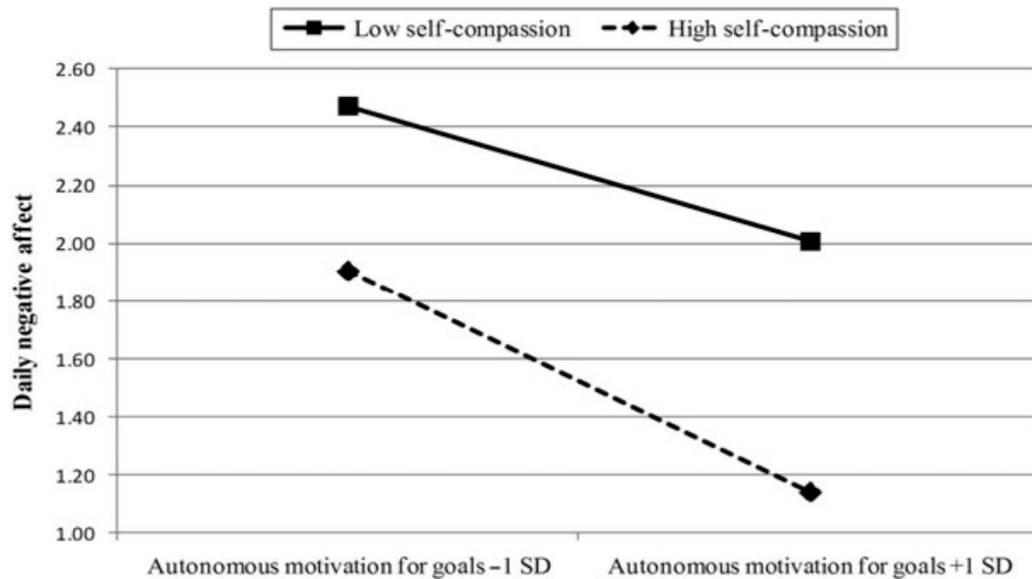


Abbildung 10: Zusammenhang von SMG, motivationalem Zielstreben und Affekt (Hope et al. 2014, S. 588)

Die Auswertungen der Daten aus den Terminen T1 bis T4 zeigten außerdem, dass SMG über längere Dauer die allgemeine Lebenszufriedenheit steigerte.

4.3.2 Diskussion

Die Ergebnisse der drei vorgestellten Studien bestätigen die Hypothesen der Autor*innen. Sie zeigen, dass Menschen eine höhere intrinsische Motivation aufweisen, je mitfühlender sie mit sich selbst umgehen. Umgekehrt sind Menschen, die sich selbst kritisieren, eher extrinsisch motiviert. Darüber hinaus wird SMG mit positivem Affekt, Elan, allgemeinem Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit assoziiert, während Selbstkritik mit negativem Affekt, Lustlosigkeit, Stress und Angst einhergeht. Die positiven Effekte des SMG führen laut den Autor*innen dazu, dass Schüler*innen, Studienanfänger*innen sowie Postgraduierte die an sie gestellten Anforderungen im Bildungsbereich besser bewältigen können, mehr Erfolg haben und ihre Laufbahnen als angenehmer wahrnehmen. Sie messen dem Praktizieren von SMG ein hohes Potenzial zur Steigerung akademischen Erfolgs bei und plädieren daher für seine Förderung. Zum Abbau von Selbstkritik und Steigerung des SMG empfehlen sie den flächendeckenden Ausbau von Programmen wie Acceptance and Commitment Therapy (ACT) oder der Compassion Focused Therapy (CFT) (vgl. Vandenkerckhove et al. 2019, S. 79). Hope et al. vermuten, dass SMG intrinsische Motivation

fördere, weil selbstmitfühlende Menschen weniger danach streben, Anerkennung von den Menschen in ihrem Umfeld zu erhalten. Sie verfolgen weniger Ziele, mit deren Erreichen man bei anderen punkten kann und wenden sich vielmehr solchen Zielen zu, die sich für sie stimmig anfühlen (vgl. Hope et al. 2016, S. 12). Kotera et al. unterscheiden zwischen selbstbestimmten Lernzielen und fremdbestimmten Leistungszielen. Sie halten es für möglich, dass SMG den Übergang von extrinsischer zu intrinsischer Motivation moderieren kann und Menschen dadurch Leistungsziele gegen Lernziele tauschen (vgl. Kotera et al. 2023, S. 10172). Die gefundenen Ergebnisse klingen vielversprechend, sind mit Blick auf eine begrenzte Aussagekraft aber mit Vorsicht zu genießen.

Alle drei Studien weisen ähnliche Schwächen auf: Es wurde jeweils festgestellt, dass SMG und intrinsische Motivation bzw. Selbstkritik und extrinsische Motivation positiv korrelieren, nicht aber dass sie auch in einem Ursache-Wirkungs-Verhältnis stehen. Dabei wurden die Korrelationen aus den Daten verzerrungsanfälliger Selbstberichtsverfahren gewonnen. Sie wurden ausschließlich im Bildungsbereich an einer einzigen Institution durchgeführt und schlossen recht kleine, homogen zusammengesetzte Stichproben ein. Daher sollte es Auftrag zukünftiger Forschung sein, den Zusammenhang mit repräsentativeren Stichproben zu reproduzieren und mithilfe von randomisierten, kontrollierten Experimenten stärker die Kausalzusammenhänge zu untersuchen. Wenn nachgewiesen werden könnte, dass SMG für eine Steigerung von intrinsischer Motivation ursächlich ist, läge der nächste Schritt in der intensiven Erkundung der Wirkungsmechanismen und effektiven Interventionen zur gezielten Steigerung des SMG.

4.4 Der Zusammenhang von SMG und SWE

Im zweiten Schritt erfolgt die Analyse des Zusammenhangs von SMG und SWE.

4.4.1 Ziele, Methodik und Ergebnisse der Studien

In der ersten Studie in diesem Zusammenhang betrachteten Liao et al. (vgl. Liao et al. 2021) SWE als einen wichtigen Faktor, der darüber entscheidet, wie ein Mensch sich verhält, welche Entscheidungen er trifft und wie viel Aufwand er betreibt, um Ziele zu erreichen. Sie gingen davon aus, dass Menschen mit einer hohen SWE davon überzeugt sind, potenzielle Bedrohungen kontrollieren, Ziele auch trotz Rückschlägen erreichen und stressige Situationen meistern zu können. Angesichts dieser

bedeutsamen Vorteile für Gesundheit und Wohlbefinden wollten sie ergründen, wie sich SWE gezielt steigern lässt. Auf frühere Forschungsarbeiten aufbauend führten sie eine Meta-Analyse zum Zusammenhang von SWE und SMG durch. Mittels systematischer Internetrecherche trugen sie dafür zunächst eine Vielzahl an thematisch passenden Forschungsarbeiten zusammen. Sie sammelten veröffentlichte Studien aus Online-Datenbanken wie PsycINFO, PsycNet und ERIC und auch unveröffentlichte Studien wie Studienabschlussarbeiten oder Dissertationen über die Portale „ProQuest Dissertations“ und „Theses Global“. Nach Abschluss der Recherche beinhaltete die Sammlung 1.143 Arbeiten aus einem Zeitraum von 2003 bis 2018.

Dann wurden die Arbeiten inhaltlich geprüft und für den weiteren Verlauf nur solche behalten, die in englischer Sprache und Volltext verfügbar waren, die quantitative Daten erhoben und ausgewertet, die die lange oder kurze Version der SCS von Kristin Neff verwendet und die einen Korrelationskoeffizienten gebildet hatten, der den Zusammenhang von SMG und allgemeiner bzw. bereichsspezifischer SWE beschrieb. So blieben am Ende noch 42 relevante Arbeiten übrig. Diese wurden nach Stichprobengröße, Durchschnittsalter der Proband*innen, Stichprobentyp (Studierende, Nicht-Studierende, gemischt), Publikationstyp (veröffentlichte oder nicht veröffentlichte Arbeit), Instrument zur Messung des SMG (kurze oder lange Version der SCS) und gemessene Art der SWE (allgemein oder bereichsspezifisch) kodiert. Mithilfe der Software Comprehensive Meta-Analysis wurden die Ergebnisse der Einzelstudien generalisiert. Außerdem wurde die Qualität der Einzelstudien überprüft. Die Autor*innen begutachteten einerseits, ob es Verzerrungen bei der Auswahl der Proband*innen gab. Andererseits überprüften sie, wie reliabel und valide die eingesetzten Methoden zur Datenerhebung jeweils waren. Anhand dieser Kriterien wurden die Arbeiten in ihrer Qualität als stark, mittel oder schwach eingeordnet. 17 Arbeiten galten danach als stark, 21 als mittel und vier als schwach. Die meisten der Studien wurden bezüglich der Datenerhebungsmethoden als stark eingeschätzt. Bei 24 Studien fiel jedoch eine schwache Repräsentativität auf, weil sie meistens kleine Stichproben von Studierenden an einer einzigen Einrichtung erhoben hatten.

Die Mehrheit der einbezogenen Studien stammten aus den USA (21), sieben aus Kanada, 14 aus Staaten außerhalb Nordamerikas wie Großbritannien, den Niederlanden, der Türkei, dem Iran oder Norwegen. Ihre Stichproben variierten von 25 bis 1.811 Teilnehmenden, die in vielen Fällen Studierende waren. Das Durchschnittsalter zwischen den Studien lag bei 13,64 bis 53,93 Jahre. Der Korrelationskoeffizient (r)

bezüglich SMG und SWE variierte zwischen den Studien von -.13 bis .65. Die durchschnittliche Effektstärke des Zusammenhangs dieser beiden Variablen lag übergreifend bei .35.

Tabelle 1: Durchschnittliche Effektstärken zur Korrelation von SMG und SWE über alle Studien hinweg, gesamt und in einzelnen Komponenten des SMG (Liao et al. 2021, S. 1885)

Self-compassion	<i>n</i>	<i>k</i>	<i>ES r</i>	95% CI		<i>p</i>	<i>Q</i>	<i>I</i> ²	τ^2
				<i>LL</i>	<i>UL</i>				
Total score	12,176	47	.35	.31	.39	.001	219.41***	79.03	.02
Self-kindness	4100	11	.35	.29	.47	.001	179.71***	64.29	.05
Self-judgment	4164	11	-.25	-.33	-.17	.001	72.29***	86.17	.02
Common humanity	3120	11	.30	.16	.43	.001	163.89***	93.90	.06
Isolation	2988	10	-.27	-.37	-.16	.001	87.74***	89.74	.03
Mindfulness	3271	10	.40	.27	.52	.001	204.15***	94.61	.07
Over-identification	1992	7	-.29	-.46	-.10	.003	109.83***	94.54	.07

n = total sample size; *k* = number of groups/effect sizes; *ES r* = effect size *r*; 95% CI = 95% confidence interval; *Q* = heterogeneity in effect sizes; *I*² = proportion of total variation owing to heterogeneity expressed as a percentage; τ^2 = population variance estimate of effect size

****p* < .001

Die Ergebnisse zeigten positive Korrelationen von SMG und SWE, wenn das SMG als Gesamtwert erhoben wurde und auch wenn die Komponenten des SMG (Self-kindness, Common humanity, Mindfulness) einzeln betrachtet wurden.

Die zweite Studie in diesem Kontext stammt von Zhang et al. (vgl. S. Zhang et al. 2023). Diese Forschungsgruppe beschäftigte sich mit dem Zusammenhang von SMG und physischer Aktivität (PA). Sie ging der Hypothese nach, dass SMG zwar nicht direkt die PA von Menschen steigere, aber indirekt durch die Senkung von psychischer Belastung und Erhöhung der SWE. Dadurch werden die emotionalen Voraussetzungen für mehr PA geschaffen. Zur Überprüfung ihrer Hypothese rekrutierten sie 569 gesunde Erwachsene (Durchschnittsalter 41,92 Jahre; 47,8 % weiblich) aus Großbritannien und ließen sie einen Online-Fragebogen ausfüllen, in welchem verschiedene Variablen ermittelt wurden. Der Grad des SMG wurde mithilfe der Kurzversion der SCS gemessen; die psychische Belastung durch die „Psychological Distress Scale (K-6)“ ermittelt (sechs Items, Fragen dahingehend, wie oft die Person in den letzten 30 Tagen Gefühlszustände wie Rastlosigkeit, Anstrengung, Wertlosigkeit etc. erlebt hat; fünfstufige Likert-Skala von 0 = nie bis 4 = immer; Durchschnittswert

der Antworten als Belastungslevel). Der Grad der SWE bezüglich der Überwindung von Hindernissen wurde mithilfe des „Self-Efficacy Inventory (SEI)“ gemessen (fünf Items, Fragen dahingehend, wie groß das Vertrauen in sich selbst ist, auch dann physisch aktiv zu werden, wenn Hindernisse auftreten wie Regen oder Schneefall; elfstufige Likert-Skala von 0 = 0%, überhaupt kein Vertrauen bis 10 = 100%, großes Vertrauen; Durchschnittswert der Antworten als SWE-Level). Der Grad der PA wurde mithilfe des „International Physical Activity Questionnaire – Short Form (IPAQ-SF)“ gemessen (sieben Items, Fragen erheben die leichten, mittleren und hohen physischen Aktivitäten in Minuten in den letzten sieben Tagen; Durchschnittswerte in Minuten pro Tag für den jeweiligen Aktivitätsgrad und auch für das Sitzen). Die Datenauswertung erfolgte mithilfe der Software IBM SPSS Version 28 und MPlus Version 8. Es wurden Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen SMG, PA, Zeit im Sitzen, psychische Belastung und SWE gebildet. Im Ergebnis zeigte SMG eine starke negative Korrelation mit psychischer Belastung, eine mittlere positive Korrelation mit SWE und eine kleine positive Korrelation mit der durchschnittlichen Zeit pro Tag in mittlerer bis hoher PA.

Tabelle 2: Korrelation zwischen SMG und SWE sowie weiteren Variablen (S. Zhang et al. 2023, S. 6)

Measure	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Age (year)		0.24 **	0.20 **	−0.32 **	0.05	−0.08 *	−0.04	−0.04
2. Sex (0—female, 1—male)		—	0.11 **	−0.19 **	0.07	−0.05	0.01	0.11 **
3. Self-compassion			(0.82)	−0.75 **	0.25 **	−0.05	0.01	0.12 **
4. Psychological distress				(0.90)	−0.23 **	0.03	−0.02	−0.11 **
5. Barrier self-efficacy					(0.89)	−0.10 *	0.13 **	0.39 **
6. Sedentary time (min/day)							−0.18 **	−0.10 *
7. LPA (min/day)								0.18 *
8. MVPA PA (min/day)								
Mean	41.92	0.52	3.26	2.46	5.17	421.74	40.53	29.26
SD	13.70	0.50	0.84	0.99	2.55	210.41	36.38	27.42

Note. PA = physical activity, LPA = light physical activity, MVPA = moderate-to-vigorous physical activity, SD = standard deviation. Numbers in parenthesis represent Cronbach's alpha as an indicator of internal consistency of the target measure. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Die dritte Studie (vgl. Abdoli et al. 2021) stammt aus dem Iran und untersuchte den Zusammenhang von SMG und SWE im Kontext der Drogenrehabilitierung. In der iranischen Stadt Kermanschah beobachtete man in den Jahren 2011 bis 2016 einen signifikanten Anstieg von Fällen, in denen Frauen das psychiatrische Zentrum der Stadt aufsuchten, um an einem Programm zur Methamphetamin-Rehabilitation teilzunehmen. In vielen von diesen Fällen waren die Rehabilitationsmaßnahmen jedoch erfolglos. Das Verlangen nach der Droge – das sogenannte Craving – führte oft zu Rückfällen. Anknüpfend an frühere Erkenntnisse erforschten Abdoli et al., ob eine

hohe SWE das Craving abmildern und ob SMG die SWE steigern kann. Sie führten eine randomisierte kontrollierte Studie mit 80 Frauen (Durchschnittsalter 32,8 Jahre) durch, die sich in den Jahren 2017 und 2018 in der Universitätsklinik Kermanschah zur Behandlung ihrer Methamphetamin Sucht gemeldet hatten. Nach dem Zufallsprinzip wurden die Frauen in gleicher Anzahl in eine Interventionsgruppe und eine Kontrollgruppe aufgeteilt. In beiden Gruppen wurde der Grad des Cravings nach Methamphetamin und der Grad der allgemeinen SWE erhoben. Durch das „Desire for drug questionnaire (DDG)“ wollte man dem Craving auf die Spur kommen (14 Items, Fragen zur Stärke des Verlangens zum Drogenkonsum; siebenstufige Likert-Skala von 1 = sehr geringes Verlangen bis 7 = sehr starkes Verlangen). Die allgemeine SWE wurde auf Grundlage der Kurzversion des „General Self-Efficacy Scale (GSES)“ festgestellt (zehn Items, Aussagen dazu, wie eine Person mit Herausforderungen umgeht; vierstufige Likert-Skala von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 4 = trifft absolut zu). Dann erhielt die Interventionsgruppe ein einmonatiges SMG-Training, das aus zwei Trainingssessions pro Woche mit einer Dauer von 60 bis 90 Minuten bestand und von einem erfahrenen klinischen Psychologen durchgeführt wurde. Nach dem Training wurden Craving und SWE in beiden Gruppen erneut erhoben. Nach einem Jahr wurde dann noch geprüft, welche Personen rückfällig geworden waren. Die Datenanalyse bezüglich Craving und SWE wurde unter Zuhilfenahme der Software SPSS Version 25 und State Corp Version 14.1 durchgeführt. Die Ergebnisse sahen so aus, dass sich der Durchschnittswert der allgemeinen SWE in der Interventionsgruppe von 19,87 vor dem Training auf 28,82 Punkte (von möglichen 40 Punkten) nach dem Training erhöhte. Der Durchschnittswert des Cravings reduzierte sich in dieser Zeit von 75,05 auf 51,82 Punkte (von möglichen 98 Punkten). In der Kontrollgruppe lag der Wert der allgemeinen SWE vorher bei 17,22 Punkten und nach einem Monat bei 17,45 Punkten. Der Durchschnittswert des Cravings sank leicht von 71,77 auf 70,77 ab.

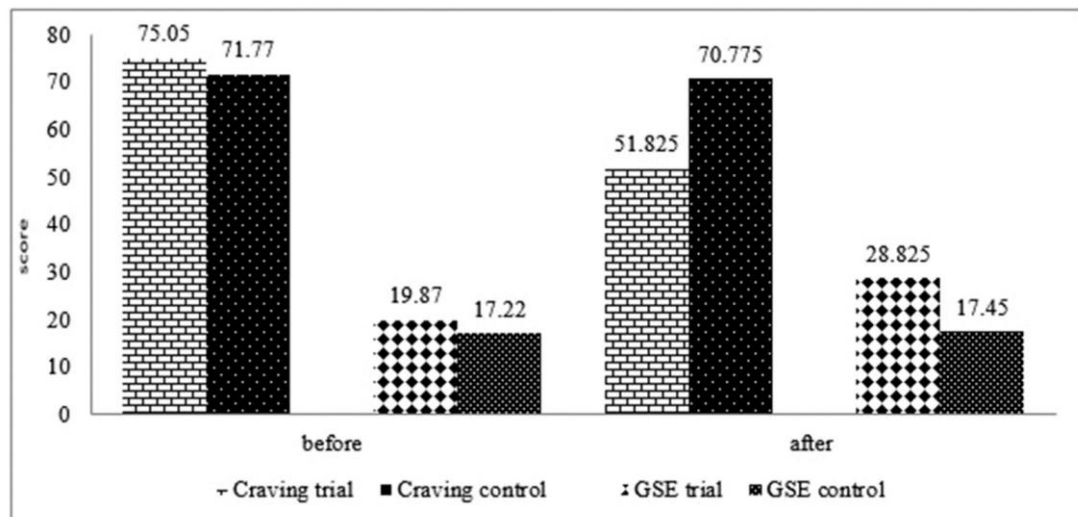


Abbildung 11: Durchschnittlicher Craving- sowie SWE-Wert in der Interventionsgruppe und der Kontrollgruppe vor und nach dem SMG-Training (Abdoli et al. 2021, S. 494)

Ein Jahr nach Abschluss des SMG-Trainings waren zehn Frauen aus der Interventionsgruppe rückfällig geworden. In der Kontrollgruppe belief sich die Zahl auf 28.

4.4.2 Diskussion

Liao et al. kommen nach der Durchführung einer groß angelegten Metaanalyse zu dem Ergebnis, dass SMG positiv mit SWE korreliert. Zhang et al. bestätigen diesen Befund anhand einer überdurchschnittlich großen Stichprobe. Abdoli et al. gehen einen Schritt weiter und erklären nach ihrem randomisierten kontrollierten Experiment, dass SMG ursächlich für eine Steigerung der SWE ist. Die Ergebnisse bestätigen die Erkenntnisse aus früheren Arbeiten und erweitern diese teilweise. Aufgrund der Bedeutung von SWE für das menschliche Zielstreben und dem positiven Zusammenhang mit SMG sehen die Autor*innen in Letzterem ein enormes Potenzial, um positive Entwicklungen über alle Lebensbereiche hinweg anzustoßen. Liao et al. nennen hier zum Beispiel Schule, Arbeit, Freundschaft oder Elternschaft. Zhang et al. haben die Vorzüge des SMG speziell für physische Aktivität, Abdoli et al. für den Rehabilitationsprozess im Kontext von Drogenkonsum herausgestellt. Mit Blick auf ihre Forschung plädieren alle dafür, die Lehre des SMG auszuweiten und auch verstärkt im klinischen Bereich zu implementieren. Welche Mechanismen diesen positiven Zusammenhang genau herstellen, ist noch recht unbekannt. Liao et al. vermuten, dass SMG die SWE vor allem bei Misserfolgen schützt, weil es sich positiv auf den

Affekt in diesem Moment auswirkt. Negative Affekte können dazu führen, dass man negativ auf seine eigenen Fähigkeiten blickt, positive Affekte erzeugen eher einen positiven Blick. Misserfolge können Emotionen wie Frust, Enttäuschung, Wut oder Trauer auslösen, die dann dazu führen, dass Menschen ihre Kompetenz infrage stellen. Die einzelnen Komponenten des SMG helfen dabei, eine ausbalancierte Einschätzung der eigenen Fähigkeiten zu behalten. Selbstfreundlichkeit löst Emotionen der Zuneigung aus, die den negativen Blick auf sich selbst lockern. Das Gefühl einer gemeinsamen menschlichen Erfahrung ermöglicht es, Misserfolge und Unzulänglichkeiten als immer wieder vorkommenden, normalen Teil des Lebens zu betrachten. Dies hilft zu erkennen, dass gescheiterte Handlungen nicht in jedem Fall auf die eigene mangelnde Kompetenz zurückzuführen sind. Achtsamkeit bewirkt schließlich, den eigenen Gedanken und Gefühlen auf eine nicht wertende Weise zu begegnen. Dies kann die Wahrscheinlichkeit verringern, allzu scharf über seine eigene Leistung zu urteilen (vgl. Liao et al. 2021, S. 1885 f.).

Auch die Ergebnisse dieser drei Studien unterliegen gewissen Limitationen. Wiederrum setzten alle Studien auf die verzerrungsanfälligen Selbstberichtsverfahren. Besonders Zhang et al. konnten sich gut vorstellen, dass Befragte in ihrer Untersuchung ihre PA überschätzten und zu hohe Werte angaben. Positiv war bei ihnen die vergleichsweise große und heterogen zusammengesetzte Stichprobe, die Menschen ganz verschiedener Altersklassen, sozialer Hintergründe und Bewegungslevels erfassten. Abdoli et al. führten – anders als die anderen beiden Studien – ein randomisiertes, kontrolliertes Experiment durch, mit dem sie über Korrelationen hinaus auch die Kausalität von SMG für SWE untersuchten. Hier bezog sich die Untersuchung jedoch auf eine kleinere Stichprobe. Liao et al. griffen mit ihrer Metaanalyse zwar insgesamt auf einen großen Datensatz zurück. Sie geben aber zu, dass einzelne der einbezogenen Studien Schwächen in ihrer Repräsentativität aufwiesen. Ähnlich wie beim Zusammenhang von SMG und intrinsischer Motivation sollte zukünftige Forschung auch für den Zusammenhang von SMG und SWE größere, diverser zusammengestellte Stichproben untersuchen und anhand von Experimenten Kausalitäten prüfen. Interessant wäre neben der Untersuchung der einseitigen Wirkung von SMG auf SWE auch die einer Wechselwirkung. Zudem wäre eine tiefere Beschäftigung mit den genauen Wirkfaktoren von SMG auf SWE sinnvoll. Die Effekte sollten schließlich im Rahmen von Längsschnittstudien über einen längeren Zeitraum beobachtet werden.

4.5 Der Zusammenhang von SMG und der Umgang mit Rückschlägen

Drittens wird der Zusammenhang von SMG und der Umgang mit Rückschlägen analysiert.

4.5.1 Ziele, Methodik und Ergebnisse der Studien

Miyagawa et al (vgl. Miyagawa et al. 2020) führten zu dieser Frage zwei aufeinanderfolgende Studien durch. In der ersten Studie untersuchten sie den Zusammenhang von SMG und verschiedenen Interpretationen von Misserfolgen, in der zweiten Studie eine mögliche Kausalität. Im ersten Teil überprüften sie ihre vier folgenden Hypothesen: Im Vergleich zu Menschen mit einem geringen SMG begreifen solche mit einem hohen SMG Misserfolge erstens häufiger als Gelegenheiten zum Wachstum, zweitens als weniger tragisch, drittens weniger als etwas, das vermieden werden muss und viertens häufiger als Teil des alltäglichen Lebens. Dazu ließen sie 252 japanische Studierende (121 männlich, 130 weiblich, ein divers, Durchschnittsalter 19,3 Jahre) einen schriftlichen Fragebogen ausfüllen, der drei Abschnitte enthielt und ihren Grad des SMG, des SWG und der Interpretationsmuster von Misserfolgen maß. Das SMG wurde mithilfe der japanischen Version des „Self-Compassionate Reaction Inventory (SCRI) gemessen, welches der SCS von Kristin Neff sehr ähnelt, aber etwas kürzer und in einfacherer Sprache gehalten ist. Sie enthält acht Items mit Situationen, die Misserfolge beschreiben, und jeweils vier Antwortmöglichkeiten. Zwei dieser Antwortmöglichkeiten beschreiben selbstmitfühlendes Verhalten und bringen jeweils einen Punkt, wenn sie ausgewählt werden. Die anderen Antwortmöglichkeiten beschreiben selbstkritisierendes Verhalten und bringen keine Punkte ein. Insgesamt konnten die Teilnehmenden in diesem Abschnitt also 16 Punkte erzielen. Aus allen Antworten wurde dann ein Durchschnittswert für den Grad des SMG berechnet. Das SWG wurde mithilfe der „Self-Esteem Scale“ nach Rosenberg gemessen (neun Items, Aussagen über das eigene SWG wie z. B. „Insgesamt bin ich zufrieden mit mir selbst“; fünfstufige Likert-Skala von 1 = stimme nicht zu bis 5 = stimme zu; Durchschnittswert der Antworten wird gebildet). Die Interpretationsmuster von Misserfolgen wurden in einem dritten Abschnitt des Fragebogens ausgemacht. Er enthielt 24 Items mit Aussagen über mögliche Interpretationen, die auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = stimme nicht zu bis 5 = stimme zu) bewertet werden sollten. Jeweils

sechs Aussagen bezogen sich auf die vier Interpretationen „Misserfolge sind Gelegenheiten zum Wachstum“, „Misserfolge sind tragische Erfahrungen“, „Misserfolge sollten vermieden werden“ und „Misserfolge gehören zum alltäglichen Leben dazu“.

In jedem dieser vier Bereiche wurde jeweils ein Durchschnittswert errechnet.

Die Hypothesen der Forscher*innen wurden überwiegend bestätigt: TN mit einem hohen SMG betrachteten Misserfolge häufiger als Gelegenheiten zum Wachstum und weniger als tragische Erfahrungen, die vermieden werden sollten. Lediglich ein Zusammenhang zu der Interpretation, dass Misserfolge Teil des alltäglichen Lebens sind, konnte nicht nachgewiesen werden.

Tabelle 3: Korrelation von SMG und weiteren Variablen (Miyagawa et al. 2020, S. 2055)

	1	2	3	4	5	6
1. Self-compassion	–					
2. Self-esteem	.61***	–				
3. Failures as learning opportunities	.40***	.31***	–			
4. Failures as aversive experiences	–.65***	–.59***	–.24***	–		
5. Failures should be avoided	–.56***	–.43***	–.39***	.53***	–	
6. Failures as part of life	.04	–.12 [†]	.23***	.19**	–.04	–

Im zweiten Teil wurde mithilfe eines Experiments überprüft, ob SMG auch kausal war für die Bildung von optimistischen Interpretationen bezüglich Misserfolgen. 124 japanische Studierende (64 männlich, 60 weiblich, Durchschnittsalter 19,7 Jahre) wurden durch Zufallsprinzip drei verschiedenen, in etwa gleich großen Gruppen zugeordnet. Zunächst nahmen alle an einer Umfrage am PC teil, in der sie gebeten wurden, über einen vergangenen Moment der Schwäche nachzudenken und auf einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = überhaupt nicht bis 5 = noch sehr klar) zu bewerten, wie gut sie diesen Moment noch vor Augen hatten. Dann erhielten sie Instruktionen für eine dreiminütige Schreibaufgabe, die je nach Gruppenzugehörigkeit ihrem Inhalt nach variierte. Eine Gruppe sollte eine selbstmitfühlende Nachricht an sich selbst schreiben, die von Freundlichkeit und Verständnis gegenüber der beschriebenen Schwäche geprägt war (SMG-Gruppe). Eine andere Gruppe sollte über ihre Stärken schreiben und sich darauf konzentrieren, wie sich diese von der beschriebenen Schwäche unterschieden (Stärken-Gruppe). Eine dritte Gruppe diente der Kontrolle und wurde lediglich darum gebeten, so viele japanische Präfekturen wie möglich

aufzuschreiben (Kontrollgruppe). Nach der Schreibaufgabe wurde der Grad des SMG mithilfe der japanischen Übersetzung der SCS erhoben und die vier Interpretationen über Misserfolge in gleicher Weise wie im ersten Teil bewertet.

Die Korrelation zwischen SMG und den Interpretationsmustern aus dem ersten Teil wurden im Ergebnis bestätigt. Weiterhin hatte sich der Grad des SMG in der SMG-Gruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe signifikant erhöht. Und schließlich wurden in der SMG-Gruppe höhere Durchschnittswerte bei der Interpretation erzielt, dass Misserfolge Gelegenheiten zum Wachstum sind und niedrigere Durchschnittswerte bei den Interpretationen, dass Misserfolge tragische Erfahrungen sind, die vermieden werden sollten.

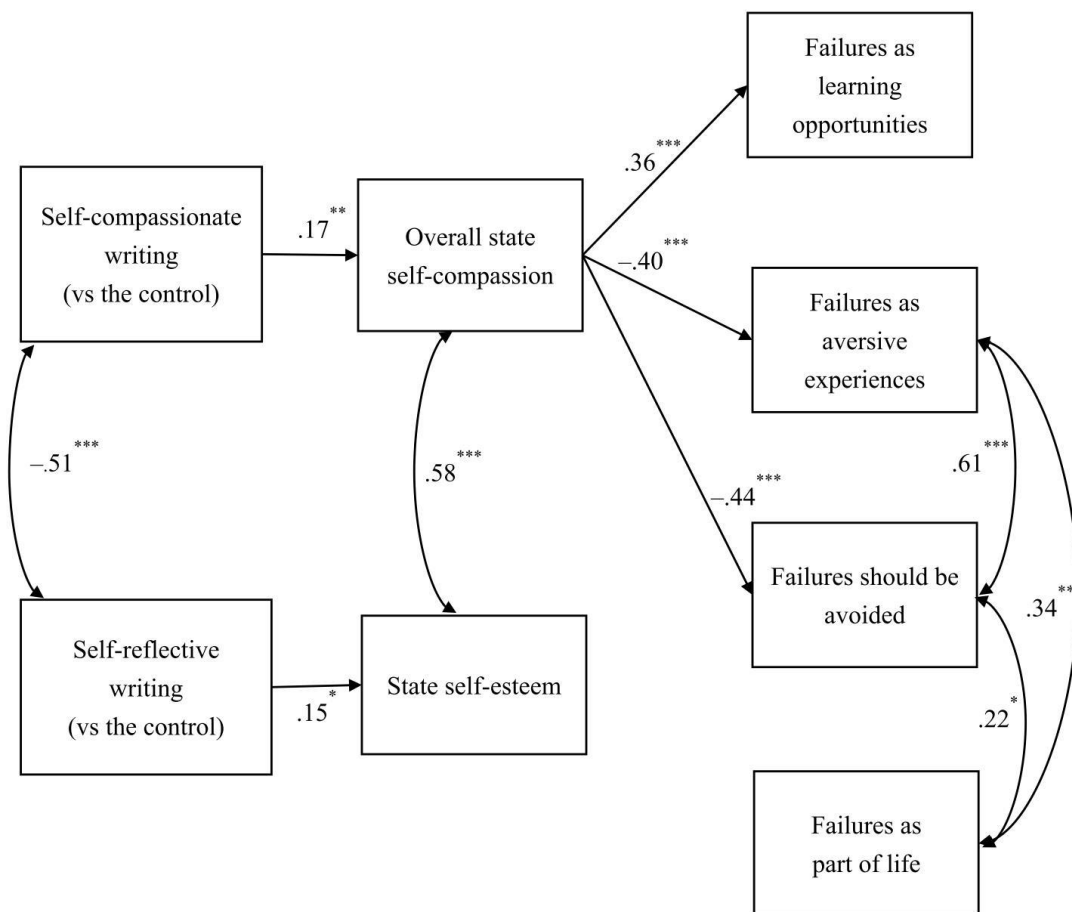


Abbildung 12: Die Auswirkungen der Schreibübungen auf SMG und die Überzeugungen bezüglich Misserfolge (Miyagawa et al. 2020, S. 2062)

In der zweiten Studie haben Engel et al. (vgl. Engel et al. 2021) untersucht, welche Auswirkungen SMG – induziert durch eine „Loving-Kindness Meditation (LKM)“ –

auf die Versagensangst von niederländischen Jung-Unternehmer*innen hat. Sie erklärten, dass Menschen, die ein neues Unternehmen gründen, oft Angst davor haben, mit ihrem Vorhaben zu scheitern und dass sie diese Angst in ihrem Tun beeinträchtigt. Da ihrer Ansicht nach unternehmerischer Erfolg nicht nur vom Management im Geschäftsumfeld abhängt, sondern auch vom Management der inneren Gefühls- und Gedankenwelt, fahndeten sie nach einem Mechanismus zur Bewältigung dieser Angst. Ausgehend von den Hypothesen, dass LKM einen positiven Einfluss auf SMG hat und dass SMG in einem negativen Zusammenhang mit unternehmerischer Versagensangst steht, führten sie eine randomisierte kontrollierte Studie durch. Über soziale Medien, die niederländische Handelskammer sowie Co-Working Spaces in Amsterdam und einer großen Entrepreneur-Konferenz in Utrecht rekrutierten sie 87 Jung-Unternehmer*innen (52% männlich, 48% weiblich, Durchschnittsalter 35,21 Jahre, 95% niederländische Nationalität, durchschnittlich 6,39 Jahre Erfahrung als Unternehmer*in) und führten folgendes Experiment durch: Die Proband*innen wurden darum gebeten, mit ihrem Laptop und Kopfhörer einen ruhigen Ort aufzusuchen und sich ca. 30 Minuten Zeit zu reservieren. Sie öffneten eine Online-Umfrage, machten dort Angaben zu ihrem Unternehmen und beantworteten Fragen, durch die der Grad ihrer Achtsamkeit, ihres Optimismus, ihrer SWE im unternehmerischen Bereich und ihrer bisherigen Meditationserfahrung gemessen wurde. Dann wurden sie nach dem Zufallsprinzip in eine Interventionsgruppe und eine Kontrollgruppe aufgeteilt, denen je verschiedene neunminütige Audiosequenzen vorgespielt wurden. Die Interventionsgruppe hörte eine LKM, die sie zur eigenen Meditation anleitete. LKM ist eine Meditationsform, die nicht nur den Fokus auf erhöhte Aufmerksamkeit und Akzeptanz legt, sondern darüber hinaus dazu ermutigt, positive Affekte gegenüber anderen Menschen und sich selbst zu empfinden. Sie spricht dabei alle drei Komponenten des SMG an und fördert dieses deshalb insgesamt recht stark. Die Kontrollgruppe hörte einen TED-Talk über Meditation, ohne jedoch selbst zu meditieren. Nach den Audiosequenzen wurde der Grad des SMG der Proband*innen mithilfe der Kurzversion der SCS gemessen. Dann wurden die TN darum gebeten, sich ihr Unternehmen für einen Moment in seiner Beschaffenheit, seinen Produkten, Services und Aktivitäten so genau wie möglich vor Augen zu führen. Es folgte die Beschreibung eines Szenarios, in welchem das Unternehmen bankrottging, weil plötzlich seine Produkte und Services nicht mehr nachgefragt wurden. Abschließend wurde der Grad der Angst vor einem solchen Szenario der TN mithilfe der „Entrepreneurial Fear of

Failure Scale“ gemessen (18 Items, Aussagen wie „Ich hätte Angst, nicht fähig zu sein, das Unternehmen effektiv zu führen“; siebenstufige Likert-Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 7 = stimme voll und ganz zu; Bildung eines Durchschnittswerts über alle Items). Der SMG-Wert war in der Interventionsgruppe signifikant höher und der Versagensangst-Wert signifikant niedriger im Vergleich zu dem der Kontrollgruppe:

Tabelle 4: Durchschnittswerte von SMG und Versagensangst in der Interventions- sowie Kontrollgruppe im Vergleich (vgl. Engel et al. 2021, S. 274)

Variable	M (SD)		Welch's t-test	df
	Control ^a	LKM ^b		
Entrepreneurial fear of failure	4.06 (1.08)	3.74 (1.14)	1.30	68.04
Self-compassion	3.15 (.56)	3.40 (.57)	-2.05*	69.72
Mindfulness	3.87 (.86)	3.56 (.66)	1.87	82.07
Optimism	5.30 (.95)	5.42 (.91)	-0.59	73.23
Self-efficacy	3.85 (.69)	3.70 (.61)	1.11	76.91
Firm size ^c	2.34 (1.40)	1.88 (1.10)	1.70	81.58
Firm age	6.21 (8.25)	5.74 (10.88)	0.22	56.94
Number of cofounders	2.09 (1.55)	1.97 (1.22)	0.42	81.36
Age	36.36 (12.88)	33.41 (12.00)	1.09	74.10
Entrepreneurial experience ^d	6.77 (6.89)	5.79 (6.84)	0.65	70.92
Manipulation check intervention	2.70 (1.50)	4.87 (1.03)	-8.02***	84.51
Venture obstacle understanding	4.65 (1.39)	4.62 (1.32)	0.11	73.10
χ^2 test				
Gender (1 = female)	0.43 (.50)	0.65 (.49)	3.77	1.00
Meditation experience ^e	1.64 (2.01)	1.74 (1.90)	11.61	6.00
Industry ^f (1 = KIS)	0.45 (.50)	0.32(.48)	1.44	1.00
Legal status ^g (1 = sole proprietorship)	0.36 (.48)	0.35 (.49)	0.003	1.00
Education ^h	6.57 (1.67)	6.85 (1.33)	4.52	7.00
Nationality (1 = Dutch)	0.96 (0.19)	0.94 (.24)	0.21	1.00

Note. LKM = loving-kindness meditation. The effects were tested by dummy coding two experimental conditions to represent the effect of LKM (coded 1) versus the control condition (coded 0). $n = 87$. ^a $n = 53$. ^b $n = 34$. ^cFirm size is measured in 10 categories from (1) 0 fte to (10) >500 fte. ^dEntrepreneurial experience is experience between less than 1 year to more than 20 years. ^eMeditation experience is measured in six ordinal categories: (0) Never, (1) Once a month, (2) 2–3 times a month, (3) Once a week, (4) 2–3 times a week, (5) 4–6 times a week, (6) Daily. ^fIndustry is dummy coded 1 for KIS and 0 for non-KIS. ^gLegal status is dummy coded 1 for sole proprietorship, 0 for other. ^hEducation is measured with 10 categories from low to high: (1) no schooling to (10) doctorate degree. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Die dritte Studie besteht aus drei Teilen, in denen der Zusammenhang von SMG und dem Streben nach persönlicher Verbesserung im Kontext von Reueerfahrungen untersucht wurde (vgl. J. Zhang/Chen 2016). Neben der Bestätigung dieses Zusammenhangs interessierte die Autor*innen vor allem, warum manche Menschen aus

vergangenen Reueerfahrungen mehr Nutzen für eine zukünftige Verbesserung ihrer selbst ziehen können, als andere. Als mögliche Mechanismen für die Wirkung von SMG auf das Streben nach Selbstverbesserung nahmen sie Akzeptanz, Vergebung, SWG und emotionale Reaktionsmuster genauer unter die Lupe.

Die erste Studie sollte die Hypothese der Autor*innen überprüfen, dass SMG das Streben nach persönlicher Verbesserung nach Erfahrungen der Reue fördert. Mit Unterstützung von wissenschaftlichen Assistent*innen sammelten sie 194 Einträge auf der Blog-Website www.secretregrets.com, auf der Menschen anonym von Erfahrungen der Reue berichten. Die Posts wurden danach sortiert, ob jemand von etwas berichtete, das er oder sie bereute, getan („regret of action“) oder nicht getan zu haben („regret of inaction“). Dann wurde der Grad des SMG, des SWG, der Emotionen und des Strebens nach persönlicher Verbesserung gemessen, das in den Posts ausgedrückt wurde. Da die Posts auf der Website anonym abgesetzt wurden und die Verfasser*innen deshalb nicht selbst Auskunft über diese Parameter geben konnten, wurden sie von gegenüber den Forschungshypothesen blinden wissenschaftlichen Assistent*innen fremdeingeschätzt. Den Grad des SMG hat eine angepassten Form der SCS-Kurzversion erfasst. Zu bewertende Items lauteten dann zum Beispiel „Die verfassende Person war aufgrund ihrer Reueerfahrung erfüllt von Gefühlen der Unzulänglichkeit“ (fünfstufige Likert-Skala, von 0 = überhaupt nicht bis 4 = stark; Bildung eines Durchschnittswert über alle Items). Der Grad des SWG in den Posts wurde durch die Assistent*innen jeweils anhand einer fünfstufigen Likert-Skala von 0 = überhaupt nicht bis 4 = stark bewertet. Die Stärke der Emotionen wurde auf einer vierstufigen Likert-Skala von 1 = überhaupt nicht bis 3 = sehr viel bewertet. Es wurden die sieben Emotionen Wut, Ekel, Frustration, Verwirrung, Scham, Verlegenheit, Schuld und Glücklichein bewertet. Dabei wurden Wut, Ekel, Frustration und Verwirrung zu der Kategorie „negative Emotionen“ zusammengefasst, Scham, Verlegenheit und Schuld zur Kategorie „sozial beeinflusste Emotionen“ und Glücklichein zur Kategorie „positive Emotionen“. Die Posts wurden außerdem mithilfe des Programms „Linguistic Inquiry and Word Count (LIWC)“ auf positive und negative Emotionen analysiert. Das Ausmaß des Strebens nach persönlicher Verbesserung wurde durch die Bewertung der Aussagen „Die Person hat gelernt, eine Wiederholung der Reueerfahrung zu vermeiden“ und „Die Person ist an der Reueerfahrung gewachsen“ auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 0 = überhaupt nicht bis vier = definitiv gemessen. Die erhobenen Daten bestätigten die Hypothese, dass das (fremdeingeschätzte) SMG positiv mit

dem Streben nach persönlicher Verbesserung korrelierte. Darüber hinaus stand SMG mit SWG in einem positiven Zusammenhang und beide Werte korrelierten negativ mit negativen Emotionen, sozial beeinflussten Emotionen und den Emotionen nach dem LIWC.

Tabelle 5: Zusammenhang von SMG und der Tendenz zur Selbstverbesserung (Zhang/Chen 2016, S. 248)

Variables	Self-compassion	Self-esteem	Negative emotions	Self-conscious emotions	Positive emotion	LIWC positive emotions	LIWC negative emotions	Personal improvement
Self-compassion	—							
Self-esteem	.49*	—						
Negative emotions	-.26* (-.16*)	-.25*	—					
Self-conscious emotions	-.43* (-.28*)	-.43*	.17*	—				
Positive emotions	.52* (.42*)	.37*	-.18*	-.18*	—			
LIWC positive emotions	.11 (.10)	.03	-.18*	-.18*	.14*	—		
LIWC negative emotions	-.38* (-.35*)	-.18*	.10	.16*	-.15*	-.03	—	
Personal improvement	.29* (.23*/.15*)	.36*	-.05	.15*	.29*	-.04	-.17*	—

Note. The correlations inside the parentheses in the self-compassion column are partial correlations controlling for self-esteem. The partial correlation on the left of the "/" is controlling for self-esteem and on the right is controlling for self-esteem, self-conscious emotions, positive emotion, and LIWC negative emotions. LIWC = Linguistic Inquiry and Word Count.

*p < .05.

Ziel der zweiten Teilstudie war es, die Ergebnisse der ersten Studie zu reproduzieren und den Zusammenhang von SMG und dem Streben nach persönlicher Verbesserung erneut zu bestätigen, diesmal aber vor allem durch Selbst- anstatt durch Fremdeinschätzungen. Dazu füllten 125 TN (60% weiblich, im Alter von 19 bis 79 Jahren, Durchschnittsalter 37,6 Jahre) einen Online-Fragebogen aus, durch den zunächst ihr Grad an SMG und SWG gemessen wurde. Nach dem Zufallsprinzip folgte die Aufforderung über eine Erfahrung zu schreiben, in der die TN entweder bereuten etwas getan oder nicht getan zu haben. Abschließend wurde gemessen, wie viele Monate diese Erfahrung zurücklag, außerdem die Stärke der begleitenden Emotionen und das Ausmaß des Strebens nach persönlicher Verbesserung. Der Grad des beständigen SMG wurde mithilfe der Langversion des SCS gemessen, der Grad des beständigen SWG mithilfe des „Self-Esteem Inventory“. Die Stärke der Emotionen wurde durch Bewertung der Frage „Wie sehr fühlst du gerade die folgenden Emotionen?“ auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 = gar nicht bis 7 = sehr stark bestimmt. Gegenüber der zweiten Studie kamen als „positive Emotionen“ noch Freude, Zufriedenheit, Begeisterung und Fröhlichkeit hinzu. Das Ausmaß des Strebens nach persönlicher Verbesserung wurde einmal durch die TN selbst mithilfe der „Personal Improvement Scale“ zutage gebracht (fünf Items, Aussagen wie „Ich nehme mir vor, diese

Reueerfahrung nicht zu wiederholen“ und „Ich bin an der Erfahrung persönlich gewachsen.“; siebenstufige Likert-Skala von 1 = stimme überhaupt nicht zu bis 7 = stimme voll und ganz zu) und zusätzlich durch Fremdeinschätzung wie in Studie 1. Der positive Zusammenhang von SMG und dem Streben nach persönlicher Verbesserung wurde sowohl in den durch Selbst- als auch durch Fremdeinschätzung erhobenen Daten bestätigt. SMG korrelierte zudem negativ mit negativen und sozial beeinflussten Emotionen. SWG wies diesen negativen Zusammenhang ebenfalls auf, stand anders als SMG aber nicht in einem positiven Zusammenhang mit fremdeingeschätztem Streben nach persönlicher Verbesserung.

Tabelle 6: Zusammenhang von SMG und selbstberichteter sowie fremdbeobachteter Selbstverbesserung (J. Zhang/Chen 2016, S. 251)

Variables	Self-compassion	Self-esteem	Negative emotions	Self-conscious emotions	Positive emotions	Observer-rated personal improvement	Self-reported personal improvement
Self-compassion	—						
Self-esteem	.67*	—					
Negative emotions	-.22* (.03)	-.39*	—				
Self-conscious emotions	-.27* (-.08)	-.32*	.74*	—			
Positive emotions	.19* (.16)	.11	-.20*	-.22*	—		
Observer-rated personal improvement	.21* (.25*)	.03	.19*	.18*	-.06	—	
Self-reported personal improvement	.32* (.20*)	.27*	.06	.13	-.06	.10	—

Note. The correlations inside the parentheses in the self-compassion column are partial correlations controlling for self-esteem.
*p < .05.

Nach weiteren Berechnungen im Zuge einer multiplen Regressionsanalyse kamen die Autor*innen ferner zu dem Schluss, dass der positive Zusammenhang zwischen SMG und dem Streben nach persönlicher Verbesserung unabhängig von SWG, Art der Reueerfahrung und verstrichener Zeit seit der Erfahrung bestand.

In der dritten Teilstudie sollte über die gefundene Korrelation hinaus eine Kausalität von SMG für das Streben nach persönlicher Verbesserung geprüft werden. Außerdem sollte untersucht werden, ob Akzeptanz und Vergebung jeweils Mechanismen sein konnten, die eine solche Kausalität vermittelte. 400 Studierende (73% weiblich, im Alter von 18 bis 49 Jahre, Durchschnittsalter 21,6 Jahre) wurden von einer großen öffentlichen Universität an der Westküste der USA rekrutiert, um an einer Online-Umfrage teilzunehmen. Nach dem Zufallsprinzip wurden sie darum gebeten, entweder über das zu schreiben, was sie am meisten bereuten getan oder nicht getan zu haben. Außerdem sollten sie angeben, wie viele Monate diese Erfahrung zurücklag.

Danach wurden sie erneut per Zufall in drei Gruppen eingeteilt, die verschiedene weiterführende Aufgaben erhielten. In einer Gruppe sahen die TN einen Text, der lautete: „Stell dir vor, du würdest mit dir selbst über deine Reueerfahrung in einer mitfühlenden und verständnisvollen Weise sprechen. Was würdest du sagen?“ (SMG-Gruppe). In einer anderen Gruppe lautete der Text: „Stell dir vor du würdest mit dir selbst über deine Reueerfahrung sprechen und deine Stärken in den Vordergrund stellen, anstatt deine Schwächen zu betrachten. Was würdest du sagen?“ (SWG-Gruppe). Die dritte Gruppe war die Kontrollgruppe, in der die TN ein Hobby beschreiben sollten, das sie genossen. Nach dieser Aufgabe maßen die TN ihren momentanen Grad des SMG, ihrer Akzeptanz, ihrer Vergebung, die Stärke ihrer Emotionen und das Ausmaß ihres Strebens nach persönlicher Verbesserung. Der Grad des momentanen SMG wurde mit vier angepassten Items der SCS gemessen, bei denen die TN Aussagen wie „Ich behandle mich mit Fürsorge und Freundlichkeit“ auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 = gar nicht bis 7 = sehr viel bewerteten. Der Grad der Akzeptanz wurde mit vier angepassten Items der „COPE Scale“ gemessen, bei denen die TN Aussagen wie „Ich akzeptiere es, dass diese bedauerliche Erfahrung stattgefunden hat“ auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 = überhaupt nicht bis 7 = definitiv bewerteten. Der Grad der Vergebung wurde mit vier angepassten Items der „Heartland Forgiveness Scale“ gemessen, bei denen die TN Aussagen wie „Es fällt mir sehr schwer, mir diese Reueerfahrung zu vergeben“ auf einer siebenstufigen Likert-Skala von 1 = überhaupt nicht bis 7 = definitiv bewerteten. Nach der Bewertung wurden jeweils Durchschnittswerte für die Parameter berechnet. Die Stärke der momentanen Emotionen und das Ausmaß des Strebens nach persönlicher Verbesserung wurden wie in Studie 2 gemessen. In der SMG-Gruppe war das momentane SMG sowie das Streben nach persönlicher Verbesserung signifikant höher als in den anderen beiden Gruppen. Daraus schlossen die Autor*innen, dass die SMG-Intervention wirkte und diese kausal für das höhere Streben nach persönlicher Verbesserung war.

Tabelle 7: Durchschnittswerte der Variablen aus Studie 3 (Zhang/Chen 2016, S. 252)

Conditions	State self-compassion	Negative emotions	Self-conscious emotions	Positive emotions	Acceptance	Forgiveness	Personal improvement
Positive distraction control	4.81 ^a (1.09)	3.66 ^a (1.49)	4.29 ^a (1.59)	2.26 ^a (1.28)	4.59 ^a (1.24)	4.12 ^a (1.32)	4.92 ^a (1.07)
Self-esteem	4.83 ^a (0.98)	3.65 ^a (1.53)	3.84 ^a (1.64)	2.36 ^a (1.24)	4.79 ^a (1.27)	4.44 ^a (1.36)	4.76 ^a (1.10)
Self-compassion	5.29 ^b (1.00)	3.19 ^b (1.51)	3.70 ^b (1.60)	2.41 ^a (1.29)	5.03 ^b (1.24)	4.72 ^b (1.32)	5.19 ^b (1.07)

Note. Means with different subscripts are significantly different from each other.

Durch eine weiterführende Mediationsanalyse prüften die Autor*innen ferner, ob die positive Wirkung von SMG auf das Streben nach persönlicher Verbesserung durch SWG, Akzeptanz, Vergebung, angepasste emotionale Reaktionen, die Art der Reueerfahrung oder die Zeit, die seit der Reueerfahrung zurückliegt, vermittelt wurden. Die errechneten indirekten Effekte zeigten, dass lediglich Akzeptanz ein Mediator für den Zusammenhang war.

4.5.2 Diskussion

Miyagawa et al. zeigten anhand von zwei Teilstudien, dass selbstmitfühlende Menschen einerseits geschehene Misserfolge häufiger als Gelegenheiten zum Wachstum und weniger als tragische, zu vermeidende Erfahrungen betrachteten. Andererseits konnten sie zutage fördern, dass SMG ursächlich für diese Perspektive ist. Ihre Arbeit baut auf die drei Teilstudien von Zhang/Chen auf, die ähnliche Ergebnisse in Bezug auf vergangene Erfahrungen der Reue produzierten. Engel et al. fanden mit ihrem Experiment heraus, dass SMG diese positive Perspektive auch auf mögliche Misserfolge in der Zukunft lenkt und damit die Angst vor ihnen abschwächt. Vor diesem Hintergrund betrachten Miyagawa et al. SMG als wirksames Hilfsmittel auf dem Weg zu einer stärkeren Resilienz gegenüber unangenehmen Erfahrungen und zu emotionaler Stabilität. Sie empfehlen, SMG zukünftig stärker in Interventionen zu integrieren, damit Menschen sich bei der Verfolgung eines Ziels von Rückschlägen nicht entmutigen lassen (vgl. Miyagawa et al. 2020, S. 2066 f.).

Laut Zhang/Chen ist SMG eine wirksame Strategie, um aus bedauerlichen Erfahrungen persönliches Wachstum zu ziehen. Die positive Wirkung des kurzzeitig hervorgerufenen SMG zeige, dass SMG eine formbare Fähigkeit sei, die leicht im alltäglichen Leben kultiviert werden und dann bedeutende Wirkungen für Lernen und Wachstum entfalten könne (vgl. Zhang/Chen 2016, S. 255). Engel et al. halten SMG mit Blick auf seine angstsenkende Wirkung für potenziell bedeutsam auch für andere unangenehme Emotionen wie Stress, Sorge oder Trauer. Da SMG schon mit geringem Ressourceneinsatz vermittelt werden könne, sollten geeignete Interventionen schon früh

in einer Bildungslaufbahn gelehrt werden. Die Wirksamkeit von SMG sei überwiegend im studentischen Umfeld untersucht worden, hier aber mit dem unternehmerischen Umfeld in einem ganz entfernten Kontext, sodass die Studie die allgemeine Literatur über die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten von SMG erweitere (vgl. Engel et al. 2019, S. 280). SMG kann Menschen helfen, einen zielförderlichen Umgang mit Rückschlägen zu finden, weil es ähnlich wie bei der SWE positiv auf den Affekt in Momenten des Misserfolgs wirkt. Dem Leiden mit Freundlichkeit und Wärme zu begegnen, unterstützt Menschen dabei, ihre Unzulänglichkeiten als gewöhnlichen Bestandteil des menschlichen Lebens zu akzeptieren (vgl. Miyagawa et al. 2020, S. 2064). Sie werden dazu befähigt, sich mit schmerzlichen Erfahrungen konstruktiv auseinanderzusetzen, anstatt sie zu vermeiden und daraus gewinnbringende Schlüsse für die Zukunft zu ziehen. Sie fürchten sich nicht mehr vor der harschen Selbstverurteilung und suchen keine Wege, um dieser zu entgehen wie beispielsweise keinen neuen Versuch zu unternehmen, sich selbst in den Bemühungen zu behindern oder schon vorsorglich Ausreden zu finden. Es ist dann nicht tragisch, wenn auch der nächste Versuch nicht zum Erfolg führt, weil sie nichts zu verlieren haben (vgl. J. Zhang/Chen 2016, S. 256). In allen drei Studien wurden über die Korrelation von SMG und einem zielförderlichen Umgang mit Rückschlägen hinaus auch Ursache-Wirkungs-Beziehungen durch kurzzeitige SMG-Interventionen geprüft. Limitationen ergaben sich hier wieder aus den Selbstberichtsverfahren sowie aus der Zusammensetzung der Stichproben. Letztere wurden jeweils aus einem einzigen Kulturkreis entnommen, sodass Zweifel an der externen Validität bestehen. Die Kausalität von SMG für die Senkung von Angst vor einem unternehmerischen Scheitern wurde bei Engel et al. mittels Online-Umfrage und lediglich hypothetischen Angstszenarien überprüft. Hier ist unklar, wie konzentriert die Proband*innen an der geführten Meditation teilnahmen und welchen Unterschied es gemacht hätte, wenn sie sich in einer realen Angstsituation befunden hätten. Zhang/Chen hielten fest, dass Akzeptanz ein Mediator für den Zusammenhang von SMG und einem konstruktiven Umgang mit Rückschlägen sein kann. Allerdings errechneten sie diesen Befund im Wege einer Mediationsanalyse, die zwar Anhaltspunkte liefern, aber solche Verbindungen nicht sicher nachweisen kann. Zudem konnten sie Aussagen über das Streben nach persönlicher Verbesserung im Kontext von Reueerfahrungen machen, nicht aber darüber, ob solche Verbesserungen tatsächlich in Angriff genommen wurden.

Aufgabe zukünftiger Forschung ist es daher, die Ergebnisse in größeren Stichproben und in verschiedenen Kulturkreisen zu reproduzieren. Experimente zur weiteren Prüfung der Kausalität von SMG für den Umgang mit Rückschlägen sollten unter noch realitätsnäheren Bedingungen stattfinden. Die Rolle von Akzeptanz und weitere Mechanismen als mögliche Mediatoren sollten in randomisierten, kontrollierten Experimenten verlässlicher ermittelt werden. Längsschnittstudien sollten erheben, inwiefern Menschen tatsächlich zielförderlich mit Misserfolgen umgegangen sind und welche Ziele sie gerade deshalb mittelfristig erreichen konnten.

4.6 Ergebnis der Analyse

Als Ergebnis der Analyse kann festgehalten werden: Es scheint so, als fördere SMG das Entstehen einer intrinsischen Motivation für verfolgte Ziele, steigere die SWE und ver helfe Menschen zu einem funktionalen Umgang mit Rückschlägen.

Alle ausgewerteten Studien weisen in ihrem Design gewisse Schwächen auf, die die externe Validität ihrer Ergebnisse ein Stück weit einschränkt. Die häufigsten Einschränkungen liegen darin, dass relativ kleine, homogen zusammengesetzte Stichproben an einer einzigen Institution in einem bestimmten Lebensbereich – oftmals Studierende an einer Hochschule – gezogen, die Daten der TN im Selbstberichtverfahren erhoben und aus ihnen Korrelationen, aber keine Kausalitäten ermittelt wurden. Zudem ist nicht auszuschließen, dass die Studien vorzugsweise wunschgemäße Befunde, die zu ihren Annahmen passten, publizierten oder dass überhaupt gerade diese Studien publiziert wurden, weil sie gewünschte Ergebnisse lieferten („Publication Bias“) (vgl. Döring 2023, S. 881 f.). Die gemeinsame Betrachtung der Ergebnisse verschiedener Studien erhöht die externe Validität hingegen wieder. Denn die Ergebnisse zeigen in dieselbe Richtung, obwohl die Wirkungen von SMG von verschiedenen Wissenschaftler*innen in Zusammenarbeit mit vielen TN verschiedenen Alters, verschiedener sozialer Hintergründe, Länder, Kulturkreise und Lebensbereiche erforscht wurden. Stets wurden die mittleren Effektstärken in den positiven Korrelationen von SMG und intrinsischer Motivation, SWE und einem funktionalen Umgang mit Rückschlägen bestätigt. Da bisher viele Korrelationsstudien durchgeführt wurden, aber deutlich weniger randomisierte Kontrollstudien, kann man zum jetzigen Zeitpunkt wohl noch nicht mit befriedigender Verlässlichkeit sagen, dass SMG ursächlich für die Bildung einer intrinsischen Motivation, einer hohen SWE und einen zielförderlichen Umgang mit Rückschlägen ist. Man kann aber konstatieren, dass

einige ernstzunehmende Anzeichen bestehen, die darauf hindeuten. Somit kann man dem Praktizieren von SMG zumindest das Potenzial zuschreiben, ein Werkzeug zur Überwindung von kritischen Stellen und damit ein Katalysator für VÄP zu sein.

5 Fazit

Nachdem die Herausforderungen bei der Integration neuformulierter Glaubenssätze genannt, die theoretischen Grundlagen der menschlichen Verhaltensänderung erörtert, die kritischen Stellen für VÄP herausgearbeitet und analysiert wurde, welche Rolle SMG bei alledem spielt, lautet die Antwort auf die eingangs aufgeworfene Forschungsfrage wie folgt: Das Praktizieren von SMG hat das Potenzial, die Integration neuformulierter Glaubenssätze zu unterstützen. Schließlich verleiht es Menschen die erforderlichen Ressourcen, um kritische Stellen im VÄP erfolgreich zu meistern. Die erforderlichen Ressourcen sind eine intrinsische Motivation zur Integration dieser Glaubenssätze, eine ausreichend hohe SWE und ein zielförderlicher Umgang mit Rückschlägen im Prozess der Integration. Betont wird dabei lediglich das Potenzial, weil eine noch verbindlichere Aussage zur Unterstützungskraft des SMG derzeit nicht getroffen werden kann.

Daraus leiten sich drei Forschungsdesiderata ab: Erstens möge zukünftige Forschung anhand von randomisierten Kontrollstudien mit großen, heterogen zusammengesetzten Stichproben handfestere Beweise für die Ursächlichkeit von SMG für die Förderung der drei benötigten Ressourcen liefern. Zweitens wäre es wünschenswert, dass der Umfang der Coaching-Forschung erweitert und empirisch belegt wird, was diese Arbeit in theoretischer Hinsicht hergeleitet hat – dass das Praktizieren von SMG die Integration von neuformulierten Glaubenssätzen im Coaching unterstützen kann.

Und drittens wäre es interessant zu erfahren, ob Menschen, die anfangen SMG zu praktizieren, überhaupt an ihrem Veränderungswunsch vom Beginn des Coachings festhalten. Möglicherweise wächst ihre Akzeptanz für sich selbst so stark, dass sie Gefallen daran finden, wie sie sind und das Interesse verlieren, so werden zu wollen, wie andere sie gerne hätten.

6 Literaturverzeichnis

Abdoli, Nasrin / Farnia, Vahid / Radmehr, Farnaz et al. (2021): The effect of self-compassion training on craving and self-efficacy in female patients with methamphetamine dependence: a one-year follow-up. In: Journal of Substance Use. 26. Jg. (5). S. 491-496

Achtziger, Anja / Gollwitzer, Peter M. (2018): Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In: Heckhausen, Jutta / Heckhausen, Heinz (Hg.): Motivation und Handeln. 5. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 355-388

Asendorpf, Jens B. (2018): Persönlichkeit. Was uns ausmacht und warum. Berlin, Heidelberg: Springer

Asendorpf, Jens B. (2019): Persönlichkeitspsychologie für Bachelor. 4. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer

Bandler, Richard / Grinder, John (2005): Reframing. Ein ökologischer Ansatz in der Psychotherapie (NLP). 8. Aufl. Paderborn: Junfermann Verlag

Bandura, Albert (1977): Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. In: Psychological Review. 84. Jg. (2). S. 191-215

Coaching-Magazin (2024): Persönliche Entwicklung/ Persönlichkeitsentwicklung. Online: <https://www.coaching-magazin.de/themen/persoenlichkeitsentwicklung> (05.06.2024)

Deci, Edward L. / Ryan, Richard M. (2000): The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. In: Psychological Inquiry. 11. Jg. (4). S. 227-268

Dilts, Robert B. (2001): Die Magie der Sprache. Sleight of Mouth. Angewandtes NLP. Paderborn: Junfermann Verlag

Dilts, Robert B. / Halbom, Tim / Smith, Suzi (2015): Identität, Glaubenssysteme und Gesundheit. Höhere Ebenen der NLP-Veränderungsarbeit. Überarbeitete Neuaufl. Paderborn: Junfermann Verlag

Döring, Nicola (2023): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 6. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer

Engel, Yuval / Noordijk, Stephany / Spoelder, Afra et al. (2021): Self-Compassion When Coping With Venture Obstacles: Loving-Kindness Meditation and Entrepreneurial Fear of Failure. In: Entrepreneurship Theory and Practice. 45. Jg. (2). S. 263-290

Graf, Sonja (2017): Die Arbeit mit Glaubenssätzen im NLP-Coaching. Veränderungsprozesse erfolgreich meistern. Hamburg: Diplomica Verlag

Greif, Siegfried (2022): Motivation, Volition, and Implementation in Coaching. In: Greif, Siegfried / Möller, Heidi / Scholl, Wolfgang et al. (Hg.): International Handbook of Evidence-Based Coaching. Theory, Research and Practice. Cham: Springer International Publishing. S. 649-664

Heckhausen, Heinz / Gollwitzer, Peter M. (1987): Thought Contents and Cognitive Functioning in Motivational versus Volitional States of Mind. In: Motivation and Emotion. 11. Jg. (2). S. 101-120

Hope, Nora / Koestner, Richard / Milyavskaya, Marina (2014): The Role of Self-Compassion in Goal Pursuit and Well-Being Among University Freshmen. In: Self and Identity. 13. Jg. (5). S. 579-593

Institut für Angewandte Psychologie (2024): Berufsbegleitende Intensivausbildung zum Coach. Online: <https://www.ifap-koeln.de/angebote/coachingausbildung/> (20.05.2024)

Jochims, Inke (2019): NLP für Profis. Glaubenssätze & Sprachmodelle. 5. Aufl. Nordstedt: Books on Demand

Jonas, Klaus / Brömer, Philip (2002): Die sozial-kognitive Theorie von Bandura. In: Frey, Dieter (Hg.): Theorien der Sozialpsychologie: Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien. 2. Bern: Huber. S. 277-299

Keller, Stefan / Velicer, Wayne F. / Prochaska, James O. (1999): Das Transtheoretische Modell – Eine Übersicht. In: Keller, Stefan (Hg.): Motivation zur Verhaltensänderung. Das Transtheoretische Modell in Forschung und Praxis. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag. S. 17-44

Kotera, Yasuhiro / Taylor, Elaina / Fido, Dean et al. (2021): Motivation of UK graduate students in education: self-compassion moderates pathway from extrinsic motivation to intrinsic motivation. In: Current Psychology. 42. Jg. (12). S. 10163-10176

Liao, Kelly Yu-Hsin / Stead, Graham B. / Liao, Chieh-Yu (2021): A Meta-Analysis of the Relation Between Self-Compassion and Self-Efficacy. In: Mindfulness. 12. Jg. (8). S. 1878-1891

Miyagawa, Yuki / Niiya, Yu / Taniguchi, Junichi (2020): When Life Gives You Lemons, Make Lemonade: Self-Compassion Increases Adaptive Beliefs About Failure. In: Journal of Happiness Studies. 21. Jg. (6). S. 2051-2068

Morf, Carolyn C. (2023): Das Selbst. In: Ullrich, Johannes / Stroebe, Wolfgang / Hewstone, Miles (Hg.): Sozialpsychologie. 7. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 147-192

Neff, Kristin D. (2003): Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. In: Self and Identity. 2. Jg. (2). S. 85-101

Neff, Kristin D. (2003): The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. In: Self and Identity. 2. Jg. (3). S. 223-250

Neff, Kristin D. (2012): Selbstmitgefühl. Wie wir uns mit unseren Schwächen versöhnen und uns selbst der beste Freund werden. München: Kailash Verlag

Neff, Kristin D. (2023): Self-Compassion: Theory, Method, Research, and Intervention. In: Annual Review of Psychology. 74. Jg. S. 193-218

Neff, Kristin D. / Long, Phoebe / Knox, Marissa C. et al. (2018): The forest and the trees: Examining the association of self-compassion and its positive and negative components with psychological functioning. In: Self and Identity. 17. Jg. (6). S. 627-645

Neyer, Franz J. / Asendorpf, Jens B. (2024): Psychologie der Persönlichkeit. 7. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer

Prochaska, James O. / DiClemente, Carlo C. (1984): The Transtheoretical Approach: Crossing Traditional Boundaries of Therapy. Homewood: Dow Jones-Irwin

Puca, Rosa Maria / Schüler, Julia (2017): Motivation. In: Müsseler, Jochen / Rieger, Martina (Hg.): Allgemeine Psychologie. 3. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 223-249

Ready, Romilla / Burton, Kate (2011): Neuro-Linguistisches Programmieren für Dummies. 2. Aufl. Weinheim: Wiley-VCH Verlag

Sawizki, Egon R. (2011): 30 Minuten NLP im Alltag. 5. Aufl. Offenbach: GABAL Verlag

Schwarzer, Ralf / Jerusalem, Matthias (2002): Das Konzept der Selbstwirksamkeit. In: Zeitschrift für Pädagogik. 44. Beiheft: Selbstwirksamkeit und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. S. 28-53

Specht, Jule / Gerstorf, Denis (2022): Personality Development and Coaching. In: Greif, Siegfried / Möller, Heidi / Scholl, Wolfgang et al. (Hg.): International Handbook of Evidence-Based Coaching. Theory, Research and Practice. Cham: Springer International Publishing. S. 713-722

Stieger, Mirjam / Nißen, Marcia / Rügger, Dominik et al. (2018): PEACH, a smartphone- and conversational agent-based coaching intervention for intentional

personality change: study protocol of a randomized, wait-list controlled trial. In: BMC psychology. 6. Jg. (1). S. 43-57

Tusch, Manuel (2017): Liebe. Warum Sie mehr verdienen und wie Sie mehr bekommen. München: dtv

Vandenkerckhove, Beatrijs / Soenens, Bart / van der Kaap-Deeder, Jolene et al. (2019): The role of weekly need-based experiences and self-criticism in predicting weekly academic (mal)adjustment. In: Learning and Individual Differences. 69. Jg. S. 69-83

Walker, Wolfgang (2018): Abenteuer Kommunikation. Bateson, Perls, Satir, Erickson und die Anfänge des Neurolinguistischen Programmierens (NLP). 8. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag

Warschburger, Petra (2009): Neuere Modelle zur Veränderung. In: Dies. (Hg.): Beratungspsychologie. Heidelberg: Springer. S. 81-103

Wrzus, Cornelia (2022): Werden, wer ich bin. Psychologisches Wissen zur Persönlichkeitsentwicklung. Berlin, Heidelberg: Springer

Zhang, Jia Wei / Chen, Serena (2016): Self-Compassion Promotes Personal Improvement From Regret Experiences via Acceptance. In: Personality and Social Psychology Bulletin. 42. Jg. (2). S. 244-258

Zhang, Shuge / Roscoe, Clare / Pringle, Andy (2023): Self-Compassion and Physical Activity: The Underpinning Role of Psychological Distress and Barrier Self-Efficacy. In: International journal of environmental research and public health. 20. Jg. (2). S. 1-13

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Struktur von Glaubenssätzen (Dilts 2001, S. 161).....	6
Abbildung 2: Veränderungsprozess nach dem TTM in Form einer Spirale (Warschburger 2009, S. 86).....	16
Abbildung 3: Vorschlag einer Zuordnung von Veränderungsstrategien und Stufen der Veränderung (Warschburger 2009, S. 89)	19
Abbildung 4: Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen (Achtziger/Gollwitzer 2018, S. 358)	26
Abbildung 5: Determinanten und Effekte der Selbstwirksamkeit (Jonas/Brömer 2002, S. 291)	28
Abbildung 6: Anstieg der Publikationen zum Thema SMG im Zeitraum 2003 bis 2021 (Neff 2023, S. 197).....	30
Abbildung 7: Effekt von Selbstkritik auf intrinsische Motivation (Kotera et. al. 2021, S. 10170)	37
Abbildung 8: Effekt von SMG auf intrinsische Motivation (Kotera et. al. 2021, S. 10171).....	37
Abbildung 9: Korrelation von Selbstkritik mit sechs Variablen, die für die Bewältigung von schulischen Anforderungen relevant sind (Vandenkerckhove et al. 2019, S. 75)	39
Abbildung 10: Zusammenhang von SMG, motivationalem Zielstreben und Affekt (Hope et al. 2014, S. 588)	41
Abbildung 11: Durchschnittlicher Craving- sowie SWE-Wert in der Interventionsgruppe und der Kontrollgruppe vor und nach dem SMG-Training (Abdoli et al. 2021, S. 494).....	47
Abbildung 12: Die Auswirkungen der Schreibübungen auf SMG und die Überzeugungen bezüglich Misserfolge (Miyagawa et al. 2020, S. 2062)	51

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Durchschnittliche Effektstärken zur Korrelation von SMG und SWE über alle Studien hinweg, gesamt und in einzelnen Komponenten des SMG (Liao et al. 2021, S. 1885)	44
Tabelle 2: Korrelation zwischen SMG und SWE sowie weiteren Variablen (S. Zhang et al. 2023, S. 6)	45

Tabelle 3: Korrelation von SMG und weiteren Variablen (Miyagawa et al. 2020, S. 2055)	50
Tabelle 4: Durchschnittswerte von SMG und Versagensangst in der Interventions- sowie Kontrollgruppe im Vergleich (vgl. Engel et al. 2021, S. 274)	53
Tabelle 5: Zusammenhang von SMG und der Tendenz zur Selbstverbesserung (Zhang/Chen 2016, S. 248)	55
Tabelle 6: Zusammenhang von SMG und selbstberichteter sowie fremdbeobachteter Selbstverbesserung (J. Zhang/Chen 2016, S. 251).....	56
Tabelle 7: Durchschnittswerte der Variablen aus Studie 3 (Zhang/Chen 2016, S. 252)	57

9 Abkürzungsverzeichnis

LKM: Loving-Kindness Meditation

PA: Physische Aktivität

RM: Rubikon-Modell der Handlungsphasen

SCS: Self-Compassion Scale

SMG: Selbstmitgefühl

SWE: Selbstwirksamkeitserwartung

SWG: Selbstwertgefühl

TN: Teilnehmer*innen

TTM: Transtheoretisches Modell der Veränderung

VÄP: Verhaltensänderungsprozess

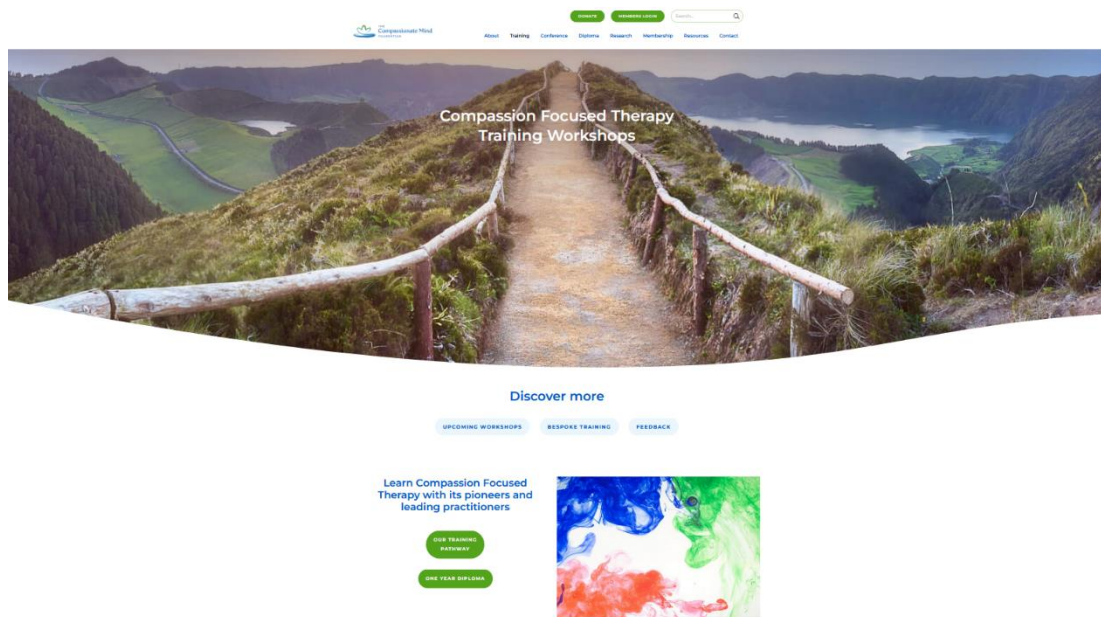
10 Anhang



Zwei Beispiele für Therapie- und Trainingsprogramme, um SMG zu fördern:

„Compassion Focused Therapy (CFT)“, „Compassionate Mind Training (CMT)“,
Gründer: Paul Gilbert

<https://www.compassionatemind.co.uk/training>



„Mindful Self-Compassion (MSC)“, Gründer*innen: Kristin Neff und Christopher Germer

<https://self-compassion.org/the-program/>

The image shows the homepage of the Self-Compassion website. At the top, there is a navigation bar with links for 'SELF-COMPASSION', 'PRACTICE', 'EVENTS', 'COMMUNITY', 'RESOURCES', 'FOR RESEARCHERS', and 'ABOUT'. Below the navigation bar is a section titled 'Self-Compassion Dr. Kristin Neff' with a profile picture of Dr. Kristin Neff. To the right of this section is a 'Newsletter' button and a 'Member Login' button. Below the navigation bar, there is a paragraph of text about the Mindful Self-Compassion (MSC) program, followed by a list of bullet points. To the right of the text is a photo of Christopher K. Germer and Kristin Neff. The text reads: 'The Mindful Self-Compassion (MSC) program was developed by Christopher K. Germer, PhD, leader in the integration of mindfulness and psychotherapy, and Kristin Neff, PhD, pioneering researcher in the field of self-compassion. MSC combines the skills of mindfulness and self-compassion, providing a powerful tool for emotional resilience. The program includes conceptual learning, meditations, and informal self-compassion practices designed to be used in daily life.' The bullet points are: 'how to stop being so hard on yourself', 'how to handle difficult emotions with greater ease', 'how to motivate yourself with encouragement rather than criticism', 'how to transform difficult relationships, both old and new', 'theory and research behind mindful self-compassion', and 'how to become your own best teacher'.

Versicherung nach § 20 (3) gem. des AT PO der Fachhochschule Münster

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Abschlussarbeit selbstständig und ohne unzulässige Hilfe Dritter angefertigt habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche kenntlich gemacht.

Alle Inhalte, die mithilfe von KI-basierten Hilfsmitteln entworfen, verfasst und/oder bearbeitet wurden, sind ebenfalls mit Angabe der Eingabefrage im Text kenntlich gemacht. KI-Software, die von den Prüfenden ausdrücklich ausgeschlossen wurde, habe ich nicht verwendet.

Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Martin Suttarp