

ZUSCHREIBEN VON URSACHEN

Theoretischer Hintergrund

Optimismus

Optimismus spielt in der positiven Psychologie eine wichtige Rolle. Optimistische Personen sind zuversichtlicher und zeigen in kritischen Situationen mehr Durchhaltevermögen. Aus Erfolgssituationen schöpfen sie zudem Selbstvertrauen für zukünftige Herausforderungen (Schreiber, 2012).

Grundsätzlich wird unterschieden zwischen dem dispositionalen Optimismus, welcher im Sinne einer Persönlichkeitseigenschaft eher als anlagebedingt betrachtet wird, und dem erlernten Optimismus im Sinne eines Attributionsstils (Blickhan, 2018).

Dispositionaler Optimismus: Carver und Scheier (1998, zit. von Weber & Renner, 2005) definieren dispositionalen Optimismus als eine generalisierte, globale und zeitlich stabile Ergebniserwartung, dass «alles gut gehen wird». Es geht um die Erwartung, dass positive Ergebnisse eintreten, ein Hoffen auf ein gutes Ende. Optimisten kennen jedoch nicht unbedingt die Wege zum Ziel und wie sie diese unter Rückgriff auf eigene Ressourcen erreichen können (Abgrenzung zur Hoffnung) (Hirschi & Valero, 2014).

Optimistischer Attributionsstil: Nach Seligman (2005) unterscheiden sich Optimisten und Pessimisten v.a. durch ihren Attributionsstil, das heisst, sie haben unterschiedliche Erklärungsmuster, wie sie in gewisse Situationen gekommen sind. Die unterschiedlichen Erklärungen, bezogen auf vergangene Ereignisse, unterscheiden sich durch folgende Dimensionen:

- Dauerhaftigkeit: stabil, variabel (z. B. «Ich habe immer Glück» versus «An diesem Tag konnte ich überzeugen»)
- Geltungsbereich: global, spezifisch (z. B. «Ich bin gut in Mathematik» versus «Ich bin nur in Algebra bei Rechnungen mit zwei Unbekannten gut»)

- Personalisierung: external, internal (z. B. «Die Fragen an der Prüfung waren unpassend» versus «Ich kann schwierige Fragen nicht lösen»)

«Ein positiver Attributionsstil besteht gemäss Seligman (1991) nun darin, Erfolgssituationen – wie beispielsweise eine Beförderung am Arbeitsplatz – intern, stabil und global zu attribuieren. Misserfolgssituationen hingegen werden als extern, variabel und spezifisch attribuiert. Dadurch werden die emotionalen und motivationalen Ressourcen einer Person gestärkt. Für Seligman (1991) ist diese Ursachenzuschreibung für ein bestimmtes Ereignis in der Vergangenheit zentral. Er definiert Optimismus als positiver oder optimistischer Attributionsstil, welcher als kognitive Persönlichkeitskomponente aufzufassen ist, die durchaus erlernbar ist.» (Schreiber, 2012, S. 103).

Ursachenzuschreibungen finden oftmals unbewusst statt und laufen fast automatisch ab. Zudem verwenden Menschen für Ursachenzuschreibungen meist bekannte Muster und so bildet sich der persönliche Attributionsstil heraus. Der Stil der Ursachenzuschreibung hat weitreichende Auswirkungen. Er beeinflusst einerseits die Erfolgserwartungen in Bezug auf eigene Ziele und andererseits die Leistungsmotivation («Es lohnt sich, mich für etwas einzusetzen» versus «Ich gebe auf»). Ausserdem prägt er emotionale Reaktionen auf Erfolg und Misserfolg und wirkt sich somit auf Selbstwert und Grundstimmung aus (Blickhan, 2018).

Optimal für das Selbstvertrauen wäre also, wenn eine Person einen Erfolg den eigenen Fähigkeiten zuschreiben würde. Niederlagen sollten eher auf Zufall oder unglückliche Umstände zurückgeführt werden. Um jedoch einen eigenen Anteil an Misserfolgen zu erkennen und aus Niederlagen zu lernen, braucht es eine gewisse Realitätsorientierung. Eine realistische Ursachenzuschreibung lässt sich bei Bedarf trainieren. Wir gehen im Folgenden also eher von einem realistischen Optimismus aus, durch welchen eine Person eine Situation angemessen beurteilt, konstruktiv mit Fehlern umgeht und diese als Lernmöglichkeiten für die Zukunft betrachtet.

Ziel des Arbeitsblattes¹

- Die Kundin erkennt, dass Erfolge und Misserfolge meistens verschiedene Ursachen haben.
- Die Ursachen für einen erlebten Erfolg oder Misserfolg werden von der Kundin möglichst realistisch benannt.
- Eigen- und Fremddanteile an den Ursachen sollen erkannt werden (positiv-realistische Ursachenzuschreibung)
- Die Veränderbarkeit der jeweiligen Ursachen soll durch die Kundin beurteilt werden.
- Realistische und sinnvolle Vorgehensweisen für künftige Herausforderungen werden entwickelt.
- Die Kundin erkennt und reflektiert gewohnheitsmässige Ursachenzuschreibungen und verändert diese gegebenenfalls.

Einsatz des Arbeitsblattes

Das Arbeitsblatt kann eingesetzt werden, wenn:

- bei einer Kundin vermutet wird, dass sie Erfolge bisher vorwiegend äusseren Ursachen resp. Misserfolge vorwiegend auf sich selbst zurückgeführt hat.
- eine tiefe Selbstwirksamkeit resp. ein tiefes Selbstvertrauen vermutet wird.
- eine Person Eigenanteile nicht erkennt und vor allem äussere Ursachen und andere Personen für Misserfolge verantwortlich macht.
- die Kundin nicht nachvollziehbare Erfolgserwartungen (viel zu geringe oder überzogene) aufweist.

¹ Das Arbeitsblatt wurde erarbeitet in Anlehnung an: Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band I: Realistische Ursachenzuschreibung, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2016, hep-verlag.

In der folgenden Übung wird eine bestimmte Situation ausgewählt, bei welcher Bedarf nach einer genaueren Analyse der Ursachen besteht.

Das Arbeitsblatt kann direkt im Gespräch oder als Hausaufgabe erarbeitet werden. Beantwortet die Kundin die Fragen zu Hause, erfolgt eine eingehende Nachbesprechung in der Beratung. Die Beratungsperson unterstützt die Kundin darin, Ursachenzuschreibungen (z. B. «Ich kann mich in Vorstellungsgesprächen einfach nicht verkaufen» oder «Der Klassenlehrer mag mich nicht») zu hinterfragen und bei Bedarf alternative Erklärungen zu finden und Handlungsspielräume aufzuzeigen, welche für die persönliche Entwicklung förderlich sind. Bestehende Erklärungsmuster werden dabei auf den Realitätsgehalt geprüft.

Mit gewohnheitsmässigen negativen Denkmustern gehen oftmals unangenehme Gefühle einher. Es lohnt sich, diese wahrzunehmen und die Aufmerksamkeit auf positive Erklärungsmuster resp. damit verbundene angenehme Emotionen zu lenken.

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

- Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.
- Böhle, I (2013). PsyCap, Die Entwicklung von psychologischem Kapital und dessen Mehrwert für Unternehmen. Diplomica Verlag: Hamburg.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.
- Hirschi, A. & Valero, D. (2014). Hoffnung als Karriere-Ressource. In: Panorama, Ausgabe 05/2014.
- Schreiber, M. (2012). Positiver Attributionsstil. In: C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.). Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching. Weinheim, Basel: Beltz.
- Seligman, M. (2005). Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben. Bergisch Gladbach: Ehrenwirth.
- Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band I: Realistische Ursachenzuschreibung, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2016, hep-verlag.
- Weber, H. & Renner, B. (2005). Optimismus. Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie. Hogrefe: Göttingen, pp. 446-453.

ZUSCHREIBEN VON URSACHEN

Für einen erlebten Erfolg oder Misserfolg gibt es häufig mehr als eine Ursache. Für gewisse Ursachen sehe ich mich selbst verantwortlich. Für manche Ursachen mache ich andere Personen oder Pech bzw. Glück verantwortlich. Auf viele Ursachen kann ich selbst Einfluss nehmen, bei einigen kann ich aber auch nichts ändern.

Eine und dieselbe Situation kann immer aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden.

Beispiel:

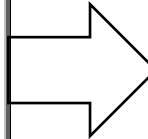
Beim Vorstellungsgespräch wirkt einer der anwesenden Interviewer (Abteilungsleiter) unkonzentriert und ungeduldig. Die eine Kandidatin erklärt sich die Situation folgendermassen: «Ich langweile den Vorgesetzten mit meinen Antworten. Ich bin wohl nicht genug gut qualifiziert. Bestimmt erhalte ich eine Absage nach dem Interview». Die andere Kandidatin findet eine andere Erklärung: «Der Vorgesetzte muss zurzeit viel Arbeit haben. Bestimmt ist er deshalb unter Zeitdruck. Ich würde ihn und das Team gerne unterstützen und entlasten».

Die Art und Weise wie ich denke und mir Situationen erkläre beeinflusst meine Gefühle und mein Verhalten.

Es ist grundsätzlich sinnvoll, Erklärungen für Erfolge oder Misserfolge zu finden, die für mein Selbstvertrauen förderlich sind. Gleichzeitig lohnt es sich, eine Situation angemessen zu beurteilen. Gehe ich mit Fehlern konstruktiv um und betrachte ich diese als Lernmöglichkeiten für die Zukunft, kann ich mich dadurch weiterentwickeln.

In der nachstehenden Übung analysiere ich einen persönlich erlebten Erfolg oder Misserfolg. Es handelt sich idealerweise um eine Situation, die ich im Zusammenhang mit meiner Ausbildung, meinem Beruf oder der Arbeit erlebt habe:

1. Schritt: Ich beschreibe das Ereignis in einigen Sätzen



2. Schritt: Wie erkläre ich mir die Situation? Ich schreibe mögliche Ursachen / Gründe auf

- 3. Schritt:** In der Mitte der nachstehenden Tabelle schreibe ich das Ereignis auf. Es kann als Frage formuliert werden, z. B. «Warum klappt es mit der Lehrstellensuche als Tierpflegerin nicht?»
- 4. Schritt:** Danach trage ich die Ursachen in die Tabelle ein: Links schreibe ich die Ursachen auf, für die ich den Eindruck habe, selber «verantwortlich» zu sein. Rechts schreibe ich alle Ursachen hin, die meiner Meinung nach, mit äusseren Umständen zusammenhängen.
- 5. Schritt:** Danach unterstreiche ich in der Tabelle die Ursachen, welche veränderbar sind.

EIGENANTEIL
ICH SELBST

FREMDANTEIL
ANDERE PERSONEN, GLÜCK, PECH

Meine Bemerkungen

6. Schritt: Ich betrachte meine Tabelle: Was fällt mir auf? Was würde eine aussenstehende Person dazu sagen? Erkenne ich noch andere, alternative Erklärungsmöglichkeiten? Ich ergänze oder verändere die Tabelle, falls nötig.

7. Schritt: Ich prüfe, ob ich wirklich an alle veränderbaren Ursachen resp. meine Einflussmöglichkeiten gedacht habe. Wenn ich eine aussenstehende Person fragen würde, welche zusätzlichen Einflussmöglichkeiten würde sie für mich sehen? Ich ergänze oder verändere die Tabelle, falls nötig.

8. Schritt: Was kann ich aus meinem Erklärungsmuster für kommende (ähnliche) Situationen lernen?

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.
Böhle, I (2013). PsyCap, Die Entwicklung von psychologischem Kapital und dessen Mehrwert für Unternehmen. Diplomica Verlag: Hamburg.
Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.
Hirschi, A. & Valero, D. (2014). Hoffnung als Karriere-Ressource. In: Panorama, Ausgabe 05/2014.
Schreiber, M. (2012). Positiver Attributionsstil. In: C. Steinebach, D. Jungo & R. Zihlmann (Hrsg.). Positive Psychologie in der Praxis. Anwendung in Psychotherapie, Beratung und Coaching. Weinheim, Basel: Beltz.
Seligman, M. (2005). Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben. Bergisch Gladbach: Ehrenwirth.
Persönlichkeitsförderung im Schulunterricht. Band I: Realistische Ursachenzuschreibung, Universität St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, 2016, hep-verlag
Weber, H. & Renner, B. (2005). Optimismus. Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie. Hogrefe: Göttingen, pp. 446-453.