

Hochschule Heilbronn
Campus Künzelsau
Reinhold-Würth-Hochschule
Betriebswirtschaft, Kultur-, Freizeit- und Sportmanagement

BACHELORTHESIS

Wirksamkeitsforschung eines EQ-Seminars im Rahmen
des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Personal

Mit unterstützender Anwendungen eines brainLight®-Komplettsystems



Zuständiger Professor: Dr. Christoph Tiebel

Verfasserin: Simone Ziegler

Matrikelnummer: 173024

Anschrift: Bühlingerstraße 6; 91245 Simmelsdorf

E-Mail: sziegler-sdf@t-online.de

Mobil: 0176 / 320 293 98

Abgabe: WS 2013

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	V
Vorwort.....	VI
1. Einleitung	1
1.1 Ablauf der Arbeit.....	2
1.2 Thematische Heranführung	4
1.2.1 Problemstellung	4
1.2.2 Zielsetzung	7
2. Theoretische Grundlagen.....	7
2.1 Definition Emotionale Intelligenz	7
2.1.1 Modell nach Goleman.....	8
2.1.2 Modell nach Salovey und Mayers.....	14
2.1.3 Resümee und Verweise.....	15
2.2 Vorstellung des Projektpartners – BRK Pflegeheim Buxheim	16
3. Empirische Wirksamkeitsforschung.....	18
3.1 Soziodemografische Angaben	19
3.2 Das EQ-Seminar.....	20
3.2.1 Durchführung des EQ-Seminars	21
3.2.2 Unmittelbare Befragung – EQ-Seminar.....	22
3.2.3 Ergebnisse der unmittelbaren Befragung – EQ-Seminar	23
3.3 Die brainLight®-Studie.....	33
3.3.1 Durchführung der brainLight®-Studie	35
3.3.2 Kontinuierliche Befragung – brainLight®.....	36
3.3.3 Ergebnisse der kontinuierlichen Befragung – brainLight®.....	37
3.4 Abschließendes Interview	44
3.4.1 Durchführung und Konzeption des abschließenden Interviews	44

3.4.2 Ergebnisse des abschließenden Interviews	44
3.5 Komprimierte Ergebnisse.....	57
4 Rückschlüsse auf andersartige Einrichtungen	60
5. Management Summary.....	64
6. Zusammenfassung	68
Literaturverzeichnis	V
Anhang.....	X
Eidesstattliche Erklärung.....	XXXVI

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fünf-Faktoren-Modell der EI nach Goleman.....	8
Abbildung 2: Drei-Faktoren-Modell der EI nach Salovey und Mayers	14
Abbildung 3 & Abbildung 4: BRK Pflegeheim – Außenansicht & Ess- bzw. Wohnraum.	17
Abbildung 5: Altersverteilung der Teilnehmer	19
Abbildung 6: Co-Trainer Hexe & Rübe	22
Abbildung 7: Unmittelbare Wirkung – EQ-Seminar.....	23
Abbildung 8: Unmittelbare Wirkung – Selbstwahrnehmung.....	24
Abbildung 9: Unmittelbare Wirkung – Selbstkontrolle	25
Abbildung 10: Unmittelbare Wirkung – Selbstmotivation.....	26
Abbildung 11: Unmittelbare Wirkung – Empathie	27
Abbildung 12: Unmittelbare Wirkung – soziale Kompetenz	28
Abbildung 13: Ausgangswert & Abweichung der BRK Mitarbeiter	30
Abbildung 14: Rangfolge der Bereichsveränderung I – EQ-Seminar.....	30
Abbildung 15: Vergleich BRK-Gruppe/ Gruppe Ø-Alter 46/ Gruppe Ø-Alter 27.....	31
Abbildung 16: Ausgangswerte & Abweichungen der verschiedenen Gruppen	32
Abbildung 17: brainLight® relaxTower GRAVITY.....	34
Abbildung 18: brainLight® Visualisierungsbrille.....	35
Abbildung 19: Bewertung der brainLight®-Elemente.....	37
Abbildung 20: Unmittelbare Wirkung auf bestimmte Eigenschaften – brainLight®	38
Abbildung 21: Unmittelbare Wirkung auf das Allgemeinbefinden – brainLight®	39
Abbildung 22: Emotionen durch brainLight®	40
Abbildung 23: Verarbeitung der Emotionen durch brainLight®.....	41
Abbildung 24: Mittelbare Wirkung – EQ-Seminar	45
Abbildung 25: Rangfolge der Bereichsveränderung II – EQ-Seminar.....	46
Abbildung 26: Bisheriger Nutzen des EQ-Seminars.....	49
Abbildung 27: Zu erwartende Wirkungsdauer des EQ-Seminars	50
Abbildung 28: Wiederholung des EQ-Seminars	51
Abbildung 29: Mittelbare Wirkung auf bestimmte Eigenschaften – brainLight®.....	52
Abbildung 30: Mittelbare Wirkung auf das Allgemeinbefinden – brainLight®.....	54
Abbildung 31: Verinnerlichung des EQ-Seminars durch brainLight®.....	56
Abbildung 32: Geschlecht der Teilnehmer.....	X

Abbildung 33: Bildungsabschluss der Teilnehmer.....	X
Abbildung 34: Unmittelbarer Fragebogen – EQ-Seminar.....	XII
Abbildung 35: Programmauswahl – brainLight®.....	XIV
Abbildung 37: Kontinuierlicher Fragebogen – brainLight®.....	XVI
Abbildung 38: Neue Fähigkeiten durch das EQ-Seminar	XXIII
Abbildung 39: Fragebogen – abschließendes Interview.....	XXX
Abbildung 40: Alltagssituationen mit neuen Fähigkeiten	XXXII

Abkürzungsverzeichnis

bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
EI	Emotionale Intelligenz
EQ	Emotionsquotient
EQ-Seminar	Emotions-Quotienten-Seminar
ff.	fortfolgende
ggf.	gegebenenfalls
IQ	Intelligenzquotient
lt.	laut
o.Ä.	oder Ähnliche[s]
u.a.	unter anderem
u.Ä.	und Ähnliche[s]
z.B.	zum Beispiel

Vorwort

Im Rahmen dieser Bachelorthesis möchte ich mich für die vielseitige Unterstützung bedanken. Mein besonderer Dank geht an Herrn Prof. Dr. Christoph Tiebel, unter dessen Betreuung ich über ein Thema schreiben konnte, welches mich von Grund auf sehr fasziniert. Inhaltlich berücksichtigt es sowohl die sozialen Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch die unumstritten wichtigen betriebswirtschaftlichen Aspekte, wodurch meiner Meinung nach der aktuelle Zeitgeist getroffen wird. Prof. Dr. Christoph Tiebel führte zusammen mit Frau Ulrike Tiebel ein EQ-Seminar durch, welches die Grundlage für meine Ausarbeitung darstellte.

Zusätzlich möchte ich mich sehr herzlich für das Mitwirken von Frau Ursula Sauer, Geschäftsführerin der brainLight®-GmbH, bedanken. Die Zusammenarbeit, welche ich als herzlich, zielorientiert und professionell empfand, motivierte mich über die gesamte Dauer sehr. Zudem konnte die Forschung des EQ-Seminars durch die Bereitstellung eines brainLight®-Komplettsystems intensiviert werden.

Weitere Hilfestellung bekam ich von B.A. Frau Irina Barth. Sie stand mir mit ihren Marktforschungsfachkenntnissen bei der Konzeption und Auswertung der Fragebögen, welche für diese Forschung benötigt wurden, zur Seite. Durch ihre Unterstützung war es mir möglich, eine fachgerechte Forschungsarbeit anhand des Programms IBM SPSS Statistics umzusetzen.

1. Einleitung

Lebenserfolg - von welchen Faktoren ist er abhängig und wie kann er beeinflusst werden?

Zu 25 % soll der Erfolg im Leben von den fachlichen Fähigkeiten, wie Ausbildung, Studienrichtung, Berufskennnisse, o.Ä.¹ abhängen. Weitere 25 % sind den kognitiven Fähigkeiten zuzuschreiben, welche u.a. aus der geistigen Wahrnehmung oder der Sprache und der Spracherkennung² bestehen. Fachliche und kognitive Kompetenzen tragen demnach insgesamt zu 50 % zu den Faktoren bei, welche den Lebenserfolg ausmachen. Es muss infolgedessen noch andere Einflussgrößen geben, welche zu 50 % auf den Erfolg einwirken.³ Lt. dem Psychologen Daniel Goleman sind diese Kräfte Fähigkeiten, wie emotionale Selbstwahrnehmung, Umgang mit Emotionen, Empathie und Beziehungsmanagement, und der emotionalen Intelligenz zuzuschreiben. Der Grundstein für diese Begabungen wird schon in frühen Jahren gelegt, sie können allerdings im gesamten Leben bis ins hohe Alter gelernt und weiterentwickelt werden.⁴

Seitdem das Buch „EQ Emotionale Intelligenz“ von Daniel Goleman 1995 erschien, wird der emotionalen Intelligenz immer mehr Beachtung geschenkt. Der Begriff wurde von da an populär und traf bzw. trifft mit der These „EQ statt IQ“ den damaligen und den heutigen Zeitgeist. Die Forschung bezüglich der Fragestellung „Was ist Intelligenz?“ hat sich weiterentwickelt, die Menschen sind offener und weitsichtiger geworden. Das trägt vermutlich dazu bei, dass derzeit der EQ vermehrt als Grund für Erfolge im privaten, sozialen und beruflichen Leben genannt wird.⁵ Dennoch ist das Modell der emotionalen Intelligenz nicht kritikfrei. Es herrscht u.a. die Meinung, dass das Konzept der emotionalen Intelligenz auf die universellen Persönlichkeitseigenschaften zurückgreift (die Big Five – Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, sozialer Verträglichkeit und Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen⁶). Demnach vermischt dieses Modell grundlegende Begabungen mit erlernbaren Fähigkeiten. Die Ausprägung der

¹ Vgl. jobware Online-Service GmbH (Hrsg.): Fachliche Fähigkeiten, online im Internet unter: http://www.jobware.de/wiki/Fachliche_F%C3%A4higkeiten, (Stand: 18.09.2012)

² Vgl. Dipl.-Psych. Dr. Lars Satow (Hrsg.): Kognition: Kognitive Fähigkeiten, online im Internet unter: <http://www.psychomeda.de/lexikon/kognition.html>, (Stand: 18.09.2012)

³ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S.54

⁴ Vgl. Ebenda S.335 ff.

⁵ Vgl. Dipl.-Psych. Dr. Lars Satow (Hrsg.): Emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://www.psychomeda.de/lexikon/emotionale-intelligenz.html>, (Stand: 14.09.2012)

⁶ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 24

Neurotizismus: vergleicht Personen, die als ängstlich und nervös beschrieben werden können (Neurotizismus), mit solchen, die sachlich, ruhig und zufrieden sind (emotionale Stabilität).

Extraversion: unterscheidet Individuen, die gern alleine (Introversion) oder mit anderen Menschen zusammen sind (Extraversion).

Persönlichkeitseigenschaften wäre demnach dafür verantwortlich, wie emotional intelligent eine Person ist.⁷

In dieser Arbeit wird nun untersucht, ob und inwieweit der EQ dafür verantwortlich ist, dass Menschen erfolgreicher leben. Dies wird anhand einer Forschung über emotionale Intelligenz, in Kooperation mit Mitarbeitern eines Altenpflegeheims für Demenzkranke ermittelt. Hintergrund der Zusammenarbeit, speziell mit Personen aus der Pflegebranche ist, dass diese in ihrem Berufsalltag nicht nur hohe körperliche Anforderungen bewältigen müssen, sondern auch die psychische Belastung nicht zu unterschätzen ist. Zudem gilt die Tätigkeit generell in der Gesellschaft als nicht allzu attraktiv. Die Wertschätzung des Berufsbildes bleibt aus, was sich u.a. in der unangemessenen Vergütung widerspiegelt. Dabei leisten Pflegekräfte einen wichtigen, idealistischen Beitrag, vor allem für einen schwächeren Teil der Gesellschaft. Sie beraten, begleiten, versorgen und unterstützen kranke sowie pflegebedürftige Menschen und geben Hilfestellung dort, wo sie gebraucht und mehr oder weniger angenommen wird. Die Demenzpflege kann als Zusammenarbeit zwischen Fachpersonal und psychisch veränderten Menschen gesehen werden, bei der es die Hauptaufgabe des Personals ist, sich um das Wohlbefinden der Patienten zu kümmern. Dabei bleibt häufig das körperliche und psychische Wohlergehen des Personals auf der Strecke.

Dieses Forschungsprojekt soll dem Pflegepersonal mittels der emotionalen Intelligenz neue Impulse geben, wie in bestimmten Situationen sowohl professionell als auch im Sinne des eigenen psychischen Wohlbefindens und der Körperphysiologie⁸ gehandelt werden kann.

1.1 Ablauf der Arbeit

Zu Beginn wird im Absatz 1.2 (Thematische Heranführung) das Thema eingegrenzt und die zugrunde liegende Problematik aufgegriffen. Die Problemstellung beinhaltet die grundsätzlichen Schwierigkeiten in Pflegeberufen und verdeutlicht die Relevanz dieser Ausarbeitung. Die daraus resultierende Zielsetzung (Punkt 1.2.2) hilft, die Forschungsarbeit strukturiert und gezielt durchführen zu können. Im Anschluss werden wichtige theoretische Grundlagen aufgezeigt, welche zum weiteren Verständnis dieser Ausarbeitung notwendig sind. Zusätzlich enthält dieser Punkt die Vorstellung des Projektpartners.

⁷ Vgl. best:management e.U. (Hrsg.): emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://lexikon.stangl.eu/3239/emotionale-intelligenz/>, (Stand: 20.01.2013)

⁸ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 19
Körperphysiologie: Lebensvorgängen und Funktionen des menschlichen Organismus.

Exkurs:

Die Forschung wurde mit realen Projektpartnern durchgeführt, die im Laufe der Ausarbeitung noch detailliert vorgestellt werden. Zum einen gab es Projektpartner, welche als Auftraggeber und Unterstützer fungierten. Hierbei handelt es sich um Professor Dr. Christoph Tiebel, der ein Emotions-Quotienten-Seminar⁹ organisierte und durchführte sowie um die brainLight® GmbH, welche ein brainLight®-Komplettsystem¹⁰ zur Verfügung stellte. Zum anderen war das „Pflegepersonal des BRK Pflegeheims Buxheim“ Projektpartner. Dieser nahm an dem EQ-Seminar und der Behandlung mit dem brainLight®-Komplettsystem teil.

Ab dem Absatz 3 (Empirische Wirksamkeitsforschung) beginnt die empirische Untersuchung. Inhalte dieses Abschnittes sind die jeweiligen Forschungsmaßnahmen, deren Umsetzung und die erzielten Ergebnisse. Danach werden die Ergebnisse komprimiert zusammengefasst und im Anschluss fiktiv auf andere Einrichtungen übertragen (4. Rückschlüsse auf andersartige Einrichtungen). Ziel des Transfers ist es, die Vorteile, welche durch diese Forschung bei dem gegenwärtigen Projektpartner erreicht wurden, auf andere Einrichtungen zu übertragen. Des Weiteren wird auf Grundlage der Zielsetzung im Management Summary erläutert, inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden. Abschließend wird im Kapitel 6 (Zusammenfassung) ein kurzes Gesamtresümee formuliert.

Zu beachten ist, dass die Fragestellung wovon der Erfolg im Leben abhängt, bekannt ist. In dieser Ausarbeitung wurde diese jedoch mit methodisch neuen Ansätzen bearbeitet. Diese Ansätze zielen darauf ab, die eigenen und fremden Emotionen wahrzunehmen und bewusst damit umzugehen. Es wurde ein Weg eingeschlagen, bei welchem der Fokus auf der subjektiven Wahrnehmung liegt. Irrationale Elemente wurden rational erforscht, analysiert und ausgewertet.¹¹ Die Wirksamkeit eines EQ-Seminars im Rahmen des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Personal mit unterstützender Anwendung eines brainLight®-Komplettsystems wurde anhand einer qualitativen Primärforschung gemessen. Wobei mithilfe von standardisierten Fragebögen eine schriftliche Befragung zum einen für das EQ-Seminar, zum anderen für die Untersuchung mit dem brainLight®-Komplettsystem umgesetzt wurde. Zusätzlich folgte zum Abschluss des Projektes ein

⁹ Im weiteren Verlauf der Arbeit wird Emotions-Quotienten-Seminar mit EQ-Seminar abgekürzt.

¹⁰ Ein brainLight®-Komplettsystem wird in einem späteren Abschnitt detailliert erläutert.

¹¹ Vgl. Waschatz, B.: Emotionale Intelligenz lässt sich erlernen, online im Internet unter:

<http://www.welt.de/gesundheit/psychologie/article13532689/Emotionale-Intelligenz-laesst-sich-erlernen.html>, (Stand: 14.09.2012)

persönliches Interview. Hierbei wurden die Teilnehmer sowohl zu dem EQ-Seminar als auch zu den brainLight®-Anwendungen befragt. In Bezug auf das EQ-Seminar betrug der Durchführungszeitraum einen Tag. Hinsichtlich der Studie mit dem brainLight®-Komplettsystem wurde eine vierwöchige Forschungsdauer veranschlagt. Es handelt sich daher nicht um eine Langzeitstudie, sondern um einen Pretest, welcher die unmittelbare Wirkung beurteilt. Eine Zukunftsprognose kann daher lediglich tendenziell abgegeben werden.

1.2 Thematische Heranführung

Im Verlauf der Arbeit werden u.a. aktuelle Situationen im Bereich der Altenpflege beschrieben. Dabei ist zu beachten, dass sich diese auf einzelne Quellen und ausschließlich auf Sachverhalte in Deutschland beziehen.

1.2.1 Problemstellung

Ein grundsätzliches und ein in dieser Forschungsarbeit relevantes Thema ist der demografische Wandel in Deutschland. Der veränderte Altersaufbau führt im Allgemeinen zu einer älteren und zahlenmäßig kleineren Erwerbsbevölkerung. Das Statistische Bundesamt errechnete, dass im Jahr 2030 die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (von 20 bis 64 Jahren) von derzeit 49,8 Millionen auf 43,5 Millionen Menschen gesunken sein wird.¹² Eine Folge daraus ist der Mangel an Arbeitnehmern in vielen Berufen.¹³ Gerade Tätigkeiten, welche mit Negativattributen belastet sind, werden betroffen sein. Speziell in der Altenpflege erreichen derzeit schon viele Pflegefachpersonen das Rentenalter und Nachfolger gibt es nur begrenzt. Es fehlt an Personal und zusätzlich nimmt die Nachfrage an Pflegeleistungen zu, da vor allem Personen im Rentenalter mit einer höheren Wahrscheinlichkeit erkranken und/ oder pflegebedürftig werden.¹⁴ Welche Folgen ergeben sich aus dem quantitativen Rückgang der Arbeitnehmer insbesondere in der Altenpflege?

Naheliegender ist, dass das vorhandene Pflegepersonal dieser Verknappung entgegenzutreten muss.¹⁵ Der schon vorhandene Zeitmangel, die Arbeitsüberlastung und somit auch der

¹² Vgl. Handelsblatt online GmbH (Hrsg.): Merkel: Gesellschaft nicht auseinanderdriften, online im Internet unter: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/demographischer-wandel-merkel-gesellschaft-nicht-auseinanderdriften/6549236.html>, (Stand 15.09.2012)

¹³ Vgl. sentiso GmbH (Hrsg.): Demographischer Wandel und Fachkräftemangel in Deutschland, online im Internet unter: <http://www.sentiso.de/informationen/6-demographischer-wandel-und-fachkraeftemangel>, (Stand: 14.01.2013)

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (BMG) Kommunikationsstab (Hrsg.): Pflegefachkräftemangel, online im Internet unter: <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html>, (Stand: 14.09.2012)

¹⁵ Vgl. Jacobi-Wanke, H/u.a.: Pflegebildung verstehen – eine kurze Einführung, online im Internet unter: http://www.dbfk.de/download/download/bildung_verstehen_web2012-06-08.pdf, (14.09.2012)

psychische Druck werden infolgedessen weiter ansteigen und auf Dauer gewisse gesundheitliche Beschwerden mit sich ziehen.¹⁶ Dabei sind Erkrankungen in Pflegeberufen gegenwärtig nichts Ungewöhnliches und führen zu erheblichen Kosten. Lt. der Strategieberatung Booz & Company belaufen sich diese Kosten pro Jahr auf rund 130 Milliarden Euro. Ein Drittel davon wird durch krankheitsbedingte Fehlzeiten verursacht. Die weiteren zwei Drittel fallen dadurch an, dass Mitarbeiter trotz Krankheit am Arbeitsplatz erscheinen und nur eingeschränkt einsatzfähig sind.¹⁷ Speziell im Gesundheitswesen liegen der Krankenstand und somit auch die krankheitsbedingten Kosten deutlich über der durchschnittlichen Quote von 3,6 %, was 13,2 Fehltagen entspricht.¹⁸ Häufige körperliche Beschwerden in dieser Branche sind u.a. Blutdrucksteigerung¹⁹ und, nach persönlicher Einschätzung des Heim- und Pflegedienstleiters des BRK Pflegeheims Buxheim, Rücken- und Schulterschmerzen. Diese treten aufgrund bestimmter, immer wiederkehrender Körperhaltungen oder Belastungen auf. Auch psychische Erkrankungen nehmen zu und äußern sich vor allem in Depressionen oder dem Burnout-Syndrom.²⁰ Die Führungskräfte des BRK Pflegeheims sind der Meinung, dass die psychischen Beschwerden zu 40 % mit dem zunehmenden Stress und den arbeitsabhängigen Belastungen und zu ca. 60 % mit Spannungen innerhalb des Mitarbeiterteams (keine offene Kommunikation, kein offener Umgang) zusammenhängen.

Es gibt durchaus verschiedene Entwürfe, dieser Entwicklung entgegenzuwirken. In der Politik gab es 2010 einen ersten Ansatz – der Mindestlohn in Pflegeberufen wurde eingeführt. Aus diesem Beschluss sollten eine höhere Wertschätzung und eine angemessenere Vergütung resultieren. Die Einführung des Mindestlohns setzte einen Grundstein schon alleine aus dem Grund, dass eine Untergrenze für das Gehalt in Pflegeberufen festgelegt wurde.²¹ Trotzdem gibt es noch weiteres Verbesserungspotenzial, da es fraglich ist, ob durch den gesetzlichen Mindestlohn mehr Menschen motiviert werden konnten, sich für den Pflegeberuf zu entscheiden.

¹⁶ Vgl. Zeltner, F.: Helferkrankheit, online im Internet unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/helferkrankheiten-schwaechest-tabu-a-763522.html>, (Stand: 16.01.2013)

¹⁷ Vgl. VDI Verlag GmbH (Hrsg.): Gesunde Mitarbeiter zahlen sich aus, online im Internet unter: <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Gesunde-Mitarbeiter-zahlen-sich-aus/59367/4>, (Stand: 16.01.2013)

¹⁸ Vgl. Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH (Hrsg.): Höchster Krankenstand seit 15 Jahren, online im Internet unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/krankmeldungen-hoehster-krankenstand-seit-jahren-1.1283778>, (Stand: 16.01.2013)

¹⁹ Vgl. Jenull, B.: Spannungsfeld Altenpflege, S. 34

²⁰ Vgl. Zeltner, F.: Helferkrankheit, online im Internet unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/helferkrankheiten-schwaechest-tabu-a-763522.html>, (Stand: 16.01.2013)

²¹ Vgl. ZEIT ONLINE GmbH (Hrsg.): Kabinett beschließt Pflege-Mindestlohn, online im Internet unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2010-07/mindestlohn-pflege-2>, (Stand: 14. 07.2012)

Eine weitere aktuelle Debatte ist, den Pflegeberuf an sich attraktiver zu gestalten. Das soll u.a. durch eine Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive in den Pflegeberufen geschehen.²² Diese schlägt vor, die Ausbildung der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Kinderkrankenpflege zusammenzuführen. Durch die breiter aufgestellte Ausbildung haben die Absolventen/innen ein vergrößertes berufliches Spektrum und dementsprechend höhere Entwicklungschancen.²³ Auch das ist ein Vorschlag, der wichtig und zukunftsorientiert ist. Allerdings wird die akute Belastung des Pflegepersonals dadurch nicht minimiert. Ansätze, welche autonom und augenblicklich von den Einrichtungen umgesetzt werden können, bleiben aus.

Das Thema dieser Bachelorthesis „Wirksamkeitsforschung eines EQ-Seminars im Rahmen des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Pflegepersonal mit unterstützender Anwendung eines brainLight®-Komplettsystems“ stellt einen divergenten Ansatz dar. Denn er kann autark in jeder Einrichtung und in jedem Unternehmen ein- und umgesetzt werden. In dem Fall dieser Bachelorthesis wird diese Personalentwicklungsmaßnahme in dem BRK Pflegeheim Buxheim, einer Non-Profit-Organisation, angewandt. Die Impulse, welche durch dieses Projekt angesprochen werden, zeugen von betriebswirtschaftlichem und sozialem Charakter. Betriebswirtschaftlich gesehen stehen sie im direkten Zusammenhang mit der Gesundheit des Personals und betreffen somit auch die Leistungsfähigkeit, welche sich wiederum auf den Gesamterfolg des Pflegeheims auswirken kann. Das Qualifizierungs- und Unterstützungsangebot, welches zudem auf Mitarbeiterakquise und -bindung abzielt, stellt betriebliche Personalarbeit, also unternehmerisches Handeln in Bezug auf die eigenen Mitarbeiter, dar. Der soziale Hintergrund ist das Wohlbefinden des Personals selbst, welches auch in der heutigen schnelllebigen und erfolgsorientierten Welt nicht in den Hintergrund rücken sollte. Diese Forschungsarbeit geht insbesondere auf den oben genannten Aspekt ein, dass psychische Erkrankungen nicht unerheblich von Spannungen innerhalb des Mitarbeiterteams hervorgerufen werden. Denn während des EQ-Seminars werden speziell Faktoren wie Kommunikation und Beziehungsmanagement angesprochen.

Infolge der Problematik der Pflegeberufe und insbesondere der Altenpflege resultiert in Zusammenhang mit der gewählten Wirksamkeitsforschung folgende Fragestellung:

²² Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (BMG) Kommunikationsstab (Hrsg.): Eckpunkte der Umsetzung des Koalitionsvertrages für die Pflegereform, S.4, online im Internet unter: http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/Laufende_Verfahren/P/Pflegereform/Eckpunkte_Pflege.pdf, (Stand: 15.09.2012)

²³ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (BMG) Kommunikationsstab (Hrsg.): Pflegefachkräftemangel, online im Internet unter: <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html>, (Stand: 15.09.2012)

In welchem Ausmaß wirken sich ein EQ-Seminar und die unterstützenden Anwendungen mit einem brainLight®-Komplettsystem auf die Zusammenarbeit innerhalb des Teams, den Umgang des Personals mit den Bewohnern, das allgemeine Befinden der Teilnehmer und die Attraktivität des Arbeitsplatzes aus? Und inwieweit kann der Verinnerlichungsprozess in Bezug auf das EQ-Seminar durch die brainLight®-Anwendungen unterstützt werden?

1.2.2 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, neue Erkenntnisse über die Wirksamkeit eines EQ-Seminars im Rahmen des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Pflegepersonal mit unterstützender Anwendung eines brainLight®-Komplettsystems zu erhalten. Dieses Ziel soll durch die Teilnahme an einem EQ-Seminar und einer parallel durchgeführten Studie mit einem brainLight®-Komplettsystem im Zuge einer qualitativen Primärforschung erreicht werden. Sekundäres Ziel ist es, neben der Qualität auch ein hohes Quantum von Ergebnissen zu generieren und dementsprechend aussagekräftige, einschlägige und valide²⁴ Ergebnisse zu erhalten. Zudem soll die Erarbeitung den Faktor „Emotionale Intelligenz“ als wichtige betriebswirtschaftliche Variable im Personalmanagement nicht nur in sozialen Einrichtungen, sondern in jeglicher Unternehmensform hervorheben und einen realen Nutzen für den Projektpartner darstellen.

Die Erwartungen seitens des BRK Pflegeheims Buxheim sind, dass durch das EQ-Seminar und die brainLight®-Anwendungen neue Möglichkeiten bzw. neue Ansätze aufgezeigt werden, wie der Arbeitsplatz für das vorhandene und potenzielle Personal attraktiver gestaltet werden kann.

2. Theoretische Grundlagen

2.1 Definition Emotionale Intelligenz

Grundsätzlich ist es wichtig zu wissen, dass Gefühle in einem bestimmten Teil des menschlichen Gehirns ausgelöst und verarbeitet werden. Bei diesem Teil handelt es sich um das emotionale Gehirn, welches das psychische Wohlbefinden und einen Großteil der Körperphysiologie reguliert. Es funktioniert oft autark und kann anscheinend nur begrenzt beeinflusst werden. Die Schulung der Fähigkeiten bezüglich der emotionalen Intelligenz zielt genau auf diese Beeinflussung des emotionalen Gehirns ab.²⁵

²⁴ Validität: Es wird ausschließlich das gemessen, was geprüft/gemessen werden sollte.

²⁵ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 19 ff.

2.1.1 Modell nach Goleman

Die emotionale Intelligenz (EI)²⁶ wird von Daniel Goleman z.B. folgendermaßen definiert:

„(...) die Intelligenz der Gefühle. Dazu gehören Fähigkeiten wie die, sich selbst zu motivieren und auch bei Enttäuschungen weiter zu machen; Impulse zu unterdrücken und Gratifikationen hinauszuschieben; die eigenen Stimmungen zu regulieren und zu verhindern, dass Trübsal einem die Denkfähigkeit raubt; sich in andere hineinzusetzen und zu hoffen.“²⁷

In seinem Buch „EQ Emotionale Intelligenz“ (1995) beschreibt Daniel Goleman ein aus fünf Komponenten bestehendes Konzept, welches das Gleichgewicht zwischen den Gefühlen und der Vernunft darstellt. Diese fünf Elemente lassen sich wiederum in zwei Fähigkeitsbereiche einordnen. Zum einen die Fertigkeiten im Umgang mit der eigenen Person, demzufolge die Begabung zum Selbstmanagement. Zum anderen die Fähigkeiten im Umgang mit anderen Personen, welche folglich das Beziehungsmanagement darstellen.

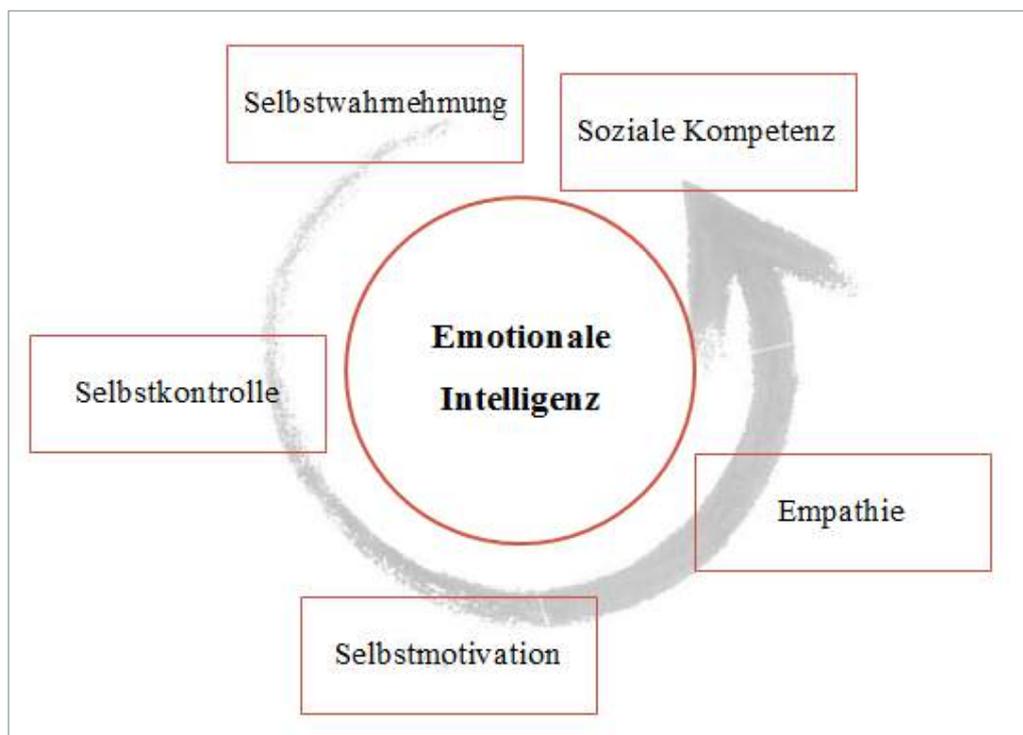


Abbildung 1: Fünf-Faktoren-Modell der EI nach Goleman

Die Selbstwahrnehmung dient als Basiselement und ist hinsichtlich der weiteren Komponenten der EI eine wichtige Größe.²⁸ Kurz gesagt handelt es sich um die Fähigkeit, seine eigenen Gefühle exakt wahrzunehmen und zu verstehen.²⁹ Die Selbstwahrnehmung,

²⁶ Im diesem Abschnitt wird für Emotionale Intelligenz häufig die Abkürzung EI verwendet.

²⁷ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S.54

²⁸ Vgl. Ebenda S. 65

²⁹ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 41 ff.

auch Achtsamkeit, ermöglicht einen unvoreingenommenen Einblick in die eigenen emotionalen Zustände.³⁰ Diese werden im Zuge des Zusammenlebens mit anderen Menschen, schulischen und beruflichen Anforderungen sowie physischen Umweltbedingungen hervorgerufen.³¹ Indem die Rolle eines interessierten aber unbeteiligten Zuschauers eingenommen wird, können diese Emotionen reflexiv wahrgenommen, übermannende Gefühle relativiert und in einem neutralen Verhältnis betrachtet werden.³²

Manche Menschen haben eine stärker ausgebildete Begabung, Gefühle klar und eindeutig wahrzunehmen bzw. diese zu definieren und in Worte zu fassen. Der Unterschied rührt daher, wie weit Menschen von Natur aus auf die Stimme des Herzens – die Sprache der Emotionen – hören.³³ Wer gewissenhaft nachforscht, wird erkennen, dass die eigentlichen Emotionen mehrfach nur bedingt bemerkt oder nicht genau herausgefiltert werden können.³⁴ Dieser Sachverhalt lässt sich dadurch begründen, dass Gefühle oberhalb aber auch unterhalb der Bewusstseinschwelle ablaufen können. Wenn Gefühle unterhalb der Demarkationslinie auftreten, kann man diese in dem Entstehungsmoment nicht exakt erkennen und Anderen gegenüber nicht genau mitteilen. Erst im Laufe oder nach der entstandenen Regung, häufig dann, wenn bereits eine Reaktion erfolgte, treten sie von der unbewussten auf die bewusste Ebene. Das kann u.a. durch bestimmte Außeneinflüsse geschehen, wenn bspw. ein Mitarbeiter von einem Kollegen darauf hingewiesen wird, dass er extrem gereizt und empfindlich auf Anliegen Anderer reagiert.³⁵ Ein hohes Maß an Selbstwahrnehmung meint also „(...) sich der eigenen Gefühle in dem Augenblick, da sie auftreten, bewusst zu werden“.³⁶ Sobald dies geschieht, können Emotionen neu bewertet und Entscheidungsalternativen in Betracht gezogen werden. Diese Entscheidungsalternativen beziehen sich in erster Linie auf die Frage: Soll der Gefühlszustand geändert werden oder nicht? Lediglich das Wissen um die eigenen Gefühle kann dazu führen, dem emotionalen Impuls starker Gefühle entgegenzutreten und z.B. schlechte Stimmungen durch positive Gedanken zu vertreiben.³⁷

Zwischen dem reflexiven Wahrnehmen von Gefühlen und dem aktiven Steuern der darauf folgenden Reaktion besteht zwar eine logische Differenz, beide Aspekte sind jedoch eng

³⁰ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 67

³¹ Vgl. Malti, T./ u.a.: Kluge Gefühle?, S. 33 ff.

³² Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 68

³³ Vgl. Ebenda S. 77

³⁴ Vgl. Ebenda S. 67

³⁵ Vgl. Ebenda S. 78

³⁶ Vgl. Ebenda S. 67

³⁷ Vgl. Ebenda S. 78

miteinander verknüpft. Die Verbindung wird mit der Erläuterung der nächsten Komponente der EI, der Selbstkontrolle, erklärt.³⁸

Sobald die eigenen Emotionen erkannt wurden, besteht die Möglichkeit, den emotionalen Ist-Zustand in einen emotionalen Soll-Zustand umzuwandeln.³⁹ Generell wird durch bestimmte Gefühle ein Prozess in Bewegung gesetzt, welcher, ohne eigenes Zutun, gewisse Emotionssignale innehat. Diese Signale werden von dem autonomen Nervensystem gesteuert und beeinflussen den Körper, das Verhalten und verändern den Gesichtsausdruck und die Stimmlage.⁴⁰ Um besonders intensive Gefühlsregungen zu regulieren, hilft es im ersten Schritt die reale Situation mental zu verlassen und sie mit einem gewissen Abstand zu betrachten.⁴¹ Durch gezielte Emotionsregulation kann erreicht werden, dass spontane, unüberlegte Handlungen nicht ausschließlich selbstständig von dem Nervensystem gesteuert, sondern aktiv beeinflusst werden.⁴² So gesehen kann diese Regulation als Mäßigung der Gefühlszustände bezeichnet werden.⁴³ Im sozialen sowie im beruflichen Umfeld ist es wichtig, diese Fähigkeit anzuwenden, um situationsabhängig die eigenen Emotionen zu verstärken oder abzuschwächen und sie somit in einer sozial akzeptablen Weise ausdrücken zu können.⁴⁴ Diese Kontrolle der Gefühle lässt es zu, mit den eigenen Emotionen wirkungsvoll umzugehen, zielt jedoch nicht darauf ab, jegliche Gefühlsregung zu unterdrücken. Es soll lediglich bewirken, sich emotional wohlfühlen, indem übereilte Reaktionen vermieden werden.⁴⁵ Achtsamkeit – Wahrnehmung der eigenen Gefühle⁴⁶ – und eine gesunde Skepsis gegenüber den eigenen Annahmen haben eine neutralisierende Wirkung auf entstandene Emotionen. Beides kann bei gewöhnlichen Stimmungsschwankungen – wenn kein medizinisches Krankheitsbild vorliegt – durchaus nutzen, den gewünschten emotionalen Soll-Zustand zu erreichen.⁴⁷

Die Selbstmotivation ist ein weiteres Element des EI-Konzepts nach Goleman. Sie ist eng mit der Hoffnung und dem Optimismus verbunden.⁴⁸ Hoffnungsvolle Menschen sind häufiger davon überzeugt, dass zum einen der eigene Wille und der eigene Einfallsreichtum ausreichen und zum anderen eine realistische Chance besteht, die

³⁸ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 69

³⁹ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 247

⁴⁰ Vgl. Ekman, P.: Gefühle lesen, S 92 ff.

⁴¹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 68

⁴² Vgl. Malti, T./ u.a.: Kluge Gefühle?, S. 34

⁴³ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 79

⁴⁴ Vgl. Malti, T./ u.a.: Kluge Gefühle?, S. 34

⁴⁵ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 79

⁴⁶ Vgl. Ebenda S. 67

⁴⁷ Vgl. Ebenda S. 88 ff.

⁴⁸ Vgl. Ebenda S. 114 ff.

gesetzten Ziele zu erreichen.⁴⁹ Eine ähnlich motivierende Wirkung hat auch der Optimismus. Dieser lässt es zu, dass sich trotz Rückschlägen und Enttäuschungen neue Kraft zum Weitermachen findet. Festigen kann man beide Faktoren, Hoffnung und Optimismus, mit der Stärkung des Selbstvertrauens. Es besteht ein eindeutiger Zusammenhang, zwischen dem was sich Menschen zutrauen und dem was Menschen tatsächlich leisten können.⁵⁰ Selbstmotiviert zu sein ermöglicht es, sowohl mit gesundheitlichen Beschwerden als auch mit anstrengenden schulischen oder beruflichen Anforderungen besser umzugehen⁵¹ und wiederkehrend Leistungsbereitschaft und Begeisterungsfähigkeit zu zeigen.⁵² Das Wissen um die bereits angesprochenen Komponenten Selbstwahrnehmung und Selbstkontrolle ist von Vorteil, um sich selbst zu motivieren. Sobald die Gefühle durch bewusstes Wahrnehmen erkannt wurden, können sie beeinflusst werden. Z.B. kann das Gefühl Wut, welches eine anspornende und belebende Wirkung hat,⁵³ in die richtige Richtung gelenkt, einen anspornenden und belebenden Effekt auf die berufliche Leistung haben.

Eine ausgeprägte Selbstmotivation ist weiter Grund dafür, dass sich Menschen immer höhere Ziele stecken und sich für diese alternative Lösungswege überlegen. Außerdem kann flexibel mit den Zielen selbst umgegangen werden. Was letztendlich zum „(...) Erfolg führt, ist die Kombination aus leidlicher Begabung und der Fähigkeit, angesichts der Niederlage weiterzumachen“.⁵⁴

Empathie ist die Eigenschaft, welche es ermöglicht, dass Menschen sich emotional auf Andere einstellen, die Emotionen Anderer richtig einschätzen und, falls nötig, mit flexiblem, sozial angepasstem Verhalten darauf reagieren.⁵⁵ Mittels der Empathie kann die Sichtweise einer anderen Person eingenommen werden. Das wiederum bewirkt, dass Handlungen, Motive u.Ä. nachvollziehbar erscheinen. Es soll nicht bewirken, jedweden Beweggrund oder allgemein das Tun einer anderen Person gutzuheißen, sondern dazu führen, die Aktionen besser zu verstehen.⁵⁶ Um diesen Perspektivenwechsel ausführen zu können, ist es zeitweise notwendig, die fremden Gefühlszustände über die eigenen zu stellen. Das gelingt meist nur dann, wenn man nicht selbst einer starken Gefühlsregung

⁴⁹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 115

⁵⁰ Vgl. Ebenda S. 119

⁵¹ Vgl. Ebenda S. 115

⁵² Vgl. best:management e.U. (Hrsg.): emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://lexikon.stangl.eu/3239/emotionale-intelligenz/>, (Stand: 19.09.2012)

⁵³ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 83

⁵⁴ Vgl. Ebenda S. 116 ff.

⁵⁵ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 259

⁵⁶ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 154

unterliegt.⁵⁷ Empathie spiegelt nicht ein Gefühl wider, sondern ist die Reaktion auf die Emotion eines anderen Menschen.⁵⁸ Wie bereits erwähnt, lösen Emotionen in Menschen ausgehend vom autonomen Nervensystem bestimmte Emotionssignale aus, welche zu mindestens 90 % nonverbal sind. Wenn Signale für bestimmte fremde Gefühlszustände, z.B. Trauer erfasst werden, kann mit Mitgefühl oder Mitleid – Empathie – reagiert werden.⁵⁹ Hierbei muss jedoch zwischen der kognitiven und der emotionalen Empathie unterschieden werden. Lässt es die kognitive Empathie zu, die Gefühle anderer Menschen zu erkennen, bewirkt die emotionale Empathie, das zu fühlen, was ein Anderer fühlt.⁶⁰ Der eigene emotionale Zustand ist je nach der Art der Empathie entweder ungleich (kognitive Empathie) oder identisch (emotionale Empathie) mit dem emotionalen Zustand der anderen Person.⁶¹ Die Neuropsychologin Tania Singer stellte durch eine Forschung diesbezüglich fest, dass bei einer Person, die emotional mitfühlt, dieselben Hirnregionen aktiviert werden, wie bei der leidenden Person – die passive Person leidet sozusagen in gleichem Maße mit.⁶² Demnach ist es wichtig, die Empathie abhängig von der jeweiligen Situation zu steuern. Zu gering entgegengebrachtes empathisches Verhalten kann dazu führen, dass Gefühle anderer Menschen nicht wahrgenommen werden und eine angemessene Reaktion schwierig wird.⁶³ Falls man sich z.B. auf Wut unpassend verhält, führt das zu einem erhöhten Konfliktpotenzial.⁶⁴ Dahingegen können Menschen, die fähig sind, Empathie im richtigen Maß entgegenzubringen, präventiv Konflikten vorbeugen bzw., sobald eine Konfliktsituation eingetreten ist, umsichtig nach Lösungen suchen.⁶⁵ Sie sind privat sowie beruflich in der Lage, die Bedürfnisse Anderer wahrzunehmen und zu befriedigen.⁶⁶ Empathie ist für das menschliche Zusammenleben wichtig, denn jeglicher psychischer Kontakt basiert auf dieser Begabung.⁶⁷

Die vervollständigende Komponente für das Fünf-Faktoren-Modell der EI ist die soziale Kompetenz. Sie resultiert in gewisser Weise aus den bereits angesprochenen Elementen

⁵⁷ Vgl. Malti, T./ u.a.: Kluge Gefühle? S. 28

⁵⁸ Vgl. Ekman, P.: Gefühle lesen, S. 249

⁵⁹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 128

⁶⁰ Vgl. Ekman, P.: Gefühle lesen, S. 249

⁶¹ Vgl. Malti, T./ u.a.: Kluge Gefühle? S. 28

⁶² Vgl. Lanzke, A.: Dem Mitleid auf der Spur, online im Internet unter: <http://www.ard.de/mensch-alltag/empathie-tania-singer/-/id=918676/mid=918676/did=1699994/1fkr7tz/index.html>, (Stand: 05.10.2012)

⁶³ Vgl. André Moritz (Hrsg.): Empathie, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/kommunikativekompetenz/empathie/einfuehlungsvermoegen.php>, (Stand: 05.10.2012)

⁶⁴ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 70

⁶⁵ Vgl. André Moritz (Hrsg.): Empathie, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/kommunikativekompetenz/empathie/einfuehlungsvermoegen.php>, (Stand: 05.10.2012)

⁶⁶ Vgl. Sieben, B.: Management und Emotionen, S.203

⁶⁷ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 127

Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle, Selbstmotivation und Empathie, was der Grund dafür ist, dass sich stets Parallelen zu diesen Fähigkeiten finden lassen.

Sozial kompetente Personen sind in der Lage, sich unvoreingenommen den Gefühlen, Motiven und Anliegen Anderer zu widmen und diese unter Einbezug der individuellen Umwelteinflüsse (z.B. kulturelle Herkunft, unterschiedliche Erziehung und Schulbildung) zu verstehen. Ebenso können sie verschiedene soziale Zusammenhänge, wie formelle und informelle Verbindungen zwischen Personen und Institutionen, erkennen und dementsprechend rücksichtsvoll agieren.⁶⁸ Diese Beobachtungsgabe kombiniert mit der Fähigkeit, die persönlichen Ansichten in einem angemessenen Rahmen zum Ausdruck zu bringen, optimiert die eigene Wirkung auf Dritte.⁶⁹ Einer sozial kompetenten Person gelingt es, anderen Menschen auf der gleichen Ebene zu begegnen und somit leicht zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen. Des Weiteren ist die soziale Kompetenz Grund dafür, dass Menschen in der Lage sind, Andere emotional zu stärken und eine gute Stimmung zu hinterlassen.⁷⁰ Auch die Fähigkeit, eine Gruppe bzw. gruppenspezifische Prozesse zu koordinieren, ist der sozialen Kompetenz zuzuschreiben.⁷¹ Durch sie können außerdem die heterogenen Fähigkeiten der einzelnen Gruppenmitglieder gelenkt und gefördert werden, um folglich von jeder einzelnen Begabung zu profitieren.⁷² Wenn Menschen sozial kompetent sind, beachten sie offen und aufmerksam die Emotionen Anderer und vermitteln klare Botschaften. Zudem ist es ihnen möglich, nutzbringend Kritik und Lob aber auch Wissen oder Meinungen zu äußern. All das zusammengenommen erleichtert es, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen und dabei Gruppensynergien zu nutzen.⁷³

Nimmt man die oben genannten Fähigkeiten zusammen, stellen sie die Grundlage höchster sozialer Kompetenz dar und beeinflussen die Qualität des gesellschaftlichen sowie beruflichen Zusammenlebens. Wenn intellektuell hochbegabten Menschen die soziale Kompetenz fehlt, kann das der Grund für Misserfolge, Beziehungsscheitern und Unbeliebtheit sein.⁷⁴

⁶⁸ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 153 ff.

⁶⁹ Vgl. Ebenda S. 148

⁷⁰ Vgl. Ebenda S. 154

⁷¹ Vgl. Ebenda S. 153 ff.

⁷² Vgl. Schulze, R.: Emotionale Intelligenz, S. 262

⁷³ Vgl. Sieben, B.: Management und Emotionen, S. 203

⁷⁴ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 152 ff.

2.1.2 Modell nach Salovey und Mayers

Das ursprüngliche Modell von den Psychologen Salovey und Mayers (1990) umfasst drei Elemente. Diese finden in der Theorie nach Goleman ebenfalls Anwendung.

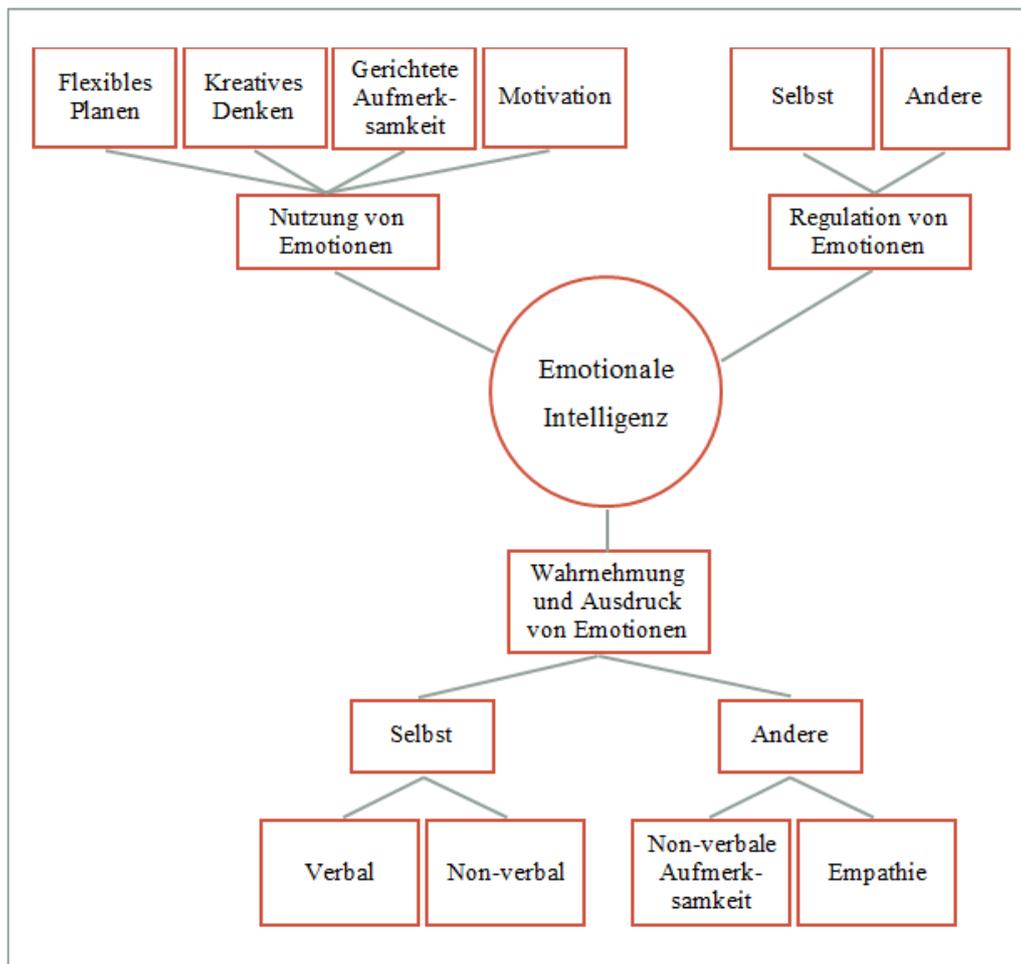


Abbildung 2: Drei-Faktoren-Modell der EI nach Salovey und Mayers⁷⁵

Das Element Wahrnehmung und Ausdruck von Emotionen besagt, dass emotional intelligente Menschen die Fähigkeit besitzen, ihre eigenen Emotionen exakt wahrzunehmen und sie anderen Menschen genau mitteilen zu können. Des Weiteren sind sie imstande, die Gefühle anderer Personen richtig zu deuten und mit angepassten Verhalten darauf zu reagieren. Inhaltlich überschneidet sich diese Komponente mit den Begabungen Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle und Empathie lt. Goleman. Grafisch verweisen Salovey und Mayers zudem explizit darauf, dass emotionale Nachrichten entweder auf verbale z.B. Sprechen oder nonverbale Weise z.B. Gesichtsausdruck mitgeteilt werden können.⁷⁶

⁷⁵ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 41 ff.

⁷⁶ Vgl. Ebenda S. 41 ff.

Die Nutzung von Emotionen bezeichnet Goleman als Selbstmotivation bzw. soziale Kompetenz. Diese Fähigkeiten verhelfen dazu, dass Emotionen zielorientiert eingesetzt werden.⁷⁷ Stimmungsschwankungen können z.B. dazu verhelfen, Arbeitsroutinen zu durchbrechen und dadurch mehr Alternativlösungen zu generieren. Auch können positive Gefühle bspw. Freude dazu genutzt werden, motiviert oder kreativ an Arbeiten heranzugehen.⁷⁸

Wie im Goleman-Modell ist auch im Drei-Elemente-Modell von Salovey und Mayers die Regulation von Emotionen ein Bestandteil. In diesem Konzept ermöglicht es diese Fähigkeit, die eigenen und die Emotionen Anderer zu regulieren und somit sozial angemessen zu reagieren.⁷⁹

2.1.3 Resümee und Verweise

Zusammengefasst vertreten die Psychologen Salovey und Mayers sowie Goleman die Ansicht, dass die EI eine mentale Fähigkeit ist, die sich auf verschiedene Aspekte des emotionalen Handelns bezieht und klar von den Persönlichkeitseigenschaften abzugrenzen ist.⁸⁰ Auch die Annahme wird geteilt, dass Ansätze der EI bereits im Kindesalter existieren⁸¹ und im Verlauf des Lebens weiterentwickelt werden können. Durch sie ist es möglich, relevante Informationen aus den Gefühlen herauslesen und Entscheidungen orientiert und prioritär treffen zu können.⁸² Die Ausnahme stellen Menschen dar, die zwar empfinden aber ihre Gefühle nicht erkennen und dementsprechend nicht in Worte fassen können (Alexithymiker). Sie klagen häufig über gesundheitliche Beschwerden, welche allerdings mit unverständlichen emotionalen Schmerzen verwechselt werden.⁸³

Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Ausarbeitung können nicht alle existierenden Theorien für das Modell der EI beschrieben werden. Deswegen hierzu ergänzend zwei weitere Verweise:

⁷⁷ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 65

⁷⁸ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 259

⁷⁹ Vgl. Ebenda S. 41

⁸⁰ Vgl. Ebenda S. 40 ff.

⁸¹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 138

⁸² Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 133 & Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 138

⁸³ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 70 ff.

„Das gemischte Modell emotionaler Intelligenz von Bar-On“

Schulze, Ralf / Freund, P. Alexander / Roberts, Richard D. (Hrsg.): Emotionale Intelligenz – Ein Internationales Handbuch, © 2006 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Seite: 49 ff.

„Das Modell von Saarni (1999)“

Malti, Tina / Häcker, Thomas / Nakamura, Yuka: Kluge Gefühle? – Sozial-emotionales Lernen in der Schule, © 2009 Verlag Pestalozzianum, Seite 15 ff.

2.2 Vorstellung des Projektpartners – BRK Pflegeheim Buxheim

Das BRK Pflegeheim Buxheim hat sich seit den 70er Jahren darauf spezialisiert, psychisch veränderte, alte Menschen zu betreuen und zu pflegen, unabhängig von der Form oder der Ausprägung der Krankheit. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Pflege von Menschen mit Demenz, auch mit schwierigerer gerontopsychiatrischer⁸⁴ Diagnose. Es wird die stationäre, vor allem aber die vollstationäre Pflege, angeboten. Insgesamt können derzeit 145 Personen aufgenommen und versorgt werden.

Die Besetzung des BRK Pflegeheims besteht aus Fachkräften, Hilfskräften und Tagesbegleitungen, die fachärztlich-psychiatrisch unterstützt werden. Die Mitarbeiter/innen agieren nach klaren Zielvorgaben, welche in einem fachgerechten Pflege- und Betreuungskonzept integriert sind. Der Erfolg wird in regelmäßigen Abständen gemessen und kontrolliert. Dadurch können potenzielle neue Anforderungen erkannt, angenommen und integriert werden. Einer der wichtigsten Grundsätze ist, dass die Selbstständigkeit der Bewohner/innen weitgehend erhalten bleibt bzw. gefördert wird. Dementsprechend können sich die Bewohner/innen frei im gesamten Haus und Garten bewegen. Zudem werden gezielt Angebote zur Tagesstrukturierung- und Orientierung unterbreitet. Entsprechend der persönlichen Neigungen und Fähigkeiten können die Bewohner/innen verschiedenste Veranstaltungen und Aktivitäten wahrnehmen.

⁸⁴Gerontopsychiatrisch: altersbedingte psychische Störungen



Abbildung 3 & Abbildung 4: BRK Pflegeheim – Außenansicht⁸⁵ & Ess- bzw. Wohnraum⁸⁶

Die Zimmergestaltung wird den individuellen Wünschen der Bewohner/innen bzw. deren Angehörigen angepasst. Die Bewohner leben größtenteils in Einzelzimmern, wodurch die natürliche Privatsphäre weiter bestehen bleiben kann. Zusätzlich gibt es Gemeinschaftsbereiche, welche als Ess- und Wohnräume und somit als Begegnungsstätte genutzt werden.⁸⁷

Genau wie im Abschnitt 1.2.1 (Problemstellung) beschrieben, könnte es auch im BRK Pflegeheim Buxheim in naher Zukunft dazu kommen, dass ein Engpass an professionellem Personal entsteht. Erste Anzeichen konnten bereits verzeichnet werden. So wurden bspw. im Jahr 2012 keine Auszubildenden eingestellt. Auch konnte beobachtet werden, dass die Zahl der Langzeitkranken und Krankheitsfälle im Urlaub gestiegen ist. Nach Einschätzung des Heim- und Pflegedienstleiters ist dieser Trend zum einen auf die stetig steigenden Anforderungen und den nicht vorhandenen finanziellen Ausgleich zurückzuführen, zum anderen auf teaminterne Schwierigkeiten. Diese Annahme wird von klinischen Untersuchungen bestätigt, nach denen Beschwerden verschiedenster Art auf Stress zurückzuführen sind.⁸⁸ Selbstverständlich wurden in der Vergangenheit bereits verschiedene Versuche unternommen, um das Personal zu entlasten und einen Ausgleich zu schaffen (u.a. Rückenschule, Gymnastik oder Supervisionen). Diese Versuche wurden jedoch nur bedingt wahrgenommen.

Die Teilnehmer für die Primärforschung wurden von dem zuständigen Pflegedienstleiter vermittelt. Die Gruppe bestand aus elf Mitarbeitern/innen des BRK Pflegeheims – drei Fachkräfte, vier Hilfskräfte und weitere vier Tagesbegleitungskräfte. In der Vergangenheit

⁸⁵ Vgl. Bayerisches Rotes Kreuz Kreisverband Unterallgäu (Hrsg.) online im Internet unter: http://www.brkua.de/ph_unserhaus.html, (Stand 13.10.2012)

⁸⁶ Vgl. Ebenda

⁸⁷ Vgl. Ebenda

⁸⁸ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 15

hat keine dieser Personen an einem EQ-Seminar oder an einer Anwendung mit brainLight® teilgenommen.

3. Empirische Wirksamkeitsforschung

Wie bereits erwähnt wurde im Rahmen dieser Ausarbeitung qualitative Primärforschung betrieben. Hintergrund dieser Einthemenbefragung⁸⁹ war es, zu erfahren, welche Wirkung ein EQ-Seminar im Rahmen des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Pflegepersonal mit unterstützender Anwendung eines brainLight®-Komplettsystems hat. Diese Datenerhebung erfasste subjektive Sachverhalte, wobei die persönliche Meinung und Einschätzung der Teilnehmer eingefangen wurde. Auf Grundlage dieser Bewertung kann ein Rückschluss auf den individuell wahrgenommenen Nutzen gezogen, jedoch nicht die objektiv wahrnehmbare Veränderung gemessen werden. Eine neutrale Beurteilung von Dritten konnte innerhalb dieses Projektes nicht realisiert werden. Die relativ geringe Stichprobe von elf Personen lässt tendenzielle Schlussfolgerungen zu, allerdings kann keine vorbehaltlose Zukunftsprognose ausgesprochen werden.

Um die teilnehmenden Mitarbeiter des BRK Pflegeheims vorab über den Ablauf und den Hintergrund des Forschungsprojektes zu informieren, wurde nach dem EQ-Seminar am 08. November 2012 eine Einführungsveranstaltung durchgeführt. In dieser Veranstaltung wurde den Teilnehmern mitgeteilt, dass für die vierwöchige Erforschung mit brainLight® eine schriftliche Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens (Anlage 6) umgesetzt wird. Zudem wurde kommuniziert, dass zum Abschluss des Untersuchungszeitraums ein persönliches Interview (Anlage 13) stattfinden wird, in welchem gleichermaßen rückblickende und zukunftsorientierte Fragen zu dem EQ-Seminar und zu der brainLight®-Forschung impliziert sind.

Bei der Fragebogenkonzeption wurde darauf geachtet, dass die Fragebögen⁹⁰ vom Allgemeinen zum Detail strukturiert sind. Die einzelnen Fragen wurden klar und verständlich formuliert. Des Weiteren wurden keine Antworttendenzen und implizierte Annahmen⁹¹ eingebaut. Bezüglich der schriftlichen Befragung wurden die Teilnehmer darauf hingewiesen, die Fragen so eindeutig wie möglich zu beantworten. Bei der schriftlichen Befragung des EQ-Seminars bspw. eine Angabe pro Zeile. Bei dem

⁸⁹ Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon (Hrsg.): Einthemenbefragung, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/eintheimenbefragung.html>, (Stand: 28.09.2012)

Einthemenbefragung: Form der Befragung, bei der nur ein Thema untersucht wird.

⁹⁰ Fragebögen sind den Anlagen 3, 6 und 13 zu entnehmen

⁹¹ Implizierte Annahmen: schlüssige Annahmen

persönlichen Interview handelte es sich um Einzelexplorationen,⁹² bei welchen die Teilnehmer in einem persönlichen Gespräch antworteten. Dadurch konnte ein direkter Kontakt zu den Teilnehmern aufgebaut und ggf. einzelne Punkte im Dialog erklärt werden. Sowohl bei den schriftlichen Fragebögen als auch bei dem persönlichen Interview wurden offene und geschlossene Fragen, teilweise mit Antwortalternativen verwendet. Auch Skalenfragen wurden in die Fragebögen integriert. Außerdem wurden die Teilnehmer darauf hingewiesen, dass alle Angaben anonym gehalten und nicht an Dritte weitergegeben werden. Das sollte den Teilnehmern ein freies Gefühl bei der Beantwortung geben. Um trotz der Anonymität die Entwicklung der einzelnen Personen nachvollziehen zu können, wurden vor Beginn der Untersuchung Teilnehmernummern gezogen. Auf jedem Fragebogen wurde explizit nach dieser Identifikationsnummer gefragt. Dadurch wurde gewährleistet, dass die ausgefüllten Fragebögen und die abschließenden persönlichen Interviews genau zuordenbar sind. Auch in Bezug auf die soziodemografischen Daten war dies von Vorteil, denn somit mussten diese nur einmal abgefragt werden.

Die Auswertung der zurückerhaltenen Fragebögen erfolgte durch das Programm IBM SPSS Statistics. Die Ergebnisse werden im weiteren Verlauf ergänzend aufgeführt.

3.1 Soziodemografische Angaben

Von den elf Teilnehmern waren zehn Personen Frauen (91 %).

Die Personen befanden sich im Alter zwischen 23 und 59 Jahren. Dabei wurde jedes Alter lediglich einmal angegeben. Folglich waren keine Gleichaltrigen anwesend. Der Altersdurchschnitt der Teilnehmergruppe lag bei 44 Jahren.

Jahre:	23	32	34	38	42	48	49	50	55	57	59
n:	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Abbildung 5: Altersverteilung der Teilnehmer

Das Bildungsniveau der teilnehmenden Mitarbeiter war ähnlich. Von neun Personen (82 %) wurde eine abgeschlossene Berufsausbildung als höchster Bildungsabschluss angegeben. Die verbleibenden zwei Personen (18 %) erreichten den qualifizierenden Hauptschulabschluss. Einige der befragten Personen nahmen zudem an verschiedenen Weiterbildungen und fachbezogenen Kursen teil.

⁹² Vgl. Compagnon Marktforschungsinstitut GmbH & Co.KG (Hrsg.): Einzelexplorationen, online im Internet unter: <http://www.compagnon.de/index.php?id=103>, (Stand: 09.02.2013)
Einzelexploration: leitfadengestützte Gespräche, bei denen die Inhalte des Gesprächs grundsätzlich thematisch vorgegeben sind.

Weitere Grafiken, welche die soziodemografischen Angaben der teilnehmenden Mitarbeiter veranschaulichen, sind im Anhang unter Anlage 1 und 2 zu finden.

3.2 Das EQ-Seminar

Der Neurobiologe Prof. Dr. Martin Korte spricht in seinem Buch „Jung im Kopf“ u.a. davon, dass die Ausprägung von Fähigkeiten wie logisches Folgern, Sprachkompetenz und die emotionale Intelligenz bei älteren Menschen am höchsten ist.⁹³ Dieser Aspekt lässt sich mit den bereits vorgestellten Modellen der emotionalen Intelligenz vereinbaren. In diesen wurde angeführt, dass die emotionale Intelligenz erlernt und weiterentwickelt werden kann.⁹⁴ Wie bei allen lernbaren Fähigkeiten ist es auch bei den Fertigkeiten der emotionalen Intelligenz so, dass sie bei wiederholtem Studieren und praktischer Anwendung am intensivsten verinnerlicht werden. Gerade aus persönlichen Erfahrungen wird viel für spätere Situationen gelernt. Demnach ist oben stehender Aufgriff von Prof. Dr. Martin Korte plausibel – je älter der Mensch ist, desto mehr Erfahrungen wurden bereits gesammelt.

Um diesen Lernprozess zu beschleunigen und sich Fähigkeiten, welche die emotionale Intelligenz impliziert, schon in jüngeren Jahren fundiert anzueignen, gibt es spezielle EQ-Seminare. Zum einen wird den Teilnehmern während eines solchen Seminars nahegebracht, was sich hinter dem Begriff „Emotionale Intelligenz“ verbirgt.⁹⁵ Zum anderen wird herausgestellt, dass sich die Fähigkeiten des EQs sowohl auf die Bewältigung von Arbeitsaufgaben im Berufsalltag beziehen, als auch auf die soziale Interaktion im Privatleben.⁹⁶ Beruflich gesehen kann ein EQ-Seminar dazu beitragen, die Kommunikation und Kooperation innerhalb eines Teams bzw. von Führungspersonen zu Mitarbeitern zu fördern. Des Weiteren kann es unterstützen, verbessert mit den persönlichen Arbeitssituationen- und Anforderungen umzugehen.⁹⁷ Insbesondere in Berufen, bei welchen es um menschliche Zusammenarbeit geht – was heutzutage annähernd jeden Beruf betrifft – ist es förderlich, mit seinen eigenen Gefühlen und den Gefühlen Anderer konstruktiv umzugehen. Fachübergreifende Kompetenzen wie Stressresistenz, Frustrationstoleranz, Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit und Führungskompetenz

⁹³ Vgl. Wildermuth, V.: Die Weisheit der Alten; online im Internet unter: <http://www.dradio.de/dkultur/sendungen/kritik/1773107/>, (Stand: 24.09.2012)

⁹⁴ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 133

⁹⁵ Vgl. Demos GmbH (Hrsg.): Emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://www.demos.com.de/de/kurs-emotionale-intelligenz-11021.htm?gclid=CPmAvj8m7ICFdHMzAodsQQA1Q>, (Stand: 24.09.2012)

⁹⁶ Vgl. Sieben, B.: Management und Emotionen, S. 250

⁹⁷ Vgl. Management-Institut Dr. A. Kitzmann (Hrsg.): Seminar Details Emotionale Intelligenz, online im Internet unter <http://www.kitzmann.biz/pages/seminare/emotionale-intelligenz.html?gclid=CP-W1vX7m7ICFQjwzAodLV0AoxQ>, (Stand: 24.09.2012)

gewinnen gegenüber den fachlichen Qualifikationen immer mehr an Bedeutung.⁹⁸ Das Wissen um die emotionale Intelligenz kann bei Entscheidungen helfen, indem die persönliche Balance zwischen Emotion, Intuition und Verstand gefunden wird. Auch die Chance wird erhöht z.B. erfolgreiche Verhandlungen oder Gespräche zu führen, wenn eine Person in der Lage ist, sich in sein Gegenüber hineinzusetzen.⁹⁹

3.2.1 Durchführung des EQ-Seminars

Das EQ-Seminar fand am 08. November 2012 im Kreisverband Memmingen statt. Durchgeführt wurde es von den Referenten Prof. Dr. Tiebel und der Kynopädagogin¹⁰⁰ Frau Ulrike Tiebel. Die Teilnehmer waren elf Mitarbeiter des BRK Pflegeheims Buxheim. Der Ablauf des Seminars gestaltete sich abwechselnd durch kurze Impulsreferate und praktischen Übungen mit speziellen Co-Trainern. Die Impulsreferate schulten die Teilnehmer bezüglich ihrer Selbstreflexion, Selbstkontrolle, Selbstmotivation, Empathie und ihrer sozialen Kompetenz. Bei den Co-Trainern handelte es sich um Rettungshunde mit sehr hoher Toleranzschwelle. Die Intention hinter der Zusammenarbeit mit den Co-Trainern ist, dass sich Hunde wert- und vorurteilsfrei auf menschliche Führung verhalten. Sie reagieren unmittelbar auf alle Handlungen, was ein bewusstes und vorausschauendes Agieren erfordert. Dieser spezielle Ablauf dient dazu, dass die theoretischen Inhalte von den Teilnehmern direkt in die Tat umgesetzt werden können. Anhand von Video- und Tonaufzeichnungen wurde das Verhalten der Teilnehmer im Anschluss an die Übungen reflektiert und analysiert. Das soll bewirken, dass der Umgang mit der emotionalen Intelligenz verstanden und der Verinnerlichungsprozess intensiviert wird.¹⁰¹

⁹⁸ Vgl. Demos GmbH (Hrsg.): Emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://www.demos.com.de/de/kurs-emotionale-intelligenz-11021.htm?gclid=CPmAvCj8m7ICFdHMzAodsQQA1Q>, (Stand: 24.09.2012)

⁹⁹ Vgl. Management-Institut Dr. A. Kitzmann (Hrsg.): Seminar Details Emotionale Intelligenz, online im Internet unter <http://www.kitzmann.biz/pages/seminare/emotionale-intelligenz.html?gclid=CP-W1vX7m7ICFQjwzAodLVoAxQ>, (Stand: 24.09.2012)

¹⁰⁰ Vgl. uni-protokolle.de (Hrsg.): Kynopädagoge, online im Internet unter: <http://www.uni-protokolle.de/Lexikon/Kynop%E4dagoge.html>, (Stand: 02.11.2012)

Kynopädagoge: Lehrer/ Ausbilder von Hunden.

¹⁰¹ Vgl. Prof. Dr. Tiebel: EQ-Seminar, online im Internet unter: http://www.hs-heilbronn.de/3010508/eq_seminar, (Stand: 25.09.2012)



Abbildung 6: Co-Trainer Hexe & Rübe¹⁰²

Während des Seminars war auffällig, dass die Teilnehmer ein hohes Engagement zeigten. Das äußerte sich dadurch, dass zahlreiche Diskussionen über Begrifflichkeiten und Alltagssituationen geführt wurden. Des Weiteren gelang es den teilnehmenden Mitarbeitern sehr gut, das Gelernte auf den Arbeitsalltag zu übertragen. Es wurden viele praktische Beispiele für die theoretischen Inhalte gefunden. Die Erwartungen seitens der Teilnehmer waren weit gefasst und wurden durch Aussagen wie „ich habe sehr große Erwartungen“, „ich bin gespannt“ und „ich bin neugierig“ geäußert. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Mitarbeiter des BRK Pflegeheims großen Wert darauf legten, aus diesem Seminar einen persönlichen Nutzen zu ziehen.

3.2.2 Unmittelbare Befragung – EQ-Seminar

Der schriftliche Fragebogen wurde von den Teilnehmern selbstständig zum einen zu Beginn und zum anderen nach der Durchführung des Seminars ausgefüllt. Durch die doppelte Befragung (vor und nach dem Input) konnte die unmittelbare Wirkung des EQ-Seminars gemessen werden, indem die Angaben der Teilnehmer direkt verglichen wurden. Das Bearbeiten des Fragebogens stellte für die Teilnehmer eine Art Selbstbewertungsbeurteilung dar, wodurch gewährleistet wurde, dass dies gewissenhaft geschah. Zusätzlich waren während des Seminars bestimmte Zeiten für das Ausfüllen der Fragebögen eingeplant. Dadurch standen die Teilnehmer sozusagen „unter Aufsicht“, was in Bezug auf den vollständigen Rückerhalt der Fragebögen und dahingehend für die Repräsentanz förderlich war.

¹⁰² Vgl. Prof. Dr. Tiebel: EQ-Seminar, online im Internet unter: http://www.hs-heilbronn.de/3010508/eq_seminar, (Stand: 25.09.2012)

Innerhalb dieses Fragebogens wurden größtenteils geschlossene Fragen gestellt, welche die Teilnehmer mit mehreren Antwortalternativen in Form einer Skala (1: nie; 2: selten; 3: gelegentlich; 4: öfter; 5: immer) beantworten konnten. Die geschlossenen Fragen 1.) bis 24.) bezogen sich speziell auf die emotionale Intelligenz. Nr. 25.) stellte die oben bereits erwähnte Identifizierungsfrage dar und Nr. 26.) und 27.) ermittelten einen Teil der soziodemografischen Angaben. Bei der Möglichkeit sonstige Wünsche, Anregungen und/oder Kritik anzugeben, konnten die teilnehmenden Mitarbeiter ungestützt und individuell ihre Meinung kundtun.

Der Fragebogen wurde bereits für vergangene Studien herangezogen und ist somit auf Objektivität, Reliabilität¹⁰³ und Validität geprüft.

3.2.3 Ergebnisse der unmittelbaren Befragung – EQ-Seminar

Nachfolgend werden die 24 Aussagen des schriftlichen Fragebogens, nach den Bereichen der emotionalen Intelligenz gegliedert, aufgezeigt. Die Ergebnisse des Fragebogens werden mithilfe von Mittelwerten dargelegt. Dabei wurden die Mittelwerte nach den Antworten der Teilnehmer (Skalenantworten von 1 bis 5) einmal vor und einmal nach dem EQ-Seminar berechnet und die Veränderungen herausgefiltert. Der Wert im grauen Kästchen zeigt hierbei den Mittelwert der ersten und der Wert im roten Kästchen das Ergebnis der nachgelagerten Befragung. Bei dieser Frageform handelt es sich um eine Situationsabfrage.

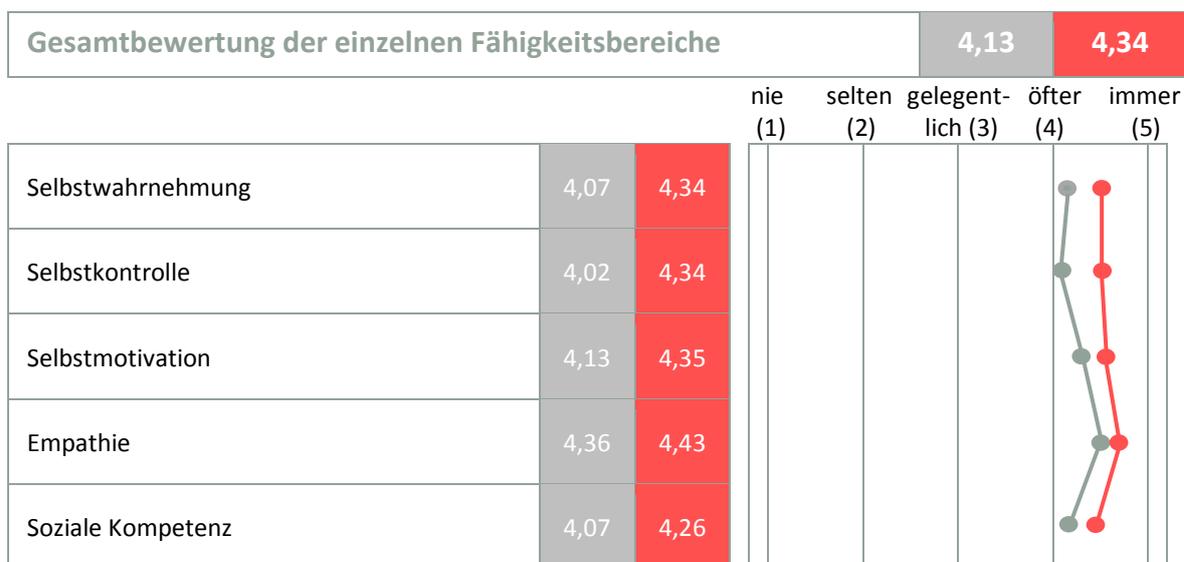


Abbildung 7: Unmittelbare Wirkung – EQ-Seminar

Grundsätzlich beurteilten sich die Mitarbeiter des BRK Pflegeheims in Buxheim nach dem EQ-Seminar besser als zuvor. Zu Beginn des Seminars lag die durchschnittliche

¹⁰³ Reliabilität: Zuverlässigkeit

Selbsteinschätzung der Teilnehmer bei 4,13, wohingegen am Ende des Seminars ein Wert von 4,34 zu errechnen war. In Bezug auf alle 24 Aussagen des Fragebogens zeigt der Vergleich der vorher - nachher Mittelwerte, dass sich die Teilnehmer insgesamt um durchschnittlich + 0,21 stärker einschätzten. In Skalenwerten bedeutet das, dass die Selbsteinschätzung der Teilnehmer bei der ersten Befragung durchschnittlich um ca. 1 Skalenpunkt schwächer war als bei der zweiten Befragung.

Dieses Ergebnis spiegelt wider, dass die Teilnehmer durch das EQ-Seminar bestimmte Kompetenzen des EQs schulen konnten. Daraus kann geschlossen werden, dass sich die Fähigkeiten der Teilnehmer hinsichtlich der emotionalen Intelligenz subjektiv unmittelbar verbessert haben.

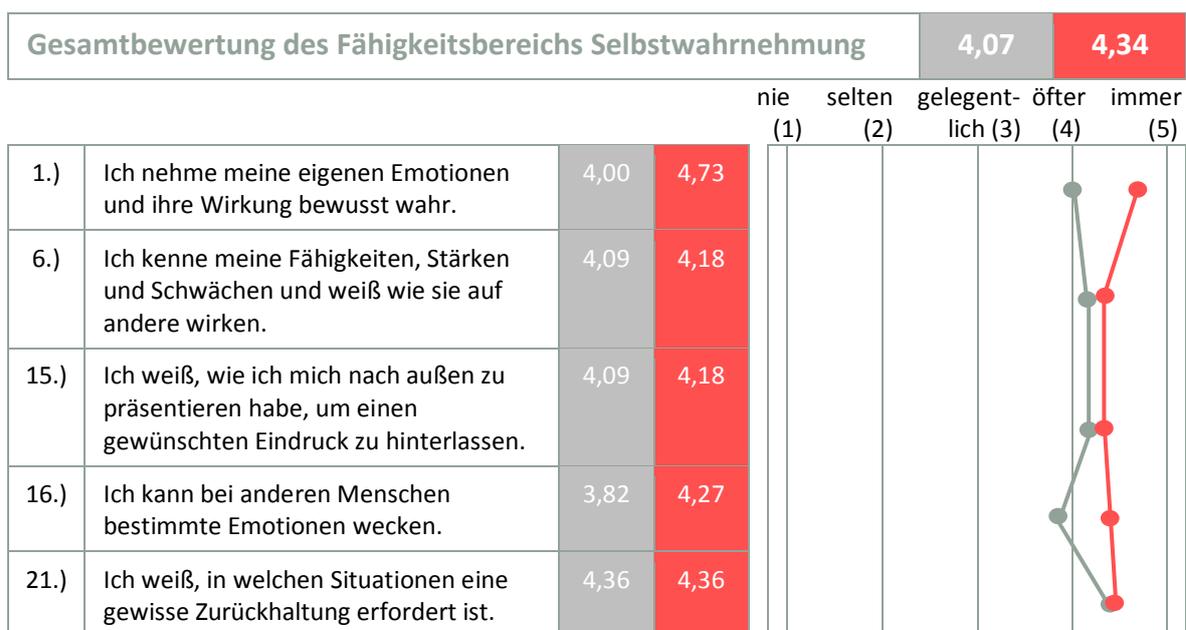


Abbildung 8: Unmittelbare Wirkung – Selbstwahrnehmung

Die Aussagen 1.), 6.), 15.), 16.) und 21.) beziehen sich auf die emotionale Selbstwahrnehmung, bei welcher eine Veränderung von + 0,27 zu erkennen ist. Demzufolge schätzten sich die Teilnehmer nach dem Seminar um ca. 1 – 1,5 Skalenpunkte besser ein.

Einige Thesen stützen sich darauf, dass die Selbstwahrnehmung das Basiselement der emotionalen Intelligenz ist. Demnach ist es notwendig erst die eigenen Emotionen wahrzunehmen, um diese darauf folgend regulieren zu können. Auch die Selbstmotivation soll von der Beherrschung der Selbstwahrnehmung abhängen. Genauso wie die Fähigkeit

sich emotional auf Andere einstellen zu können und professionelles Beziehungsmanagement zu betreiben.¹⁰⁴

Die generell stärkste Veränderung in Bezug auf alle 24 Aussagen des Fragebogens konnte bei der Aussage 1.) mit + 0,73 (ca. 3,5 Skalenpunkte) erkannt werden. Diese überdurchschnittliche Abweichung kann dahingehend interpretiert werden, dass während des gesamten EQ-Seminars Wert auf die Fokussierung des Themas „Emotionen“ gelegt wurde. Dadurch wurden die Teilnehmer auf ihre eigenen Emotionen sensibilisiert, konnten diese intensiver erkennen und sich deren Wirkung bewusst werden. Die Veränderung bei Aussage 16.) ist mit + 0,45 (ca. 2,5 Skalenpunkte) auch relativ hoch. Demnach wurde den Teilnehmern wieder bewusst, dass sie in der Lage sind, emotionalen Einfluss auf Andere zu nehmen. In erster Linie müssen dabei die eigenen Emotionen verstanden werden, um darauf folgend bestimmte Emotionen bei anderen Personen wecken zu können.¹⁰⁵

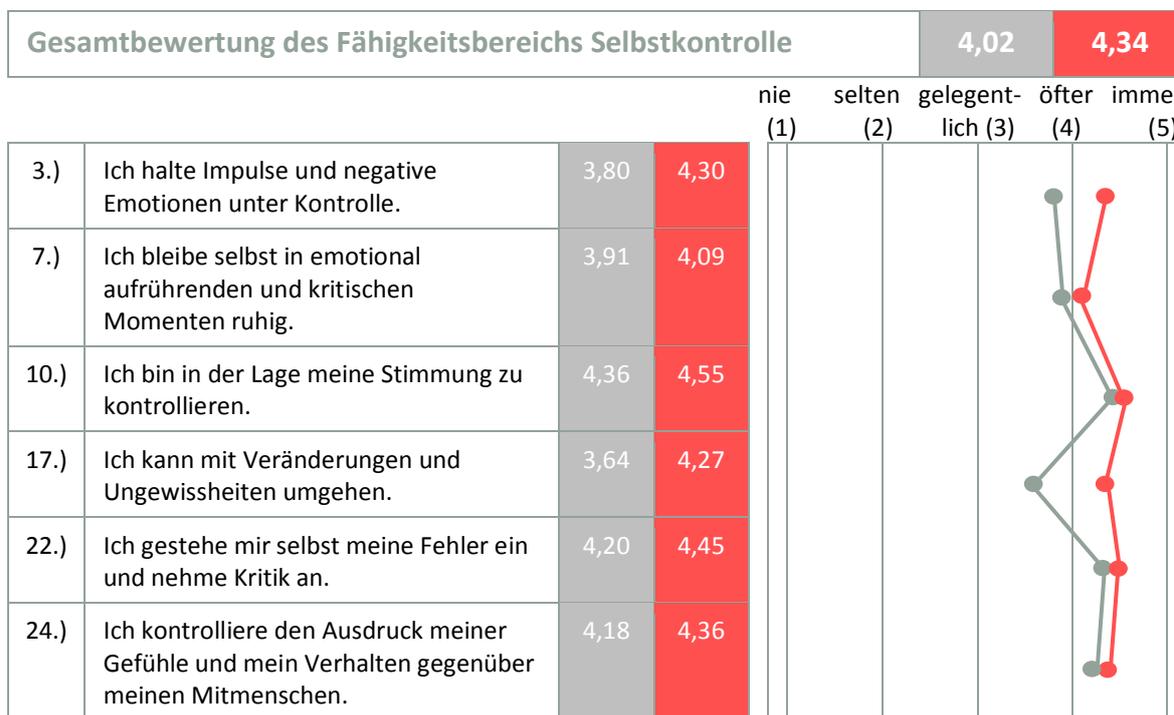


Abbildung 9: Unmittelbare Wirkung – Selbstkontrolle

In Bezug auf die einzelnen Bereiche des Fragebogens fand die allgemein stärkste Veränderung bei der Selbstkontrolle statt. Die Abweichung liegt bei + 0,32, was in etwa 1,5 Skalenpunkte entspricht.

Die Teilnehmer wurden im Verlauf des EQ-Seminars durch die praktischen Übungen des Öfteren in kontrollierte heikle Situationen gebracht. Diese wurden darauf folgend mit

¹⁰⁴ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 109 ff. & Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 67 (Diese These ist zwar nicht unumstritten – es besteht hierfür noch ein großes Forschungspotenzial – dennoch wird in dieser Ausarbeitung davon ausgegangen.)

¹⁰⁵ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 78

Augenmerk auf die jeweiligen Reaktionen der Mitarbeiter analysiert. Das Ziel dabei war, dass diese Situationen in Verbindung mit dem Berufsalltag gebracht werden. Denn gerade hier stellen sich häufig Situationen ein, welche den von Grund auf existierenden Stresspegel und Zeitdruck akut steigern. Dies kann durch das unerwartete Agieren von Bewohner oder durch unvorhersehbare Notfälle passieren. Durch die Schulung in Bezug auf die Reaktion infolge von bestimmten Emotionen konnten den Mitarbeitern Alternativen aufgezeigt werden, wie sie sich in gewissen Situationen verhalten können, um angemessener zu reagieren. Dabei kann sich die Angemessenheit der Reaktion sowohl auf die eigene Person aber auch auf einen anderen Menschen beziehen. Generell sagt dieses Ergebnis aus, dass die Mitarbeiter die gegebenen Impulse in Bezug auf einen professionellen und effektiven Umgang mit gewissen Gefühlszuständen sehr gut verstanden haben.

Die Abweichung bei Aussage 17.) war in diesem Bereich am stärksten (+ 0,63; ca. 3 Skalenpunkte). Generell gehen Menschen mit gewisser Erfahrung in bestimmten Gebieten, häufiger Risiken ein. Sie trauen sich zu, mit ungewissen Folgen umgehen zu können.¹⁰⁶ Bei den teilnehmenden Mitarbeitern handelte es sich um erfahrene Arbeitnehmer, welche durch das EQ-Seminar zusätzlich in ihrer Tätigkeit bestätigt wurden. Höchstwahrscheinlich konnte sich durch diese Bestätigung der verbesserte Umgang mit Ungewissem und Veränderungen einstellen.

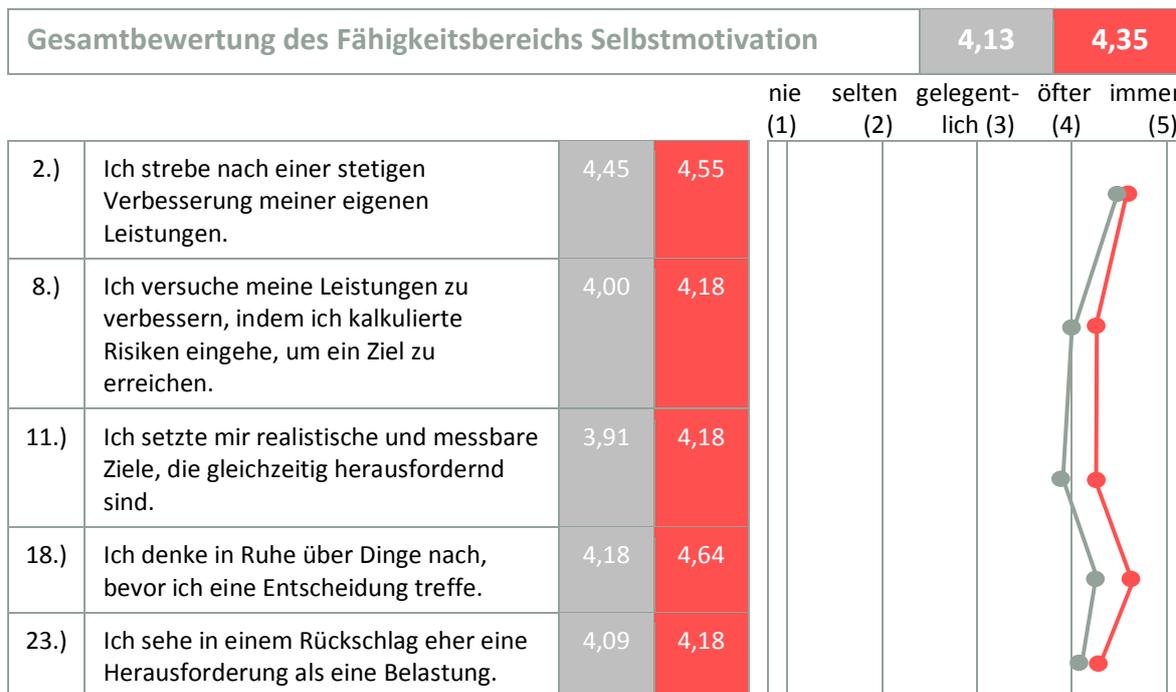


Abbildung 10: Unmittelbare Wirkung – Selbstmotivation

¹⁰⁶ Bundesverband deutscher Banken e.V. (Hrsg.): Vom Umgang der Psyche mit Risiko und Ungewissheit, online im Internet unter: <http://www.die-bank.de/finanzmarkt/vom-umgang-der-psyche-mit-risiko-und-ungewissheit>, (Stand: 30.01.2013)

Die Aussagen 2.), 8.), 11.), 18.) und 23.) zielen auf die Selbstmotivation ab und zeigen eine Abweichung von + 0,22. Auch die durchschnittliche Abweichung zeigt, dass sich die Teilnehmer in dieser Fähigkeit unmittelbar um ca. 1 Skalenpunkt besser einschätzten.

Im Gespräch mit den teilnehmenden Mitarbeitern kristallisierte sich heraus, dass diese in Bezug auf ihren Arbeitsalltag von Grund auf eine hohe Frustrationstoleranz besitzen. Sie sind dementsprechend darin geübt, bei Rückschlägen neue Motivation zu finden und mit ihren Aufgaben fortzufahren. Das wird auch durch die Gesamtbewertung deutlich. Wie oben aufgezeigt, beurteilten die Teilnehmer ihre Fähigkeiten bezüglich der Selbstmotivation schon vor dem EQ-Seminar als relativ ausgeprägt. Die weitere Steigerung in diesem Bereich kann so interpretiert werden, dass das EQ-Seminar eine Personalmaßnahme darstellte, durch welche die Mitarbeiter kurzfristig extrinsisch motiviert werden konnten.¹⁰⁷ Vor allem zielte das Seminar aber darauf ab, den Mitarbeitern neue Impulse bezüglich der Arbeitsbewältigung zu vermitteln, was wiederum eine intrinsisch motivierende Wirkung erzielen kann.

Bei Aussage 18.) „Ich denke in Ruhe über Dinge nach, bevor ich eine Entscheidung treffe.“ nahmen die Teilnehmer nach persönlichen Angaben die stärkste Entwicklung in diesem Bereich wahr. Wahrscheinlich wurde verdeutlicht, dass es keinesfalls negativ zu beurteilen ist, wenn man sich selbstreflexiv mit Entscheidungen auseinandersetzt. Vermutlich wurde den Teilnehmern vermittelt, dass es durchaus hilfreich sein kann, in erster Linie die eigenen Beweggründe zu analysieren, um infolgedessen adäquat entscheiden zu können.¹⁰⁸

Gesamtbewertung des Fähigkeitsbereichs Empathie				4,36	4,43	
		nie (1) selten (2) gelegentlich (3) öfter (4) immer (5)				
4.)	Ich höre anderen Menschen aufmerksam zu und versuche Ihre Sicht der Dinge nachzuvollziehen.	4,36	4,64			
12.)	Ich nehme Mimiken, Gestiken und die Körpersprache anderer Menschen wahr.	4,55	4,36			
19.)	Ich versetzte mich bei Diskussionen in die Emotionen eines anderen Menschen oder einer Gruppe hinein.	4,18	4,30			

Abbildung 11: Unmittelbare Wirkung – Empathie

¹⁰⁷ Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): Zweifaktoretheorie, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/zweifaktoretheorie.html>, (Stand: 29.12.2012)

¹⁰⁸ Endres, H.: „Mit den eigenen Neurosen beschäftigen“, online im Internet unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/verunsicherte-chefs-mit-den-eigenen-neurosen-beschaefigen-a-751624.html>, (Stand: 01.02.2013)

Der Bereich der Empathie wird mit den drei aufgezeigten Aussagen angesprochen. Es konnte festgestellt werden, dass die Gesamtveränderung hier generell am geringsten war. Die Abweichung liegt lediglich bei + 0,07 (ca. 0,5 Skaleneinheiten). Allerdings beurteilten die Mitarbeiter des BRK Pflegeheims Buxheim ihre Empathiefähigkeit bereits vor dem Seminar sehr stark. Auch mit der relativ schwachen Abweichung stellte die Empathie den Bereich der emotionalen Intelligenz dar, welcher nach dem Seminar als am ausgeprägtesten eingestuft wurde. Dass sich die Teilnehmer in ihrer Empathiefähigkeit von vornherein sehr stark einschätzten, ist schlüssig. Denn der Beruf der Altenpflege setzt, genauso wie die Eigenschaft sich selbst zu motivieren, auch empathisches Verhalten voraus.

Eine weitere Auffälligkeit ist bei Aussage 12.) zu erkennen. Bei dieser Behauptung ist eine negative Entwicklung zu sehen (Mittelwert vor dem Seminar 4,55; Mittelwert nach dem Seminar 4,36). Die Abweichung liegt bei - 0,19 (etwa 1 Skaleneinheit), was bedeutet, dass die Teilnehmer ihr Können diesbezüglich nach dem EQ-Seminar schwächer einschätzten als zuvor. Die Teilnehmer testeten während des EQ-Seminars beispielhaft, wie fähig sie sind, Mimiken, Gestiken und die Körpersprache anderer Personen zu erkennen. Lt. dem Ergebnis mussten sie höchstwahrscheinlich feststellen, dass sie diese nonverbale Kommunikation seltener deuten konnten, als angenommen. Wenn man davon ausgeht, dass die Mitarbeiter diesbezüglich neues Potenzial entdeckt haben, kann damit der rückläufige Verlauf begründet werden.

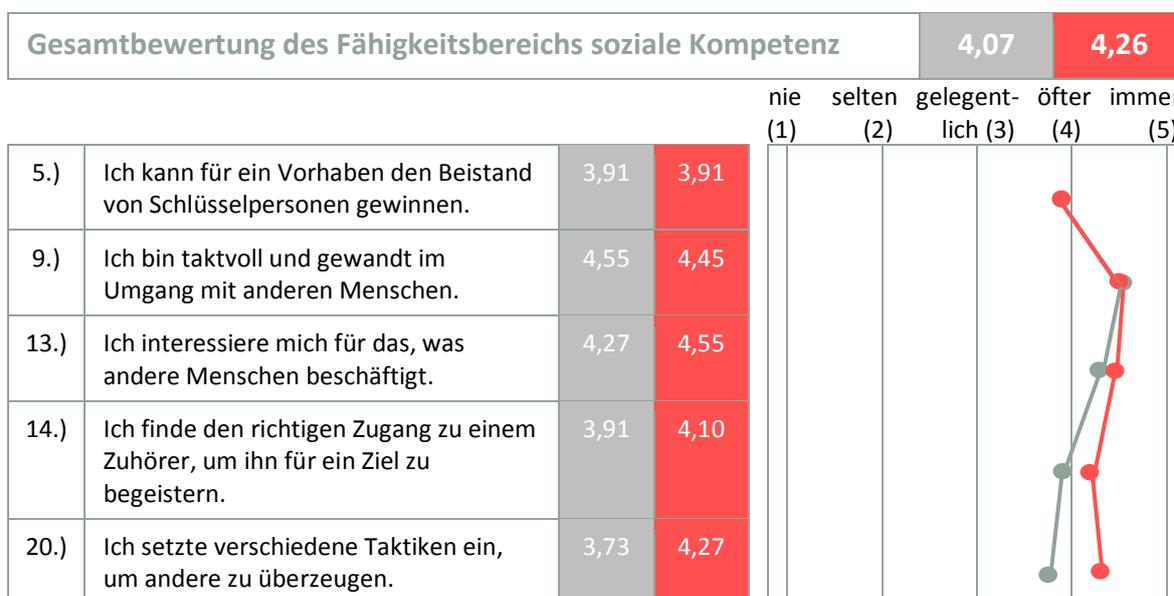


Abbildung 12: Unmittelbare Wirkung – soziale Kompetenz

Die teilnehmenden Mitarbeiter schätzen ihre Fähigkeiten bezüglich der sozialen Kompetenz nach dem EQ-Seminar um + 0,19 (ca. 1 Skaleneinheit) besser ein als zuvor. Die

Erstbewertung im Bereich der sozialen Kompetenz ist identisch mit dem Ausgangswert der Selbstwahrnehmung, 4,07. Die Modulation der sozialen Kompetenz (+ 0,19) fällt jedoch im Vergleich zu der Abweichung der Selbstwahrnehmung (+ 0,27) geringer aus. Diese Gegebenheit ist schlüssig, denn, wie bereits erwähnt, handelt es sich bei der Selbstwahrnehmung um das Grundelement und bei der sozialen Kompetenz gewissermaßen um das Resultat der vorangegangenen Fähigkeiten der emotionalen Intelligenz. Um die Fertigkeit der sozialen Kompetenz charakteristisch zu verändern, bedarf es in erster Linie der Übung und Beherrschung der dahin führenden Fertigkeiten.

Hinsichtlich der sozialen Kompetenz wurde die stärkste Veränderung bei Aussage 20.) „Ich setzte verschiedene Taktiken ein, um andere zu überzeugen.“ wahrgenommen. Die soziale Kompetenz ermöglicht es, dass man in einer Weise agiert, welche dazu führt, dass Andere in eine bestimmte Richtung gelenkt werden.¹⁰⁹ Während den praktischen Übungen hatten die Teilnehmer wiederholt die Möglichkeit, dies zu testen. Sie konnten ausprobieren, wie das eigene Verhalten die Reaktion eines Anderen beeinflusst. Vermutlich war das der Grund dafür, dass den Mitarbeitern bewusster wurde, dass sie Andere mit jeweils angemessenen Taktiken überzeugen können.

Wie auch im Bereich der Empathie ist auffallend, dass sich die Teilnehmer bei einer Behauptung (Nr. 9) nach dem Seminar schwächer einschätzten (- 0,10; 1 Skalenpunkt). Hier kann interpretiert werden, dass durch das EQ-Seminar das eigene Verhalten objektiv reflektiert wurde. Dadurch relativierten und revidierten die Teilnehmer ihre Selbsteinschätzung. Dieser Sachverhalt ist nicht negativ zu werten, denn durch das Erkennen des wirklichen Ist-Zustands kann Verbesserungspotenzial erkannt werden.

¹⁰⁹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 154

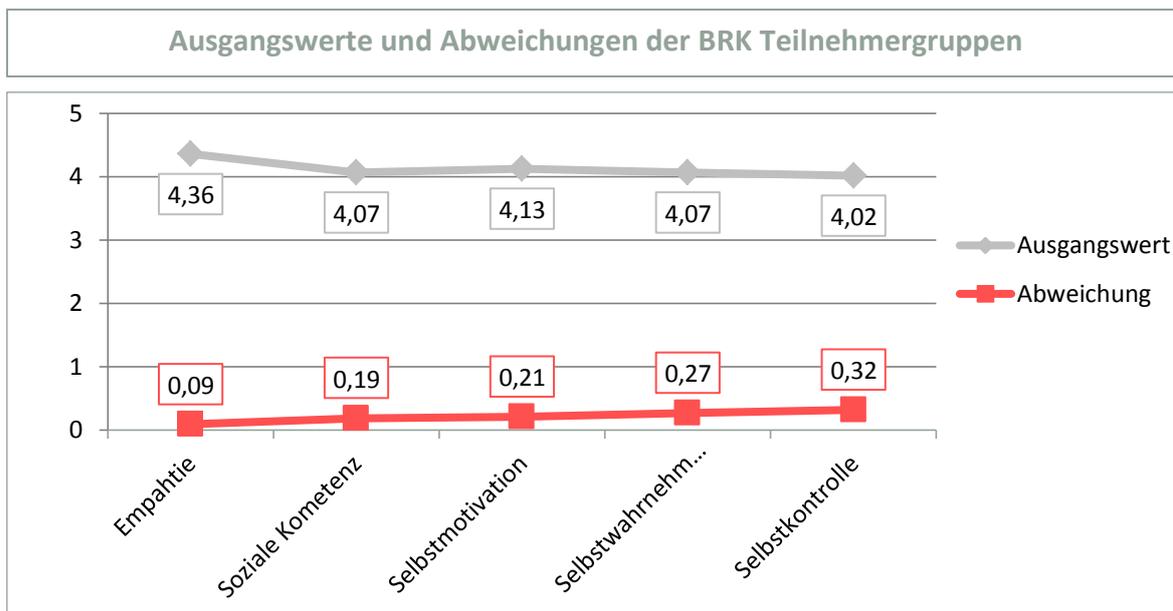


Abbildung 13: Ausgangswert & Abweichung der BRK Mitarbeiter

Bringt man die anfänglichen Selbsteinschätzungen mit den durchschnittlichen Abweichungswerten der verschiedenen Fähigkeitsbereiche in Verbindung, ist ein antiproportionaler Verlauf zu sehen – je höher der Basiswert, desto geringer die Abweichung. Der Bereich mit dem höchsten Ausgangswert (Empathie) weist also die geringste Modulation auf. Gleichermäßen hat die Fähigkeit mit dem geringsten Basiswert die stärkste Veränderung (Selbstkontrolle).

Rangfolge der unmittelbaren Veränderungen

Intensität der Veränderung	EQ-Bereiche
Stärkste	Selbstkontrolle
Zweitstärkste	Selbstwahrnehmung
Drittstärkste	Selbstmotivation
Viertstärkste	Soziale Kompetenz
Schwächste	Empathie

Abbildung 14: Rangfolge der Bereichsveränderung I – EQ-Seminar

Diese Grafik zeigt eine Rangfolge der Intensität der unmittelbaren Wirkung des EQ-Seminars auf die fünf Bereiche der emotionalen Intelligenz. Im Gliederungspunkt 3.4.2 wird auf Basis dieser Tabelle ein weiterer Vergleich gezogen.

Sonstige Wünsche, Anregungen und/ oder Kritik

Die Teilnehmer des EQ-Seminars wurden abschließend um ein Feedback gebeten. Am häufigsten (jeweils 6-mal) wurden die Aussagen „positiv, weil abwechslungsreich“ und

„sehr interessant“ gemacht. Zudem wurde 3-mal erwähnt, dass der Input zu Hause noch einmal reflektiert werden müsse und 2-mal, dass das EQ-Seminar hilfreich war, um wieder mehr auf sich selbst zu achten. Die detaillierten Aussagen sind im Anhang unter Anlage 4 zu finden.

Exkurs: Vergleich der Ergebnisse mit analogen Teilnehmergruppen

Für das EQ-Seminar, welches von Prof. Dr. Christoph Tiebel u.a. im Rahmen des I-F-S (Institut für Sozialmanagement) durchgeführt wird, liegen bereits Datensätze aus dem Jahr 2011 vor. Dabei handelt es sich insgesamt um 96 ausgewertete Fragebögen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Teilnehmergruppe des BRK Pflegeheims mit den Ergebnissen von Personenkreisen aus dem Jahr 2011 gegenübergestellt. Um dies aussagekräftig und reliabel zu gestalten, wurden die Personengruppen (Teilnahme 2011) sorgfältig ausgewählt und aus den 96 Datensätzen separiert. Dabei wurde beachtet, dass die Gruppengröße ähnlich ist. Im Endeffekt konnten zwei Parteien gefunden werden, welche diese Voraussetzung erfüllen. Zum einen konnten elf Teilnehmer mit ähnlichem Altersdurchschnitt separiert werden und zum anderen eine Gruppe mit 12 Personen, welche einen deutlich jüngeren Altersdurchschnitt hat.

	BRK Ø- Alter 44		2011 Ø- Alter 46		2011 Ø- Alter 27	
Selbstwahrnehmung	4,07	04,34	3,47	3,62	3,50	3,67
Selbstkontrolle	4,02	4,34	3,44	3,73	3,31	3,50
Selbstmotivation	4,13	4,35	3,40	3,55	3,45	3,73
Empathie	4,36	4,43	3,54	3,85	3,72	4,08
Soziale Kompetenz	4,07	4,26	3,22	3,67	3,40	3,62
Gesamtbewertung	4,13	4,34	3,41	3,68	3,48	3,72

Abbildung 15: Vergleich BRK-Gruppe/ Gruppe Ø-Alter 46/ Gruppe Ø-Alter 27

Selbsteinschätzung der verschiedenen Teilnehmergruppen

Auffallend ist, dass unabhängig von den verschiedenen Altersstrukturen der gegenübergestellten Gruppen die Mitarbeiter des BRK Pflegeheims ihre Fähigkeiten von Beginn an deutlich stärker einschätzten. Dieser Sachverhalt wird folgendermaßen interpretiert.

Bekanntermaßen werden Emotionen durch eine Vielzahl von Umwelteinflüssen verursacht. Dabei kann es sich um bestimmte Erinnerungen oder aktuelle Situationen handeln. Gerüche, Gegenstände aber vor allem die alltägliche Zusammenkunft mit anderen Menschen lösen Gefühle aus.¹¹⁰ Ebenso werden, wie im Absatz 3.2 vorab erwähnt, lernbare Fähigkeiten, so auch die der emotionalen Intelligenz, bei regelmäßiger Anwendung am nachhaltigsten verinnerlicht. Es ist eine Tatsache, dass die Mitarbeiter des BRK Pflegeheims täglich in intensiven Kontakt zu den Bewohnern stehen. Daneben können in Pflegeberufen Situationen herangezogen werden, welche wiederkehrend emotional sind. Dabei kann es sich um einzelne Patienten handeln, die unvorhersehbar agieren und somit z.B. das Gefühl Furcht auslösen. Es gibt allerdings auch Gegebenheiten, die das übliche Maß an Emotionalität deutlich übersteigen, bspw. das Sterben eines Bewohners. Das Personal lernt in dementsprechenden Situationen in sozial angemessenen Rahmen zu empfinden, mitzufühlen, zu reagieren und zu kommunizieren. Die deutlich stärkere Selbsteinschätzung der Mitarbeiter kann unter dem Sachverhalt betrachtet werden, dass diese ständig mit gewissen emotionalen Herausforderungen konfrontiert werden und somit ihre emotionale Intelligenz täglich unbewusst schulen.

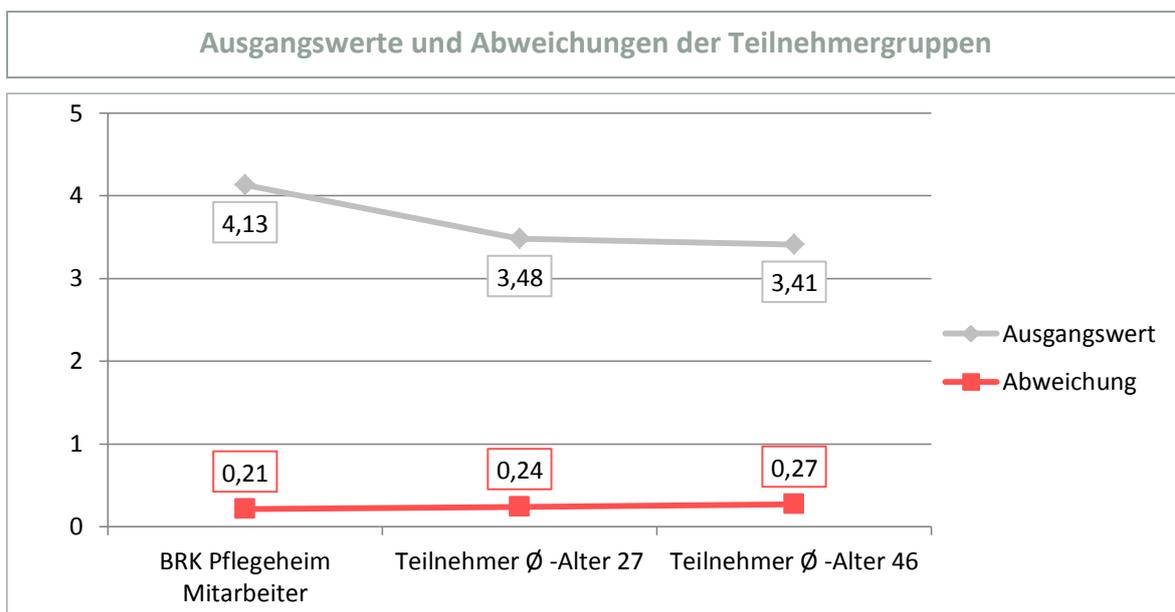


Abbildung 16: Ausgangswerte & Abweichungen der verschiedenen Gruppen

Vergleicht man nun die durchschnittlichen Basiswerte der einzelnen Gruppen mit den durchschnittlichen Abweichungswerten, ist auch hier ein antiproportionaler Verlauf zu sehen. Folglich konnte der Personenkreis mit dem höchsten Ausgangswert (BRK Mitarbeiter) die schwächste Veränderung feststellen. Die Gruppe mit dem zweitgrößten

¹¹⁰ Ekman, P.: Gefühle lesen, S. 23 ff.

Basiswert konnte demnach auch die zweitgrößte Abweichung verzeichnen und letztendlich die Teilnehmer mit dem geringsten Ursprungswert die stärkste Veränderung.

Stärkster Bereich der einzelnen Teilnehmergruppen

Bei den drei Teilnehmergruppen ist die Parallele zu erkennen, dass der Fähigkeitsbereich der Empathie am ausgebildetsten eingestuft wurde. Grundsätzlich werden Fähigkeiten, welche in vielen Lebensbereichen und mit verschiedenen Menschen angewandt werden, am erfolgreichsten beherrscht.¹¹¹ Die Fertigkeit der Empathie wird im Berufsleben, im Studium, in der Schule aber auch im privaten Umfeld gefordert und dementsprechend häufig angewandt, was der Hintergrund für dieses Äquivalent sein könnte.

3.3 Die brainLight®-Studie

Entspannung per Knopfdruck. Diesen Hintergrund verfolgt das Unternehmen brainLight®. Die brainLight® GmbH wurde am 31. Oktober 1988 gegründet und ist weltweiter Marktführer im Bereich der modernen Entspannungstechnik. Ein brainLight®-Komplettsystem, in welches eine global einzigartige Technologie eingearbeitet ist, besteht im Regelfall aus drei Elementen: einem Massagesessel, einem brainLight®-Kopfhörer und einer brainLight®-Visualisierungsbrille.¹¹² Die Kombination aus Massage und audiovisuellen Elementen (brainLight®-Kopfhörer und brainlight®-Brille) wirkt sowohl auf das körperliche Wohlergehen als auch speziell auf das Gehirn – Zentrum des Gefühlslebens, des Verhaltens, der Konzentration etc..¹¹³

¹¹¹ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 177

¹¹² Vgl. brainLight GmbH (Hrsg.): Unternehmensphilosophie, online im Internet unter:
http://www.brainlight.com/epages/15303114.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15303114/Categories/%22Referenzen%20-%20Infos%22/Unternehmensphilosophie, (Stand: 27.09.2012)

¹¹³ Vgl. brainLight: Infobroschüre brainLight® LIFE IN BALANCE, S. 3 ff.



Abbildung 17: brainLight® relaxTower GRAVITY¹¹⁴

Mittels der Visualisierungsbrille, auf deren Innenseite kleine Lichtdioden integriert sind, werden Lichtimpulse an das Gehirn weitergeleitet. Diese Lichtimpulse sprechen den Hypothalamus¹¹⁵ an. Dieser wirkt auf mehrere Funktionen des emotionalen Gehirns und reguliert die Funktionen des vegetativen Nervensystems (u.a. Atmung, Verdauung, Stoffwechsel und Hormonausstoß¹¹⁶).¹¹⁷ Auch die Sprach- und Musikführung nimmt Einfluss auf das emotionale Gehirn und weckt bestimmte Gefühle. Je nach Programm werden verschiedene Impulse zu emotionalen Themenschwerpunkten gegeben. Alle Elemente sind frequenztechnisch aufeinander abgestimmt und bringen das Gehirn somit in einen paradoxen Bewusstseinszustand.¹¹⁸ Dieser Zustand ähnelt der Phase des Traumschlafs, bei welchem die elektrische Aktivität des Gehirns genau mit der des Wachzustands übereinstimmt, während der Körper selbst vollständig entspannt ist.¹¹⁹

¹¹⁴ Vgl. brainLight GmbH (Hrsg.): brainLight relaxTower GRAVITY, online im Internet unter: http://www.brainlight.com/epages/15303114.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15303114/Products/%22brainLight%20relaxTower%20GRAVITY%22, (Stand: 04.12.2012)

¹¹⁵ Vgl. DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Hypothalamus, online im Internet unter: <http://flexikon.doccheck.com/de/Hypothalamus>, (Stand: 20.01.2013)

Hypothalamus: Teil des Zwischenhirns, welches als oberstes Regulationszentrum für alle vegetativen und endokrinen Vorgänge agiert.

¹¹⁶ Vgl. DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Autonomes Nervensystem, online im Internet unter: http://flexikon.doccheck.com/de/Autonomes_Nervensystem?cid=dce105146, (Stand 27.09.2012)

¹¹⁷ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 126 ff.

¹¹⁸ Vgl. brainLight: Infobroschüre brainLight® LIFE IN BALANCE, S. 3 ff.

¹¹⁹ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 135



Abbildung 18: brainLight® Visualisierungsbrille¹²⁰

Die brainLight®-Komplettsysteme finden in etlichen Bereichen individuell Anwendung. Sie werden z.B. kommerziell in Hotels, Fitnesscentern, Kosmetikstudios und Wellnessbereichen genutzt. Auch Unternehmen bieten das System als sogenannten Ausgleichsmechanismus für ihre Mitarbeiter an. Die Wirkung kann den Bedürfnissen der Nutzer angepasst werden – von der Kurzmeditation über den Energieschub hin zur Konzentrationssteigerung.¹²¹

Entspannung und Wohlbefinden sind, genauso wie die emotionale Intelligenz, Komponenten, welche in der heutigen, zunehmend schnelleren und leistungsorientierteren Welt an Bedeutung gewinnen. Steigende Belastungen und Anforderungen können zur Folge haben, dass die Motivation und die Leistungsfähigkeit sinken.¹²² Arbeitgeber stehen daher immer mehr in der Pflicht, aktive Personalarbeit zu leisten.¹²³ Neben dem EQ-Seminar ist auch das brainLight®-Komplettsystem eine Möglichkeit, dieser Entwicklung entgegenzutreten. Beide Maßnahmen stellen ein Unterstützungsangebot für die Arbeitnehmer dar.

3.3.1 Durchführung der brainLight®-Studie

Wie vorangehend angeführt, wurde am 08. November 2012 eine Einführungsveranstaltung durchgeführt. Diese Veranstaltung diente u.a. dazu, die teilnehmenden Mitarbeiter über die brainLight® GmbH und die Handhabung des Komplettsystems zu informieren. Dadurch wurde es ermöglicht, dass die Teilnehmer das System fortan selbstständig bedienen konnten. Um den Aspekt zu berücksichtigen, dass die Mitarbeiter im BRK Pflegeheim

¹²⁰ Vgl. Tobias Rosenstock - Rosenstock Geräte & MöbelDesign (Hrsg.): Wirkungsweise der farbigen brainLight- Brillen, online im Internet unter: http://www.google.de/imgres?um=1&hl=de&client=firefox-a&sa=N&tbo=d&rls=org.mozilla:de:official&biw=1366&bih=638&tbn=isch&tbnid=byJtdH76ll7r8M:&imgrefurl=http://brainlight.de.tl/Farbige-Brillen.htm&docid=B13OLO8P0mD1HM&imgurl=http://img.webme.com/pic/b/brainlight/brille_led_nah2.jpg&w=400&h=150&ei=quLrUJnUOI_esgb-oiCgBw&zoom=1&iact=hc&vpx=4&vpy=405&dur=1352&hovh=120&hovw=320&tx=220&ty=83&sig=110575203600388576059&page=1&tbnh=117&tbnw=280&start=0&ndsp=19&ved=1t:429,r:13,s:0,i:127, (Stand: 08.01.2013)

¹²¹ Vgl. brainLight: Infobroschüre brainLight® LIFE IN BALANCE, S. 3 ff.

¹²² Vgl. Ebenda S. 2

¹²³ Vgl. Schmitz, W.: Gesunde Mitarbeiter zahlen sich aus, online im Internet unter: <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Gesunde-Mitarbeiter-zahlen-sich-aus/59367/4>, (Stand: 19.01.2013)

ihren Arbeitsplatz zeitlich nicht unbegrenzt verlassen können, wurden u.a. kurz sequenzierte Programme angeboten. Dadurch wurde wiederum ermöglicht, dass die Teilnehmer das brainLight®-Komplettsystem innerhalb ihrer Pausenzeiten nutzen konnten. Ebenfalls wurden länger sequenzierte Anwendungen offeriert, welche von den elf Mitarbeitern, falls gewünscht, vor Arbeitsantritt und/ oder nach Feierabend angewandt werden konnten (die Programmliste ist in Anlage 5 zu finden). Da man während einer brainLight®-Sitzung durch die Visualisierungsbrille und den Kopfhörer relativ abgeschirmt ist, wurde auf Empfehlung von brainLight® vom BRK Pflegeheim Buxheim ein separater Raum für diese Studie zur Verfügung gestellt. In diesen konnten sich die Mitarbeiter für eine ungestörte und unbeobachtete Behandlung zurückziehen. Den Mitarbeitern wurde zusätzlich erklärt, dass es für die Forschung äußerst wichtig ist, nach jeder Benutzung des brainLight®-Komplettsystems eine Dokumentation vorzunehmen. Diese bestand darin, jeweils einen Fragebogen auszufüllen.

3.3.2 Kontinuierliche Befragung – brainLight®

Am Anfang des Fragebogens der kontinuierlichen Befragung für die brainLight®-Studie war folgender Vermerk zu lesen: Wenn Sie Ihre **erste** Anwendung machen, beginnen Sie bitte mit dem Programm 01: „Rundum Wohlfühlprogramm – Einführung (20 Min.)“. Diese Anmerkung hatte den Hintergrund, dass während dieser Einführungsanwendung die Handhabung der einzelnen brainLight®-Elemente noch einmal vereinfacht erläutert wurde. Nach diesem ersten Programm stand es den Teilnehmern frei, zwischen den 33 angebotenen Programmen zu wählen (Frage 1). Der Fragebogen wurde in zwei Abschnitte unterteilt. Im ersten Abschnitt (Frage 1 bis 4) zielten die Fragen auf die direkte Wirkung der brainLight®-Anwendungen in Bezug auf bestimmte Eigenschaften und das Wohlergehen der Mitarbeiter ab. Im zweiten Abschnitt (Frage 5 bis 8) wurden Fragen gestellt, welche die brainLight®-Forschung mit dem EQ-Seminar in Verbindung brachte. Unabhängig von den gegebenen Antworten erhielten die Befragten weitgehend die Möglichkeit, diese näher zu beschreiben bzw. zu begründen. Der schriftliche Fragebogen kann der Anlage 6 entnommen werden.

Die Primärforschung mit dem brainLight®-Komplettsystem begann am 08. November 2012 und wurde über einen Zeitraum von vier Wochen, bis zum 06. Dezember 2012, durchgeführt.

3.3.3 Ergebnisse der kontinuierlichen Befragung – brainLight®

Insgesamt wurden 110 Fragebögen ausgefüllt. Diese bilden die Grundlage der anschließenden Ergebnisse.

Auswahl des Programms?

In 109 von 110 Fragebögen wurde angegeben, welches Programm gewählt wurde. Das meist angewandte Programm war 01 „Rundum Wohlfühlprogramm – Einführung“, welches 21-mal (10-mal häufiger als vorgegeben) benutzt wurde. Am zweithäufigsten (11-mal) wurde das Programm 23 „Rückenmassage zu dem Musikstück `Wellpower`“ gewählt. Gefolgt von Programm 44 „Rundum Wohlfühlprogramm mit der Tiefentrance `Fantasiereise`“, wofür sich die Teilnehmer 8-mal entschieden. Die weiteren Programme wurden zwischen 1- und 5-mal angewandt.

Wie empfanden Sie die ...

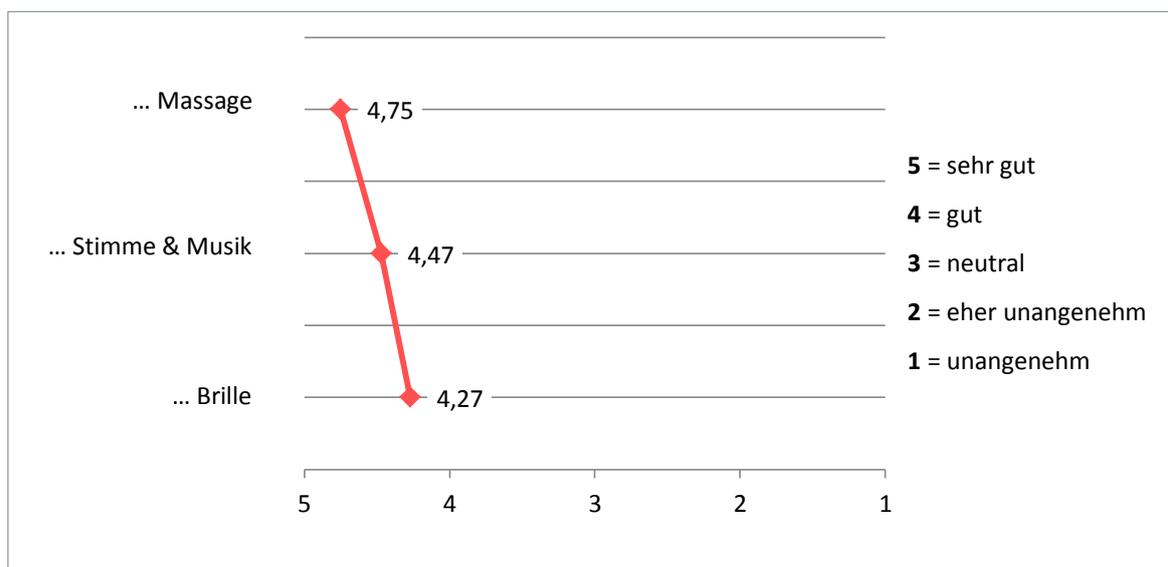


Abbildung 19: Bewertung der brainLight®-Elemente

Diese Frage sollte Erkenntnisse darüber geben, wie die Teilnehmer die einzelnen Elemente des brainLight®-Systems empfanden.

Die Massage wurde 110-mal bewertet und von den Teilnehmern mit der Durchschnittsnote 4,75 evaluiert. Dieser Wert ergibt sich daraus, dass in 81 % der ausgefüllten Fragebögen die Massage mit sehr gut, in 14 % mit gut, in 4 % mit neutral und lediglich in 1 % mit eher unangenehm beurteilt wurde. Im Vergleich zu den anderen Elementen wurde die Massage, wie es aus der Grafik hervorgeht, am angenehmsten empfunden. Das Element Stimme und Musik wurde etwas schwächer, allerdings immer noch gut, bewertet (Durchschnittswert: 4,47). Auch hier äußerten sich die Teilnehmer in jedem der 110 Fragebögen und

bewerteten die Sprach- und Musikführung zu 68 % mit sehr gut, zu 17 % mit gut, zu 10 % mit neutral, zu 3 % mit eher unangenehm und zu 2 % mit unangenehm. Lediglich 60-mal wurde die brainLight®-Visualisierungsbrille verwendet und erzielte einen Durchschnittswert von 4,27. Obwohl die Lichtimpulse gegenüber den anderen Elementen des brainLight®-Systems am schwächsten abschnitten, ist der Mittelwert von 4,27 dennoch ein gutes Ergebnis.

Wie stark hat sich diese Anwendung mit dem brainLight®-Komplettsystem bei Ihnen auf folgende Eigenschaften ausgewirkt?

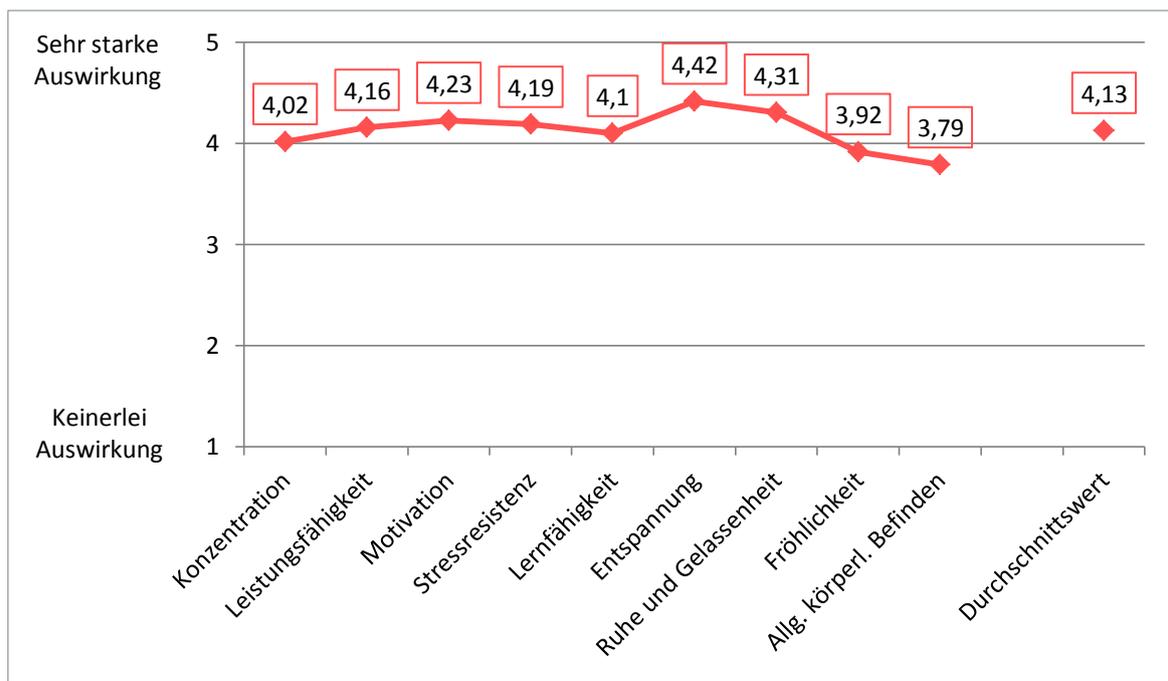


Abbildung 20: Unmittelbare Wirkung auf bestimmte Eigenschaften – brainLight®

Durch diese Frage sollten die Teilnehmer ihren individuellen Eindruck bezogen auf die wahrgenommene Veränderung in einer Skala kategorisieren. Es wurden Eigenschaften angesprochen, welche sowohl im Berufsalltag große Bedeutung haben als auch auf das individuelle Befinden der Teilnehmer eingehen.

Durchschnittlich beurteilten die teilnehmenden Mitarbeiter die Wirkung der einzelnen Anwendungen auf jede aufgelistete Eigenschaft als spürbar (4,13). Des Weiteren konnte errechnet werden, dass die deutlichste Veränderung bei den Punkten `Entspannung` und `Innere Ruhe und Gelassenheit` gespürt wurde. Die Auswirkung bei der `Fröhlichkeit` und in Bezug auf die `Allgemeinen körperlichen Beschwerden` war zwar am geringsten, dennoch konnte eine etwaige bis spürbare Veränderung festgestellt werden. Von den weiteren Eigenschaften liegen drei – Leistungsbereitschaft, Motivation und Stressresistenz

– über und lediglich zwei – Konzentration und Lernfähigkeit – unter dem allgemeinen Durchschnittswert.

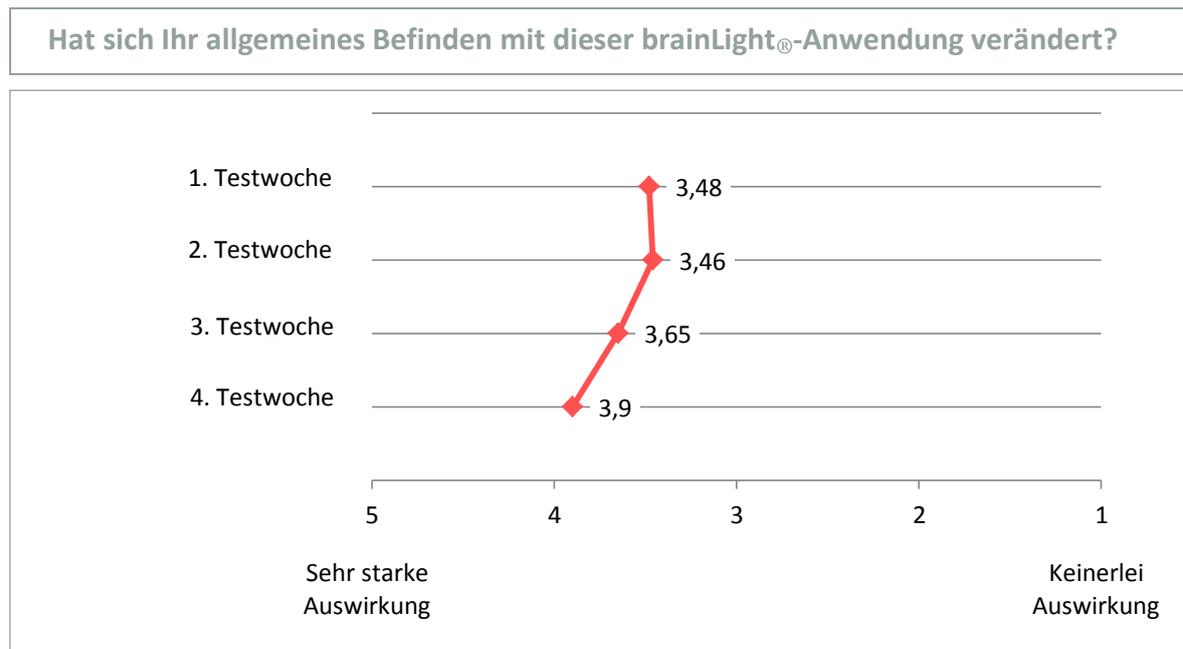


Abbildung 21: Unmittelbare Wirkung auf das Allgemeinbefinden – brainLight®

Nachdem die Wirkung von brainLight® auf einzelne Eigenschaften evaluiert wurde, sollten die Mitarbeiter nun die Intensität der Auswirkung auf ihr allgemeines Befinden bestimmen. Diese Grafik zeigt den Verlauf, wie sich die brainLight®-Anwendungen innerhalb der vier Testwochen auf das allgemeine Befinden der Teilnehmer ausgewirkt haben. Diese Frage wurde in Bezug auf die Gesamtsumme der zurückerhaltenen Fragebögen 101-mal (zu 92 %) beantwortet.

Das Allgemeinbefinden der Mitarbeiter entwickelte sich während des Forschungszeitraums weitgehend progressiv. Lag die Veränderung im Verlauf der ersten Wochen noch bei 3,48, konnte nach vier Wochen ein größerer Wert (3,9) errechnet werden. Das Allgemeinbefinden ist mitverantwortlich für den Gesundheitszustand eines Menschen¹²⁴ und könnte, wenn man davon ausgeht, dass die Progressivität langfristig fortbestehen würde, eine gesundheitsfördernde Wirkung haben.

Die prozentualen Angaben zeigen, dass die Anwendungen insgesamt 87-mal (zu 79 %) dazu führten, dass sich die Teilnehmer allgemein wohler fühlten. Jeweils 28-mal (zu 25 %) wurde angegeben, dass die Wirkung sehr stark und spürbar wahrgenommen wurde. In 31 Fällen (zu 28 %) beschrieben die Teilnehmer, dass sich das allgemeine Befinden etwas gewandelt hat. Lediglich 8-mal (bei 7 % der Anwendungen) merkten die Mitarbeiter eher

¹²⁴ Vgl. DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Allgemeinbefinden, online im Internet unter: <http://flexikon.doccheck.com/de/Allgemeinbefinden>, (Stand: 28.12.2012)

keinen und 6-mal (bei 5 % der Anwendungen) überhaupt keinen Unterschied. Zusätzlich bestand die Möglichkeit, zu beschreiben und zu begründen, in welche Richtung sich das allgemeine Befinden entwickelt hat und wodurch dies geschah. Von insgesamt 52 Kommentaren wurde in 14 Fällen angegeben, entspannter und in 13 Fällen ruhiger geworden zu sein. Jeweils 5-mal veränderte sich das allgemeine Befinden dahingehend, eine gewisse Gelassenheit und Leichtigkeit zu spüren. Die weiteren wortgetreuen Kommentare sind im Anhang unter der Anlage 7 zu finden.

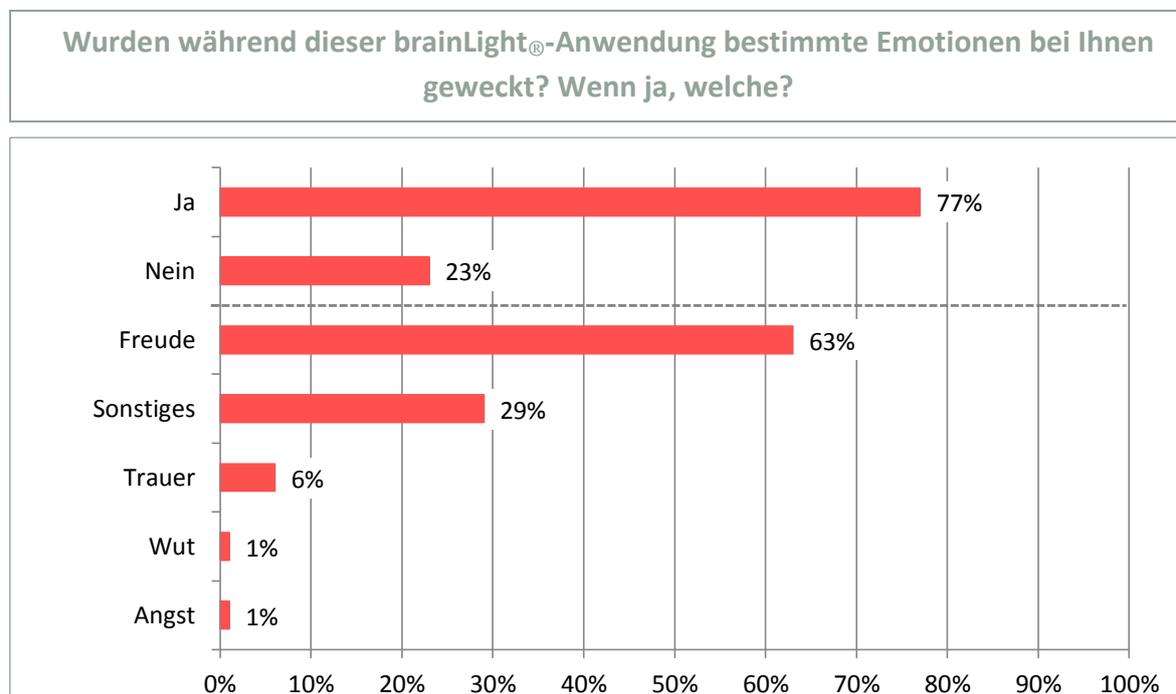


Abbildung 22: Emotionen durch brainLight®

In erster Linie wurden die Mitarbeiter in dieser Frage danach gefragt, ob während der brainLight®-Anwendungen Gefühle bei ihnen wachgerufen wurden. Ausgehend von 110 Fragebögen wurde 85-mal (zu 77 %) angegeben, dass Emotionen geweckt wurden. Danach sollte näher auf das/ die Gefühl/e eingegangen werden, welche/s hervorgerufen wurde/n. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Dadurch ist es eingängig, dass die Summe der angegebenen Emotionen nicht mit der Anzahl der Angaben übereinstimmt, bei welchen „Ja, es wurden Emotionen geweckt“ angegeben wurde. Insgesamt wurden während der brainLight®-Sitzungen 94 Gefühle hervorgerufen.

Zur Orientierung wurden den Befragten die vier Grundemotionen Freude, Trauer, Wut und Angst vorgegeben. Lt. den Angaben der Teilnehmer wurde das Gefühl Freude 59-mal (zu 63 %) geweckt. Von den 27 sonstigen Emotionen (29 %) waren 22 erfreulicher und fünf unangenehmer Natur. Demzufolge wurden durch die brainLight®-Anwendungen insgesamt 81 (zu 86 %) positive und 13 (zu 14 %) negative Gefühle hervorgerufen.

Wenn Menschen zusammentreffen, besonders dann, wenn Menschen in einer Gruppe zusammenarbeiten, breiten sich deren Emotionen aus und beeinflussen unbewusst die Physiologien der Anderen. Die Gefühle der aufeinandertreffenden Menschen gleichen sich gewissermaßen an.¹²⁵ Im Fall des BRK Pflegeheims ist es wichtig, dass die Mitarbeiter und die Bewohner nicht von ggf. vorhandenen negativen Gefühlen angesteckt werden, sondern mit positiven Emotionen eine optimistische Stimmung verbreiten. Die Gefühle der Mitarbeiter sind demnach für ihren Arbeitsalltag sehr entscheidend, denn sie können die Atmosphäre innerhalb des Teams und im gesamten Wohnraum beeinflussen.

Den Teilnehmern stand es offen, zu erläutern, wie sie diese Gefühle wahrnahmen. Bei der Emotion Freude wurde bspw. je 2-mal kommentiert, dass man während der Anwendung lachen musste und, dass die Anwendung Inhalte wie „mach‘ es dir selber nicht so schwer“ übermittelte. Bei den zusätzlich zu den vorgegebenen Emotionen genannten sonstigen Gefühlen bezogen sich sechs Kommentare auf „Ruhe“, fünf auf „Entspannung“ und weitere zwei auf „Erstaunen“. Auch die 25 Fälle (23 %), in denen keine Gefühle vermittelt wurden, wurden zu über 50 % kommentiert. Dabei stellte sich heraus, dass die Teilnehmer häufig nur die Entspannung und die Massage genießen wollten aber auch, dass sie teilweise nicht abschalten konnten, da das Programm oder die persönliche Verfassung ungeeignet war. Die genauen Aussagen können im Anhang unter Anlage 8 nachgelesen werden.

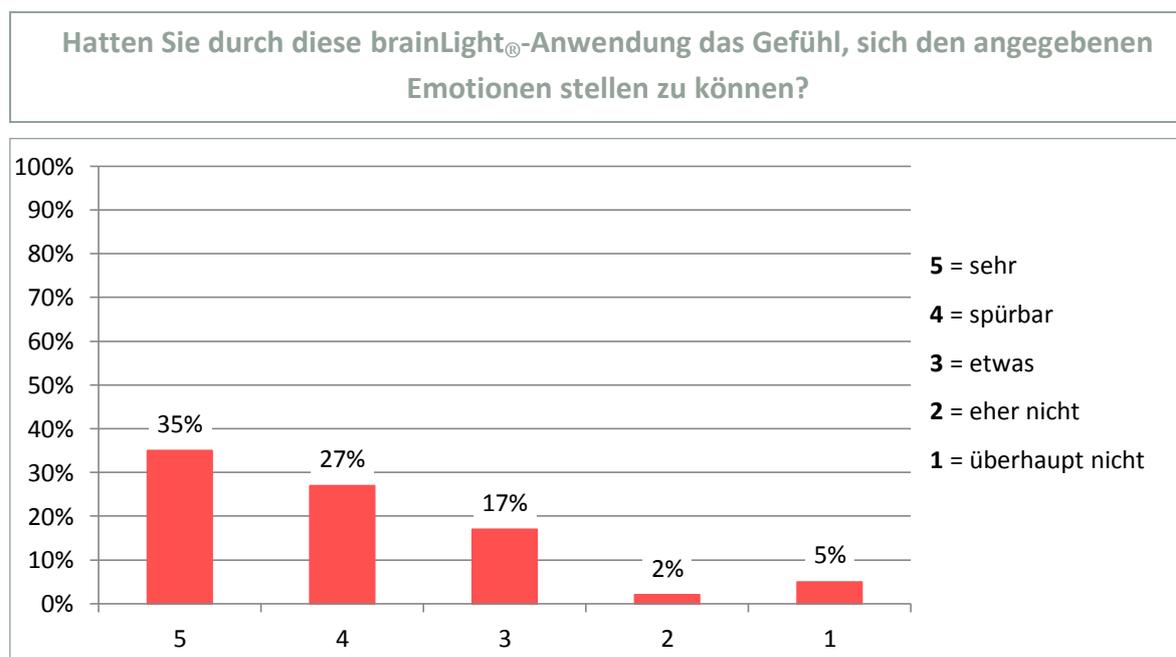


Abbildung 23: Verarbeitung der Emotionen durch brainLight®

¹²⁵ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 24 ff.

Diese Frage steht im engen Zusammenhang mit der Vorherigen. Es sollte nun herausgefunden werden, inwieweit die brainLight®-Anwendungen unterstützen konnten, die aufgetretenen Emotionen zu verarbeiten. Insgesamt wurde diese Frage 94-mal (zu 86 %) beantwortet. Wie der Abbildung 23 zu entnehmen ist, wurde am häufigsten angegeben (38-mal; zu 35 %), dass brainLight® sehr hilfreich war, sich den angegebenen Gefühlen zu stellen. Lediglich 5-mal (zu 5 %) wurde genannt, dass dies während einer brainLight®-Sitzung überhaupt nicht möglich war.

Logischerweise werden positive Emotionen wie Freude, Ruhe und Entspannung gerne intensiv erlebt. Daher auch das Ergebnis, dass bei den 81 positiven Gefühlen (in diesem Fall 100 %) insgesamt zu 94 % (42 % sehr, 30 % spürbar und 22 % etwas) angegeben wurde, dass man sich diesen mittels brainLight® stellen konnte. Erstaunlicherweise wurde auch bei den 13 negativeren Emotionen (in diesem Fall 100 %) zu 85 % angegeben, dass die brainLight®-Anwendungen dazu beigetragen haben, sich diesen Gefühlen zu stellen und diese zu verarbeiten. In 31 % der Fälle bestätigten die Teilnehmer, dass durch die Sitzung das Gefühl sehr gut, zu 39 % spürbar und zu 15 % etwas verarbeitet werden konnte.

In Verbindung mit der vorherigen Frage wird deutlich, dass brainLight® zum einen mehrheitlich wohltuende Emotionen hervorruft und zum anderen die Möglichkeit bietet, negative Emotionen bewusst zu verarbeiten. Das wiederum kann dazu beitragen, die Anforderungen des Alltags befreiter und gelöster bewältigen zu können. Außerdem wird ermöglicht, berufsbedingten Problemen vor Ort auf den Grund zu gehen und diese nicht mit nach Hause nehmen zu müssen. (Weitere Kommentare in Anlage 9)

Haben Sie durch das EQ-Seminar neue Erkenntnisse in Bezug auf Ihre Fähigkeiten gewonnen?

Je nach Programm festigt und stärkt eine brainLight®-Anwendung gewisse Fähigkeiten. Immer wieder werden Themen angesprochen, welche sich mit den Fertigkeiten der emotionalen Intelligenz überschneiden. Im Vorfeld wurden die Teilnehmer dazu angehalten, sich während einer brainLight®-Sitzung die Inhalte des EQ-Seminars in Erinnerung zu rufen. Diese Frage klärt nun, ob die aufgrund des EQ-Seminars erlernten Fähigkeiten durch brainLight® ersichtlicher wurden.

Insgesamt wurde diese Frage 83-mal beantwortet und 21-mal (bei 19 %) ja sehr, 38-mal (bei 35 %) ja spürbar und 14-mal (bei 13 %) ja etwas angegeben. Bei der Zusatzfrage, um

welche Fähigkeiten es sich dabei handelt, wurden 40 Auskünfte gegeben. Am häufigsten wurde die Stärkung der Empathie genannt und die Fähigkeit, geduldiger und gelassener an Dinge heranzugehen. Die weiteren Angaben beziehen sich auf unterschiedliche Bereiche, sprechen allerdings überwiegend die Selbstreflexion, Selbstorganisation, Selbstkontrolle und Selbstmotivation an. Zudem konnten die Teilnehmer ihre jeweiligen Antworten erklären. Gerade bei den Fragebögen, bei welchen diese Frage mit 2 (eher nicht) und 1 (überhaupt nicht) bewertet wurde (insgesamt 10-mal; 9 %), sind diese Erklärungen interessant. So wurde bspw. eine schlechtere Bewertung dadurch begründet, dass im Massagestuhl überhaupt nicht oder an etwas anderes gedacht wurde.

Eine Grafik, die detaillierte Auflistung der neu gewonnenen Fähigkeiten und die dazugehörigen Begründungen sind unter Anlage 10 zu finden.

Wie intensiv konnten Sie während dieser brainLight®-Anwendung die Inhalte des EQ-Seminars reflektieren und verinnerlichen?

Wie bereits erwähnt, werden während einer brainLight®-Anwendung häufig Themen angeschnitten, welche ein einem Zusammenhang mit den Fähigkeiten der emotionalen Intelligenz stehen. Mit dieser Frage wurde die Meinung der Teilnehmer ermittelt, inwieweit die einzelnen brainLight®-Sitzungen die Reflexion und Verinnerlichung dieser Inhalte anregten. Da diese Frage mit dem dazugehörenden Pendant im Abschnitt 3.4.2, auf Seite 56, noch einmal aufgegriffen und grafisch dargestellt wird, wird an dieser Stelle auf eine Abbildung verzichtet.

Diese Frage wurde 86-mal beantwortet. Dabei gaben die Teilnehmer 71-mal (zu 65 %) an, dass sie mittels der brainLight®-Anwendungen die Inhalte des EQ-Seminars reflektieren und verinnerlichen konnten. Zudem wurden insgesamt 34 Kommentare abgegeben, welche sich innerhalb der Antwortkategorien 5 bis 3 vor allem darauf beziehen, wie die Teilnehmer mit den vermittelten Inhalten des EQ-Seminars im Alltag umgehen. Bei den Kategorien 2 und 1 bemerkten die Mitarbeiter wieder größtenteils, dass sie sich einfach entspannen oder die Massage genießen wollten. Die ausführlichen Kommentare zu dieser Frage können in Anlage 11 nachgelesen werden.

3.4 Abschließendes Interview

3.4.1 Durchführung und Konzeption des abschließenden Interviews

Für das persönliche Interview wurde ein separater Termin am 10. Dezember 2012 vereinbart. Während dieser Befragung wurden die Teilnehmer in einem Dialog nach dem bisherigen und dem voraussichtlich zukünftigen Effekt des EQ-Seminars und der brainLight®-Studie gefragt. Das persönliche Interview wurde in drei Abschnitte untergliedert. Der erste Abschnitt beinhaltete Fragen bezüglich der Wirkung des EQ-Seminars (Frage 1 bis 6). Die darauf folgenden Fragen (7 bis 11) bezogen sich auf die Effekte, welche durch die brainLight®-Anwendungen entstanden. Danach wurde mit der Frage 12 eine Verbindung beider Forschungsmethoden hergestellt. Ab Frage 13 wurde abschließend nach den soziodemografischen Angaben der Teilnehmer gefragt (diese wurden bereits im Absatz 3.1 dargelegt).

3.4.2 Ergebnisse des abschließenden Interviews

Zehn von elf Teilnehmern beantworteten die jeweiligen Fragen während des persönlichen Interviews. Eine Person gab lediglich ihre soziodemografischen Daten an. In diesem Fall handelt es sich um fehlende Werte, wodurch begründet ist, dass in keinem Fall der nachfolgenden Fragen addiert 100 % erreicht werden. Der Fragebogen ist in Anlage 13 abgebildet.

Was empfanden Sie während des EQ-Seminars als besonders positiv/ negativ?

Um einen guten Einstieg in das abschließende Interview zu finden und um die Teilnehmer auf die Thematik vorzubereiten, wurde die Eisbrecherfrage nach besonders positiven bzw. negativen Auffälligkeiten formuliert. Es wurde eine offene Fragestellung gewählt, um die Mitarbeiter in keine bestimmte Richtung zu lenken, sondern um die spontanen Eindrücke zu erfahren.

Neun Teilnehmern blieben gewisse Punkte besonders positiv in Erinnerung. Am häufigsten (jeweils 3-mal) wurden die Videoanalysen und die gute Übertragbarkeit der praktischen Übungen mit den Hunden auf den Alltag genannt. Negative Auffälligkeiten wurden lediglich 2-mal verzeichnet. Eine Angabe bezog sich auf die Einmaligkeit des Seminars und die andere auf die Sitzplatzgestaltung währenddessen. (Weitere Kommentare unter Anlage 14)

Wie stark hat sich das EQ-Seminar bei Ihnen auf folgende Eigenschaften ausgewirkt?

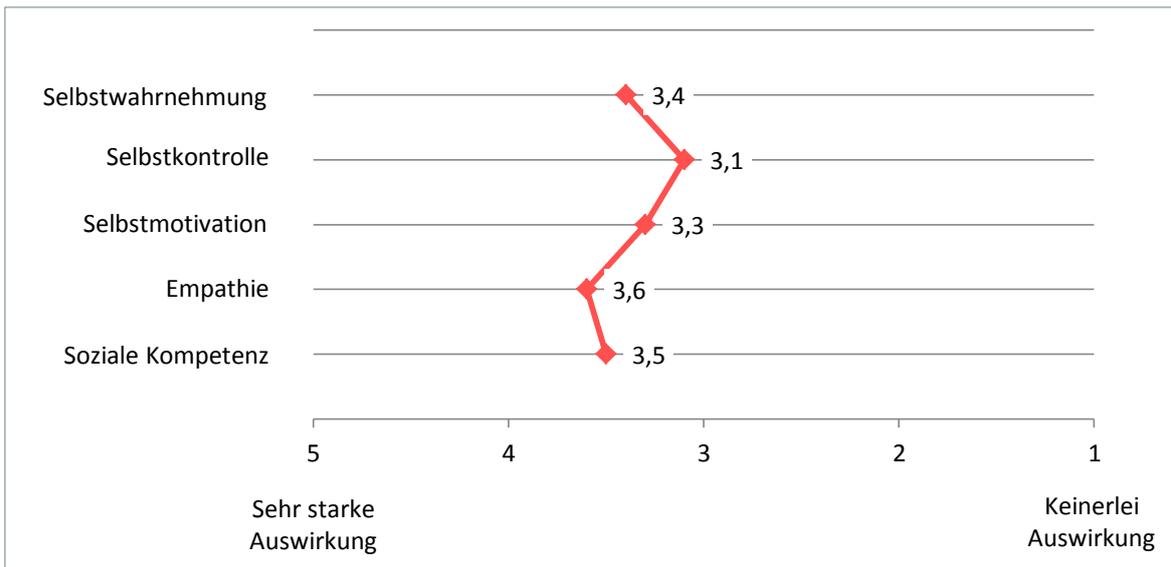


Abbildung 24: Mittelbare Wirkung – EQ-Seminar

Welche konkreten Alltagssituationen können Sie beschreiben, in denen Sie bereits jetzt von den Inhalten des EQ-Seminars profitiert haben?

Beide Fragen zielten auf den bisherigen Effekt bezüglich des EQ-Seminars ab. Sie werden gemeinsam erläutert, da die konkreten Alltagssituationen, welche die Teilnehmer beschrieben, die Entwicklung bezüglich ihrer Fähigkeiten ergänzen.

Die Abbildung 24 zeigt, genau wie bei der unmittelbaren Befragung direkt nach dem EQ-Seminar (Abschnitt 3.2.3 auf Seite 23 ff.), dass alle aufgelisteten Fertigkeiten ausgebaut werden konnten. Folglich kann davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer ihre Fähigkeiten der emotionalen Intelligenz durch das EQ-Seminar sowohl unmittelbar als auch mittelbar verbessern konnten. Während des Interviews betonten die Mitarbeiter häufig, dass sie die Fähigkeiten von Grund auf schon gut beherrschen. Auch das überschneidet sich mit dem Ergebnis der unmittelbaren Befragung. Hier war auffällig, dass sich die Mitarbeiter des BRK Pflegeheims deutlich besser einschätzten als vergleichbare Teilnehmergruppen.

Vergleich der unmittelbaren und mittelbaren Veränderungen

Bei der unmittelbaren Befragung fand eine Situationsabfrage statt, wohingegen bei der Befragung nach vier Wochen die Stärke der Veränderung erfragt wurde. Demnach können beide Ergebnisse durch die Gegenüberstellung der Veränderungsintensitäten verglichen werden. Die Gegenüberstellung ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Intensität der Veränderung	Unmittelbare Befragung	Mittelbare Befragung
Stärkste	Selbstkontrolle	Empathie
Zweitstärkste	Selbstwahrnehmung	Soziale Kompetenz
Drittstärkste	Selbstmotivation	Selbstwahrnehmung
Viertstärkste	Soziale Kompetenz	Selbstmotivation
Schwächste	Empathie	Selbstkontrolle

Abbildung 25: Rangfolge der Bereichsveränderung II – EQ-Seminar

Bei der Komponente Selbstwahrnehmung stellten die teilnehmenden Mitarbeiter nach vier Wochen die drittgrößte Wirkung fest. Die unmittelbare Auswirkung, direkt nach dem Seminar, wurde stärker wahrgenommen. Hierbei war die zweitgrößte Abweichung zu erkennen.

Wie bereits kurz erwähnt, besagen verschiedene Thesen, dass die emotionale Selbstwahrnehmung das Schlüsselement der emotionalen Intelligenz ist. Je bewusster sich demnach Personen über ihre eigenen Gefühle sind, desto besser können sie die Gefühle anderer Menschen deuten. Außerdem besagen diese Thesen, dass erst die eigenen Emotionen wahrgenommen und verstanden werden müssen um diese regulieren, sich selbst motivieren und mit einer anderen Person mitfühlen bzw. eine Bindung eingehen zu können.¹²⁶ Ein Teil der Mitarbeiter wurde im Rahmen dieser Studie das erste Mal mit dem Thema „Emotionale Intelligenz“ konfrontiert. Wenn dieser Aspekt miteinbezogen wird, kann die Entwicklung dahingehend ausgelegt werden, dass die Teilnehmer in erster Linie den Elementarfaktor schulen mussten, um im zweiten Schritt die Möglichkeit wahrnehmen zu können, die weiteren Fähigkeiten auszubauen. Nach einer gewissen Übung konnte die Fertigkeit der Selbstwahrnehmung gefestigt werden, wodurch die mittelfristig geringere Modulation zu erklären ist. Kommentiert wurde diese Entwicklung mit Aussagen, dass der Alltag mit mehr Akzeptanz durchlebt werde. Diese Akzeptanz beziehe sich einerseits auf die eigene Person und andererseits auf Menschen in der Umgebung. In einem anderen Kommentar wurde aufgegriffen, dass durch das EQ-Seminar Impulse für den Alltag gegeben wurden. In diesem Fall wurde gelernt, diplomatischer zu agieren und dadurch die eigene Person wieder mehr wahrzunehmen und zu schätzen.

Des Weiteren wurden zwei Situationen beschrieben, in welchen die eigenen Gefühle deutlicher erkannt wurden und dadurch emotionale Selbstkontrolle stattfinden konnte. In einem Beispiel wurde darüber berichtet, dass durch die Gefühlsregulation besser

¹²⁶ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 109 ff. & Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 67

durchgegriffen werden konnte. Eine andere Äußerung bezog sich darauf, dass das Gefühl Wut erkannt und demnach professioneller damit umgegangen wurde. In diesem Bereich ist allerdings ein konträrer Verlauf zu erkennen. Bei dem persönlichen Interview nach vier Wochen Testphase ist die schwächste Entwicklung zu verzeichnen, hingegen bei der unmittelbaren Befragung wurde bei diesem Element die stärkste Veränderung festgestellt. Während des EQ-Seminars wurde den Teilnehmern durch Videoanalysen aufgezeigt, wie sie in bestimmten Situationen und aufgrund spezieller Emotionen reagieren. Bei weiteren Übungen konnten die Mitarbeiter die neuen Erkenntnisse direkt in die Tat umsetzen und somit am Ende des Tages ein sehr positives Resümee ziehen. Im Berufsalltag werden die Mitarbeiter nicht laufend dazu angehalten, ihr Verhalten zu beobachten. Gerade in Stresssituationen ist es diffizil, in hohem Maße zu reflektieren und die eigene Reaktion bewusst zu steuern. Mit hoher Wahrscheinlichkeit war der Grund für den rückläufigen Trend, dass die Umsetzung gezielter Emotionsregulation im realen Berufsalltag eine komplexere Herausforderung darstellt als die praktischen Übungen während des Seminars.

Auch die Fähigkeit der Selbstmotivation schätzten die Mitarbeiter nach dem EQ-Seminar grundsätzlich stärker ein. Nach Angaben der Teilnehmer wirkte sich das Seminar nach vier Wochen am viertstärksten auf die Motivation aus. Bei der unmittelbaren Befragung wurde diese Fähigkeit als drittstärkste eingeschätzt. Höchstwahrscheinlich wurden die Teilnehmer vor allem unmittelbar extrinsisch motiviert. Das EQ-Seminar stellte eine Personalentwicklungsmaßnahme dar, welche kurzfristig eine anspornende Wirkung erzielte. Nach einer gewissen Zeit lässt diese erhöhte Motivation allerdings nach, was den typischen Verlauf extrinsischer Motivationsfaktoren darstellt.¹²⁷ Die neuen Impulse, welche während des Seminars gegeben wurden, hatten aber vor allem den Hintergrund, die Mitarbeiter hinsichtlich der anfallenden Arbeiten zu unterstützen. Dadurch wurden die Teilnehmer der Studie in ihrem Selbstvertrauen gestärkt, was wiederum die Selbstmotivation beeinflussen kann.¹²⁸ Bei einer langfristigen Forschung und ggf. bei kontinuierlicher Wiederholung des EQ-Seminars könnte voraussichtlich herausgefunden werden, dass sich die intrinsische Motivation steigern würde. Zwei Kommentare wurden bezüglich dieser Komponente angegeben. Eine Person erläuterte, dass sie grundsätzlich motivierter wäre. Aus dem anderen Kommentar geht hervor, dass der Begriff „Motivation“ im Alltag präsenter sei.

¹²⁷ Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): Zweifaktoretheorie, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/zweifaktoretheorie.html>, (Stand: 29.12.2012)

¹²⁸ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 119

Der Vergleich hinsichtlich der unmittelbaren und mittelbaren wahrgenommenen Wirkung des EQ-Seminars in Bezug auf die Empathie zeigt ebenso einen atypischen Verlauf. Während die Teilnehmer im persönlichen Interview aussagten, bei dieser Fähigkeit die stärkste Veränderung wahrgenommen zu haben, konnte bei der unmittelbaren Befragung die geringste Abweichung errechnet werden. Auch bei Heranziehung der Ergebnisse der Frage „Haben Sie durch das EQ-Seminar neue Erkenntnisse in Bezug auf Ihre Fähigkeiten gewonnen?“ der kontinuierlichen Befragung zu brainLight® (Abschnitt 3.3.3; Seite 42 ff.) wurde am häufigsten angegeben, im Bereich der Empathie dazu gelernt zu haben. Der Grund für diese Entwicklung könnte der sein, dass die Teilnehmer gelernt haben, sich ausgehend von ihrer vorhandenen individuellen Empathiebasis weiterzuentwickeln. Die Empathiefähigkeit zu verbessern bedeutet nicht nur, das empathische Verhalten zu steigern, sondern ebenso, sich in diesem Bereich etwas zurückzuhalten. Die Entwicklung geht in verschiedene Richtungen, was keinesfalls negativ zu bewerten ist. Denn in beiden Fällen wurde gelernt, diese Fähigkeit besser einzusetzen. Dieser Sachverhalt wird durch die von den Mitarbeitern beschriebenen Beispiele bestätigt. Zum einen erläuterte eine Person, dass sie seit dem EQ-Seminar intensiver auf die Bewohner eingegangen sei. In diesem Zusammenhang wurde die Empathie klassisch weiterentwickelt. Das birgt dahingehend Vorteile, dass die Sichtweise einer anderen Person eingenommen werden kann und dadurch die Handlungen und Motive dieser Person nachvollziehbarer erscheinen.¹²⁹ Zum anderen erklärte eine weitere Person, dass sie das empathische Verhalten mit dem Hintergrund, sich selbst zu schützen, etwas reduziert hätte. Sobald ein Mensch emotional empathisch ist, gleichen sich seine Hirnregionen an die der betroffenen Person an, was bewirkt, dass die passive Person im selben Maße mitleidet.¹³⁰ Da es gerade in der Demenzpflege viele Situationen gibt, in welchen es wichtig ist, zwar mitzufühlen jedoch keineswegs mitzuleiden, ist auch diese Verhaltensweise eine emotional intelligente Haltung.

Vor allem im Umgang mit Beziehungen, folglich der sozialen Kompetenz, konnten die Teilnehmer viele Beispiele nennen, bei welchen sie von den Inhalten des EQ-Seminars profitierten. Hier stellten die Mitarbeiter nach dem Forschungszeitraum die zweitstärkste Wirkung fest. Im Gegensatz dazu lag die unmittelbare Veränderung dieser Fähigkeit an vierter Stelle. Sieben der elf Befragten merkten in der Beziehung zu ihren Kollegen, dass

¹²⁹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 154

¹³⁰ Vgl. Lanzke, A.: Dem Mitleid auf der Spur, online im Internet unter: <http://www.ard.de/mensch-alltag/empathie-tania-singer/-/id=918676/nid=918676/did=1699994/1fkr7tz/index.html>, (Stand: 05.10.2012)

emotional intelligenter agiert wird. Es wurde bspw. 3-mal beschrieben, dass Auseinandersetzungen innerhalb des Teams seit dem EQ-Seminar konstruktiver, ehrlicher und offener gehandhabt werden. Weitere drei Personen gaben an, jetzt (zu versuchen) selber Probleme anzusprechen. Generell wurden eine höhere Akzeptanz und eine ruhigere und friedlichere Atmosphäre in der Gruppe festgestellt. Im Umgang mit den Bewohnern/innen beschrieb eine Person, dass sie nun weniger Probleme habe, Bewohner anzuleiten. Mehrmals wurde erwähnt, dass man sich mit problematischen Bewohnern nur noch bis zu einem gewissen Grad beschäftige, um nicht selbst der/ die Leidtragende in dieser Situation zu werden.

Es wurden weitere Situationen beschrieben, welche nicht speziell einem Fähigkeitsbereich der emotionalen Intelligenz zuordenbar sind, trotzdem von emotional intelligentem Charakter zeugen. Einmal wurde angeführt, dass das EQ-Seminar dazu beigetragen habe, weitere Fähigkeiten aus sich herauszuholen und dadurch die Unternehmungslust gestiegen wäre. Weiter wurde kommentiert, dass mit Problemen generell auf andere Art und Weise umgegangen werde und, dass das Seminar hilfreich war, um sich selbst wieder mehr zu beachten.

Eine Grafik und die wortgetreuen Kommentare zu der Frage „Welche konkreten Alltagssituationen können Sie beschreiben, in denen Sie bereits jetzt von den Inhalten des EQ-Seminars profitiert haben?“ können in der Anlage 16 nachgelesen werden.

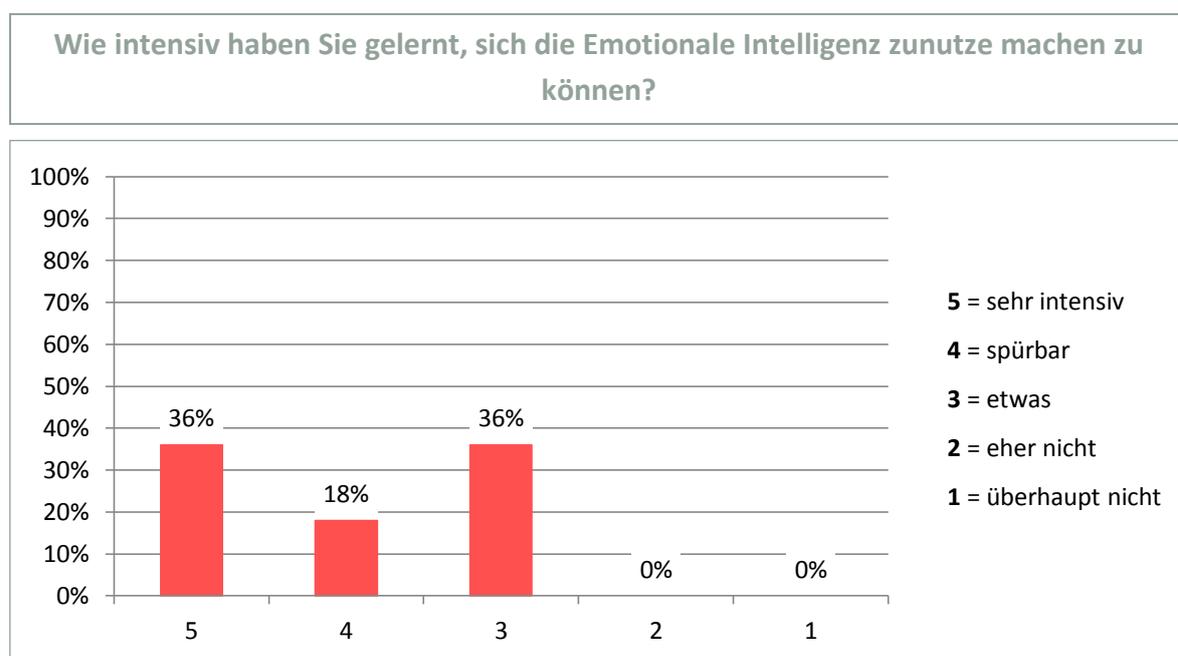


Abbildung 26: Bisheriger Nutzen des EQ-Seminars

Die Frage, welche in Abbildung 26 dargestellt wird, ermittelte, wie intensiv die Inhalte des EQ-Seminars verinnerlicht wurden. Das Resultat ist, dass alle teilnehmenden Mitarbeiter, die im persönlichen Interview Aussagen machten, die Kategorien 5 (sehr intensiv), 4 (spürbar) oder 3 (etwas) wählten. Nach diesen Angaben konnten 90 % der Teilnehmer einen Nutzen aus dem Seminar ziehen. Vier von elf Personen (36 % der Teilnehmer) gaben an, sehr intensiv gelernt zu haben, wie sie die emotionale Intelligenz in ihrem Alltag nutzen können. Dadurch kann davon ausgegangen werden, dass schon das Wissen über die emotionale Intelligenz hilft, um davon profitieren zu können.

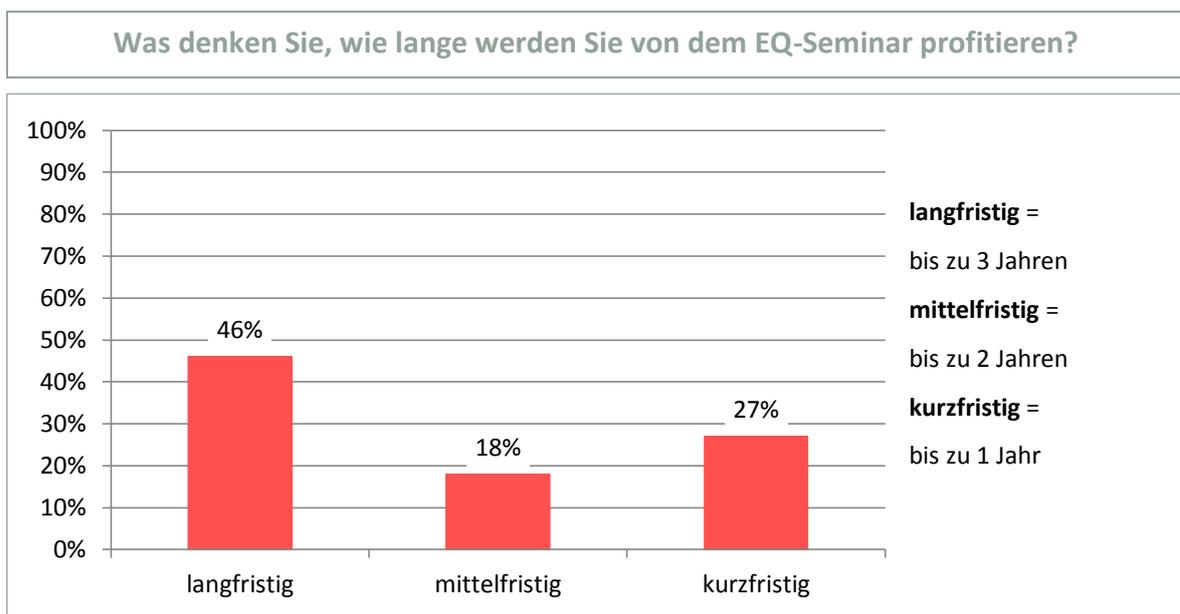


Abbildung 27: Zu erwartende Wirkungsdauer des EQ-Seminars

Bei dieser Frage wurde Wert darauf gelegt, die persönliche Meinung der Mitarbeiter in Bezug auf die zu erwartende Wirkung des EQ-Seminars einzufangen. Es sollte herausgefunden werden, wie effektiv das Seminar von den teilnehmenden Mitarbeitern wahrgenommen wurde. Von den insgesamt fünf Antwortalternativen wurden lediglich drei in Anspruch genommen. Die Kategorie eher kurzfristig (bis zu 1 ½ Jahren) und eher langfristig (bis zu 2 ½ Jahren) wurden von keinen der Teilnehmer angekreuzt und werden deshalb in dieser Abbildung nicht aufgezeigt. Der Grafik ist zu entnehmen, dass fast die Hälfte (46 %) der befragten Personen davon ausgeht, dass sie bis zu drei Jahren von dem EQ-Seminar profitieren werden. Die Begründungen hierzu lauteten:

- „Während des Berufs werde ich ständig mit den Inhalten konfrontiert. Durch diese Konfrontation werde ich sie nicht vergessen.“
- „Die Inhalte haben mir aus der Seele gesprochen. Hatte bereits viel intus und kann das jetzt betiteln.“

- „Nehme es als Stütze, mich weiter so zu verhalten.“

Die mittelfristige Wirkung wurde dadurch begründet, dass Erinnerungen an das Seminar voraussichtlich dann kommen werden, wenn bestimmte Situationen es verlangen. Die Kommentare zu der kurzfristigen Wirkung sind, dass solche Inhalte regelmäßig wiederholt werden müssten und, dass man zwar noch häufig an das Seminar denke, es allerdings auch erst vier Wochen zurück liegt.

Wie oft müsste man Ihrer Meinung nach an einem EQ-Seminar teilnehmen, um einen langfristigen Nutzen zu erzielen?

Die teilnehmenden Mitarbeiter sollten erläutern, wie oft man ihrer Meinung nach das EQ-Seminar wiederholen müsste, um einen langfristigen Nutzen zu erzielen. Dabei wurden zu den jeweiligen Antworten von der vorherigen Frage folgende Angaben gemacht:

Langfristige Wirkung (bis zu 3 Jahren) – 5-mal	„einmal pro Jahr“ – 2-mal „alle 2 Jahre“ „alle 2 – 3 Jahre“ „einmal hat gereicht – das Skript ist hilfreich“
Mittelfristige Wirkung (bis zu 2 Jahren) – 2-mal	„einmal pro Jahr“ „alle 2 Jahren“
Kurzfristige Wirkung (bis zu 1 Jahr) – 3-mal	„einmal in 2 Monaten“ „einmal in 3 Monaten“ „einmal hat gereicht“

Abbildung 28: Wiederholung des EQ-Seminars

72 % der Teilnehmer gaben an, dass das EQ-Seminar wiederholt werden sollte, um eine langfristige Wirkung zu erzielen. Selbst 80 % der Teilnehmer, die der Meinung waren, jetzt schon bis zu drei Jahren davon zu profitieren, würden spätestens nach zwei bis drei Jahren eine Auffrischung als positiv erachten. Folglich wurde das EQ-Seminar als sehr effektiv wahrgenommen, eine Wiederholung wird dennoch als sinnvoll erachtet.

Was empfanden Sie während der brainLight®-Anwendung als besonders positiv/negativ?

Um einen klaren Übergang zu dem zweiten Bereich des Fragebogens zu schaffen, wurde wieder die Frage zu besonders positiven und negativen Auffälligkeiten, diesmal während der brainLight®-Anwendungen, formuliert.

Auch in Bezug auf die brainLight®-Studie hatte der Großteil der Teilnehmer, welche im persönlichen Interview Angaben machten, etwas Positives anzumerken. Die zahlreichsten Aussagen (jeweils 5-mal) betrafen die Massage und, dass rund um alles perfekt war.

Negative Anmerkungen gingen meist in die Richtung, dass die brainLight®-Visualisierungsbrille unangenehm empfunden wurde. Die wortgetreuen Ausführungen stehen im Anhang in Anlage 17.

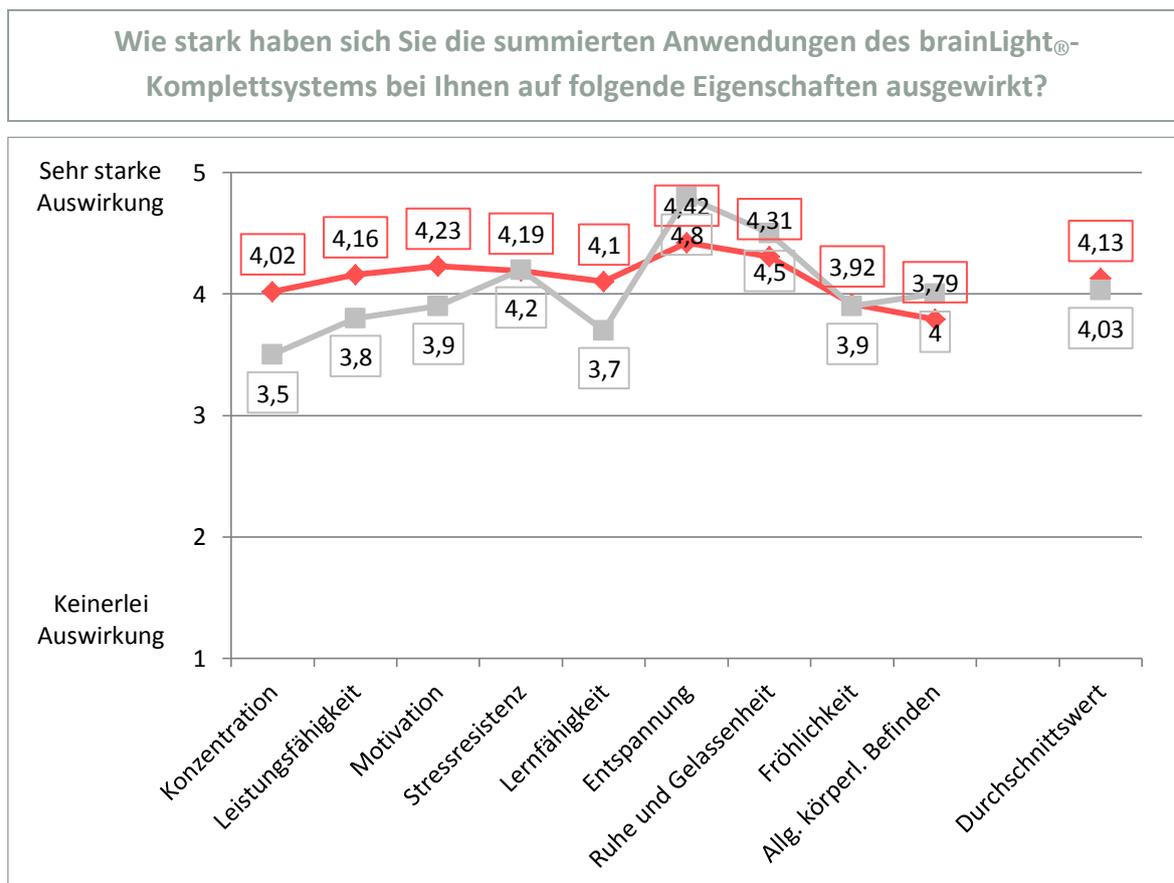


Abbildung 29: Mittelbare Wirkung auf bestimmte Eigenschaften – brainLight®

Wie auch in der Frage „Wie stark hat sich diese Anwendung mit dem brainLight®-Komplettsystem bei Ihnen auf folgende Eigenschaften ausgewirkt?“ der kontinuierlichen Befragung zu brainLight® sollten die Mitarbeiter nun beschreiben, welche Auswirkungen sie über den Forschungszeitraum von vier Wochen feststellen konnten. Der interessante Unterschied zwischen beiden Fragen besteht darin, dass sich die Antworten der Teilnehmer zum einen, auf die direkte (kontinuierliche Befragung) und zum anderen, auf die indirekte Wirkung (persönliches Interview) bezogen. Grundsätzlich ist zu erkennen, dass die durchschnittliche Wirkung direkt nach den einzelnen brainLight®-Sitzungen (rot – 4,13) etwas stärker als die Gesamtveränderung nach vier Wochen (grau – 4,03) wahrgenommen wurde. Dennoch wurde die durchschnittliche Wirkung durch brainLight® nach vier Wochen von den Mitarbeitern als spürbar bewertet.

Gleichermaßen wie bei den kontinuierlichen Befragungen sind die `Entspantheit` und die `Innere Ruhe und Gelassenheit` nach der gesamten Forschungsdauer die Eigenschaften, welche mittels der brainLight®-Anwendungen am stärksten modifiziert wurden. Der Punkt

‘Innere Ruhe und Gelassenheit’ wurde auf Empfehlung von brainLight® eingegliedert. Denn erfahrungsgemäß würden Personen, die ein brainLight®-System benutzen, häufig Angaben in diese Richtung machen. Mit den brainLight®-Systemen wird u.a. das Ziel verfolgt, leicht, bequem und schnell zu entspannen.¹³¹ Die Ergebnisse, dass speziell in dieser Hinsicht (Entspanntheit, Innere Ruhe und Gelassenheit) die stärkste unmittelbare und mittelbare Wirkung stattfand, sprechen für das Erreichen dieses Ziels.

Bei der kontinuierlichen Befragung gaben die Teilnehmer an, die schwächsten Veränderungen bei der ‘Fröhlichkeit’ und in Bezug auf die ‘Allgemeinen körperlichen Beschwerden’ wahrzunehmen. Nach vier Wochen wurde die wahrgenommene Wirkung beider Faktoren stärker bewertet. Dieses Ergebnis zeigt, dass zwar einige Zeit benötigt wird, um durch die brainLight®-Anwendungen eine Verbesserung in Bezug auf diese beiden Eigenschaften zu erkennen. Bezieht man allerdings die voraussichtliche Entwicklung mit ein, könnte die Wirkung mittelfristig und mit ziemlicher Sicherheit auch langfristig deutlicher werden.

Lt. den Teilnehmern war die schwächste Veränderung nach vier Wochen bei den Eigenschaften ‘Konzentration’ und ‘Lernfähigkeit’. Die angebotenen Programme enthielten zwar Konzentrations- und Lernprogramme (bspw. Programm 40: Konzentration steigern; Programm 94: Vortrag „Leichter lernen“ mit Rückenmassage), diese wurden allerdings von den Teilnehmern der Studie nur vereinzelt gewählt. Es kann vermutet werden, dass bei vermehrter Anwendung dieser speziellen Programme die Veränderungen in diesen Bereichen stärker wären.

Bei der ‘Motivation’ und der ‘Leistungsbereitschaft’ wurde die jeweilige Wirkung nach der Testphase etwas schwächer als bei der kontinuierlichen Befragung bewertet. Eine wichtige Wissensgrundlage bei dieser Entwicklung ist, dass sich die Leistungsbereitschaft- und Fähigkeit von der Motivation beeinflussen lässt.¹³² Wenn man dies beachtet, erklärt sich der parallele Verlauf der Entwicklung beider Eigenschaften. Genau wie bei der unmittelbar erhöhten Motivation aufgrund des EQ-Seminars, lässt sich hier interpretieren, dass die Mitarbeiter primär extrinsisch motiviert wurden. Auch das brainLight®-Komplettsystem stellte einen materiellen Anreiz dar. Da die Erhöhung externer Motivation grundsätzlich eine kurzfristige Erscheinung ist, verringerte sich auch hier die Motivation

¹³¹ Vgl. brainLight GmbH (Hrsg.): Entspannungs- und Shiatsu-Massage-Systeme, online im Internet unter: http://www.brainlight.com/epages/15303114.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15303114/Categories/%22Entspannungs-%20und%20Shiatsu-Massage-Systeme%22, (Stand: 12.12.2012)

¹³² Vgl. André Moritz (Hrsg.): MOTIVATION UND STRESSRESISTENZ, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/mentalkompetenz/stressbewaeltigungsvermoegen/stressresistenz/motivation.php>, (Stand: 29.12.2012)

im Laufe der vier Wochen.¹³³ Allerdings stellten die Teilnehmer bereits zum Zeitpunkt des persönlichen Interviews fest, dass sie `stressresistenter` waren. „Der Zusammenhang ist leicht nachzuvollziehen: Menschen, die besonders stark (intrinsisch) motiviert sind, klagen erst deutlich später über "Stress" (...).“¹³⁴ Es kann folglich davon ausgegangen werden, dass die übermittelten Inhalte während einer brainLight®-Anwendung das Selbstvertrauen der Teilnehmer stärkten. Wie bereits erwähnt, hängt das Selbstvertrauen wiederum stark mit der Selbstmotivation (intrinsische Motivation) einer Person zusammen¹³⁵ und ist Grund für deren Steigerung. Wenn man nun überlegt, das brainLight®-Komplettsystem würde weiterhin im BRK Pflegeheim bestehen, würde sich mit hoher Wahrscheinlichkeit die dadurch entstandene extrinsische Motivation weiter relativieren. Dagegen könnte die intrinsische Motivation weiter ausgebaut werden.

Hat sich Ihr allgemeines Befinden während der gesamten Studienzeit durch die regelmäßigen brainLight®-Anwendungen verändert?

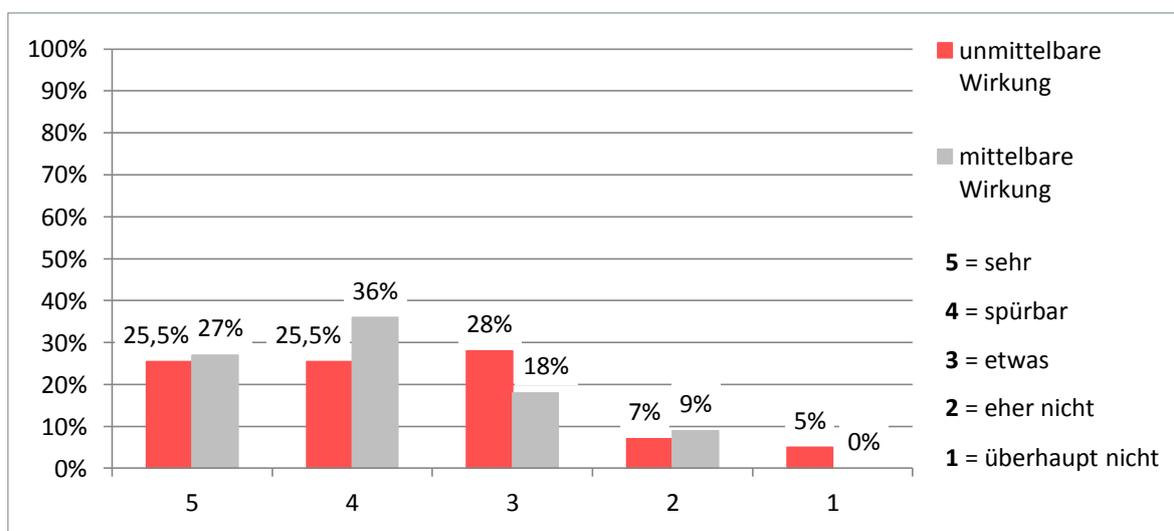


Abbildung 30: Mittelbare Wirkung auf das Allgemeinbefinden – brainLight®

Nach der Testphase sollten die Teilnehmer hinsichtlich ihres veränderten Allgemeinbefindens ein Gesamtresümee ziehen. Die Angaben in Grau zeigen, dass sich das allgemeine Befinden von 81 % der Teilnehmer im Laufe der vier Wochen veränderte. Dabei war die Wirkung bei 27 % sehr intensiv, bei 36 % spürbar und bei 18 % etwas. Lediglich eine Person (9 %) konnte nach der Testphase eher keine Veränderung wahrnehmen. Direkt nach den jeweiligen brainLight®-Anwendungen (rote Balken) gaben die Teilnehmer in insgesamt 79 % der Fälle an, eine Veränderung in ihrem

¹³³ Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): Zweifaktorentheorie, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/zweifaktorentheorie.html>, (Stand: 29.12.2012)

¹³⁴ Vgl. André Moritz (Hrsg.): MOTIVATION UND STRESSRESISTENZ, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/mentalkompetenz/stressbewaeltigungsvermoegen/stressresistenz/motivation.php>, (Stand: 29.12.2012)

¹³⁵ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 119

Allgemeinbefinden festzustellen. Folglich führte nicht jede brainLight®-Sitzung zu einem verbesserten Befinden. Summiert wirkten sie aber dennoch bei über drei Viertel der Teilnehmer positiv, was durch die persönlichen Kommentare der Mitarbeiter bestätigt wird. U.a. wurden Aussagen dahingehend gegeben, dass sich die Teilnehmer leichter und fitter, ruhiger und gelassener oder allgemein besser und entspannter fühlten. Die weiteren Aussagen und die Begründungen hierzu stehen im Anhang unter Anlage 18.

Haben Sie das brainLight®-Komplettsystem auch nach Feierabend genutzt?

Der Hintergrund dieser Frage war es herauszufinden, wie wichtig es den teilnehmenden Mitarbeitern war, das System als Ausgleichs- und Unterstützungsangebot zu nutzen. Bei der Auswertung kam heraus, dass alle Personen, die diese Frage beantworteten, das brainLight®-Komplettsystem auch vor bzw. nach der Arbeit benutzt haben. Vier der elf Teilnehmer sagten sogar, die Anwendungen ausschließlich nach Feierabend gemacht zu haben. Hierzu wurden Angaben wie „Nach der Arbeit, da hatte ich Zeit für die Anwendung.“, „Nach der Arbeit war es ein beruhigender Ausgleich. Ich bin auch in meiner Freizeit, sogar im Urlaub, gekommen.“ oder „Es war eine Auszeit – finde es sinnvoll die Anwendungen nach der Arbeit zu machen.“ gemacht. Die Pausenzeiten wurden eher selten für eine brainLight®-Sitzung genutzt, da lt. den Mitarbeitern diese zeitlich zu knapp sind bzw. einige Mitarbeiter (Tagesbegleitungen) keine Pause haben.

Sicherlich besteht ein Zusammenhang dahingehend, dass die Pausen zu kurz für eine brainLight®-Anwendung sind und dass das System überwiegend nach der Arbeit genutzt wurde. Dennoch zeigt dieses Ergebnis, dass die Mitarbeiter ein hohes Interesse daran hatten, die Wirkungsweise des brainLight®-Komplettsystems zu testen, um im besten Fall einen persönlichen Nutzen daraus ziehen zu können. (Weitere Kommentare in Anlage 19)

Wenn das brainLight®-Komplettsystem weiterhin für Sie zur Verfügung stehen würde, wie oft würden Sie es nutzen?

Anschließend wurde danach gefragt, ob die Teilnehmer das brainLight®-Komplettsystem auch weiterhin nutzen würden. Den Befragten wurden fünf Antwortkategorien vorgegeben (täglich, mehrmals pro Woche, einmal pro Woche, einmal pro Monat und nie). Alle Mitarbeiter waren sich einig, dass sie das System bei weiterer Verfügbarkeit mehrmals pro Woche nutzen würden. Diese Antworten zeigen, dass die Qualität der Anwendungen als sehr hochwertig wahrgenommen wurde und die Teilnehmer das brainLight®-System in Zukunft weiter nutzen würden. Die Anmerkungen zu dieser Frage können in Anlage 20 nachgelesen werden.

Wie intensiv konnten Sie durch die regelmäßigen brainLight®-Anwendungen die Inhalte des EQ-Seminars reflektieren und verinnerlichen?

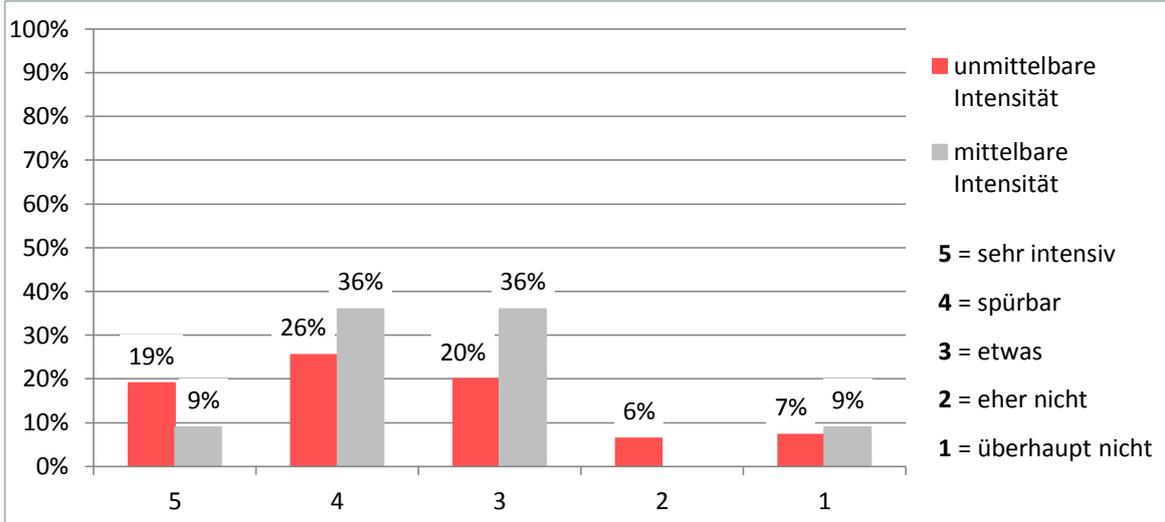


Abbildung 31: Verinnerlichung des EQ-Seminars durch brainLight®

Diese Grafik zeigt die Einschätzung der Teilnehmer, in welchem Maß die brainLight®-Sitzungen unterstützen konnten, die Inhalte des EQ-Seminars zu reflektieren und zu verinnerlichen. Diesbezüglich wird zum einen dargelegt, wie die einzelnen brainLight®-Sitzungen unmittelbar bewertet wurden (rot), zum anderen, wie der Gesamteindruck nach vierwöchiger Testphase war (grau). Die Frage verknüpft beide Untersuchungen miteinander und besitzt dadurch einen hohen Stellenwert.

Wie die Abbildung 31 zeigt, gaben 81 % der Mitarbeiter nach der Testphase an, dass sie die Inhalte des EQ-Seminars, während den brainLight®-Sitzungen reflektieren und verinnerlichen konnten. Eine Person konnte dies sehr intensiv und jeweils vier (36 %) spürbar und etwas. Von einer Person wurde das brainLight®-System nicht als Reflexions- bzw. Verinnerlichungshilfe wahrgenommen. Die Ergebnisse aus der kontinuierlichen Befragung zeigen, dass die Anwendungen insgesamt zu 65 % den Reflexions- und Verinnerlichungsprozess der Teilnehmer unterstützten. Demzufolge konnte nicht jede brainLight®-Sitzung zur Reflexion und Verinnerlichung der Inhalte des EQ-Seminars beitragen und dennoch ist der Großteil der Mitarbeiter der Meinung, dass das brainLight®-System eine unterstützende Wirkung hatte. Kommentare und Gründe, welche die Teilnehmer für die unterschiedlich ausgeprägte Intensität der Verinnerlichung angaben, können der Anlage 21 entnommen werden.

3.5 Komprimierte Ergebnisse

Die persönliche Meinung der Teilnehmer ist, dass die von Grund auf bereits relativ stark beherrschten Fähigkeiten der emotionalen Intelligenz durch das EQ-Seminar unmittelbar und mittelbar weiter ausgebaut werden konnten. Die Gegenüberstellung der unmittelbaren und mittelbaren Veränderungsintensitäten der Bereiche der emotionalen Intelligenz zeigt bei der Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle und Selbstmotivation eine regressive Entwicklung. Wohingegen bei den weiteren zwei Fähigkeitsbereichen Empathie und soziale Kompetenz ein progressiver Verlauf eingetreten ist. Beide Entwicklungsrichtungen haben spezifische Gründe und letztendlich kann auch bei den zurückgehenden Trends ein positives Resümee gezogen werden.

Bezüglich der Selbstwahrnehmung kann durch die rückläufige Entwicklung darauf geschlossen werden, dass sich die Teilnehmer während des EQ-Seminars unmittelbar Etliches aneignen konnten. Der Verinnerlichungsprozess geschah zügig und ein individueller Standard wurde aufgebaut. Das zeigt sich durch die mittelfristig geringere Modulation. Es gibt gewisse Fähigkeiten, welche lediglich einmal gelernt werden müssen, um sie zu beherrschen.¹³⁶ Nach dem Ergebnis dieser Studie kann geschlussfolgert werden, dass der Elementarfaktor der emotionalen Intelligenz, die Selbstwahrnehmung,¹³⁷ zu einem Fähigkeitsbereich gehört, bei welchem zumindest innerhalb von vier Wochen kein ständiges Training erforderlich ist. Der anfängliche Wissensaufbau war wichtig. Doch nach einer gewissen Zeit konnte diese Fähigkeit nicht mehr weiter gesteigert werden. Die aufgrund des Projektes dennoch erhöhte Wahrnehmung bezüglich der eigenen Gefühle führte bei den Teilnehmern dazu, dass allgemein mehr Resonanz¹³⁸ vorherrschte.

Wie der direkte Vergleich der Selbsteinschätzungen der Teilnehmer vor und nach dem EQ-Seminar zeigt, konnten sie unmittelbar sehr viel über emotionale Selbstkontrolle lernen (stärkste Veränderung). Nach vier Wochen Forschungsdauer ist allerdings ein regressiver und konträrer Verlauf zu verzeichnen – der Verbesserungsgrad der Teilnehmer ist nun am geringsten. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass die Theorie von den Mitarbeitern sehr gut verstanden wurde, was durchaus der Fokussierung auf das Thema „Emotionen“ und den ausführlichen Reflexionen durch die Videoanalyse zuzuschreiben ist.

¹³⁶ Vgl. Ekman, P.: Gefühle lesen, S. 357

¹³⁷ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 109 ff. & Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 67

¹³⁸ Vgl. Forschungs-Sozietät Well...come 21 – Grenzraum von Kunst und Wissenschaft: Resonanz, online im Internet unter: <http://www.global-brain-sounds.info/?p=2544>, (Stand: 19.01.2013)

Resonanz: die Wirkung, die jemand/etwas in jemand/etwas Anderem erzeugt. Sie ist materiefrei, oft fühlbar oder sichtbar und fast immer messbar.

Die praktische Realisierung im Alltag ohne externe Unterstützung stellte allerdings die schwierigere Aufgabe dar. Dennoch entstand innerhalb der vier Wochen ein Nutzen für einige Personen u.a. dadurch, dass durch kontrollierte Gefühlsregulation heikle Situationen entschärft werden konnten.

Der Verlauf, den die Mitarbeiter bezüglich ihrer Motivation beschrieben, ist klassisch. Der Grund für die regressive Entwicklung ist, dass die gemeinsam angebotenen Maßnahmen – EQ-Seminar und das brainLight®-System – externe Motivationsfaktoren darstellten. Diese führen lt. der Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg dazu, unmittelbar die extrinsische Motivation zu steigern. Im weiteren Verlauf nimmt die erhöhte Motivation tendenziell ab. Dieses Phänomen wird speziell in diesem Fall dadurch begründet, dass sowohl das EQ-Seminar als auch das brainLight®-System nach einer gewissen Zeit als Hygienefaktoren (Standards) angesehen wurden. Somit führten die Maßnahmen nicht mehr zur Steigerung der Motivation, sondern zur Verringerung der Unzufriedenheit.¹³⁹ Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass beide Maßnahmen zumindest teilweise dazu führten, dass ebenso die intrinsische Motivation der Mitarbeiter gesteigert wurde. Durch die Inhalte beider Elemente wurden die teilnehmenden Personen in ihrem Selbstvertrauen gestärkt, was fundamental für die Selbstmotivation ist.¹⁴⁰ Wie bereits erwähnt, wirkt sich intrinsische Motivation auf das Leistungsniveau¹⁴¹ und auf das Stressempfinden¹⁴² aus. Lt. den Angaben der Teilnehmer wurde bei diesen beiden Eigenschaften bereits eine Verbesserung festgestellt. Eine Wiederholung des EQ-Seminars und die längerfristige Verfügbarkeit des brainLight®-Komplettsystems könnten bewirken, dass die intrinsische Motivation der Mitarbeiter weiter gesteigert wird.

Der Bereich Empathie, vor und nach dem Seminar der Bestbewertete, konnte unmittelbar nur minimal verbessert werden. Mittelbar ist hier allerdings eine konträre und somit progressive Entwicklung zu erkennen – letztendlich erzielten die Teilnehmer in dieser Fähigkeit den größten Erfolg. Dieses Ergebnis bestätigen die Mitarbeiter auch in einer weiteren Frage, in welcher sie angeben sollten, welche Fähigkeiten sie während des EQ-Seminars besonders ausbauen konnten. Die Aussagen der Mitarbeiter deuten darauf hin, dass gelernt wurde, ausgehend von der eigenen Basis des empathischen Verhaltens, situationsabhängig zu entscheiden, ob und in welchem Maß Empathie entgegengebracht

¹³⁹ Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): Zweifaktoretheorie, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/zweifaktoretheorie.html>, (Stand: 29.12.2012)

¹⁴⁰ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 119

¹⁴¹ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 65

¹⁴² Vgl. André Moritz (Hrsg.): MOTIVATION UND STRESSRESISTENZ, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/mentalkompetenz/stressbewaeltigungsvermoegen/stressresistenz/motivation.php>, (Stand: 29.12.2012)

wird. Dadurch entstand ein Vorteil für die Mitarbeiter zum einen dahingehend, dass das empathische Verhalten gesteigert wurde, zum anderen, dass in bestimmten Fällen die Empathie zurückgeschraubt wurde, um nicht emotional mitzuleiden, sondern lediglich kognitiv mitzufühlen.¹⁴³

Die Entwicklung der Fähigkeit der sozialen Kompetenz zeigt ebenso wie die der Empathie einen fortschreitenden Verlauf. Konnten die Teilnehmer unmittelbar eine durchschnittliche Verbesserung dieser Fertigkeit wahrnehmen, war mittelbar die Steigerung deutlicher zu spüren. Wie bereits erwähnt, stellt die soziale Kompetenz in gewisser Weise das Resultat der vorherigen Fähigkeiten dar.¹⁴⁴ Diesbezüglich musste mit ziemlicher Sicherheit in erster Linie eine bestimmte Qualität hinsichtlich der dahin führenden Kompetenzen erreicht werden, um darauf folgend das Beziehungsmanagement zu verbessern. Lt. den Aussagen der Teilnehmer führte die Schulung letztendlich dazu, dass Konflikte und Auseinandersetzungen konstruktiver gelöst werden können. Zudem konnten die Mitarbeiter eine gesteigerte Kommunikationsqualität innerhalb des Teams feststellen und beschrieben, dass die Zusammenarbeit mit den Bewohnern des Öfteren als angenehmer empfunden werde.

Die voraussichtliche Wirkung des EQ-Seminars wurde von den Teilnehmern überwiegend langfristig eingeschätzt. Der größte Teil der Mitarbeiter würde dennoch eine Wiederholung nach spätestens zwei bis drei Jahren als positiv erachten. Speziell die brainLight®-Anwendungen führten bei den Mitarbeitern zur unmittelbaren und mittelbaren Stärkung bestimmter Eigenschaften. Den deutlichsten Unterschied konnten sie bei der `Entspanntheit` und der `Inneren Ruhe und Gelassenheit` erkennen. Die Eigenschaften `Fröhlichkeit` und `Allgemeine körperliche Beschwerden` konnten durch die brainLight®-Anwendungen unmittelbar relativ gering verbessert werden. Nach vier Wochen steigerte sich allerdings auch hier die Wirkung, was langfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit noch intensiver geschehen würde. Auch ihr Allgemeinbefinden bewerteten die Teilnehmer nach der Forschungsdauer besser. Zudem weckte das regelmäßig genutzte brainLight®-System zum Großteil positive Emotionen bei den Mitarbeitern. Diese konnten durch die einzelnen Anwendungen intensiv erlebt werden. Die Sitzungen mit brainLight® halfen außerdem, vorhandene negative Emotionen zu verarbeiten. Des Weiteren zeigten die Mitarbeiter ein

¹⁴³ Vgl. Lossau, N.: Echte Gefühle lassen Gehirne im gleichen Takt schwingen, online im Internet unter: http://www.welt.de/print/die_welt/wissen/article13544743/Echte-Gefuehle-lassen-Gehirne-im-gleichen-Takt-schwingen.html, (Stand: 18.01.2013)

Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 19

¹⁴⁴ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 153 ff.

hohes Engagement bezüglich der regelmäßigen Nutzung des brainLight®-Systems und legten die Sitzungen überwiegend in den Feierabend. Sie gaben ergänzend an, dass sie das Komplettsystem auch zukünftig mehrmals pro Woche verwenden würden. Letztlich stellte sich heraus, dass die Teilnehmer das brainLight®-System als unterstützende Maßnahme für das EQ-Seminar wahrnahmen. Nach den persönlichen Aussagen konnten die Inhalte des Seminars während der Anwendungen reflektiert und verinnerlicht werden. Es stellte sich bereits nach vier Wochen ein individueller Nutzen für 91 % der teilnehmenden Mitarbeiter aufgrund dieses Projektes ein. Persönliche Beispiele während verschiedener Alltagssituationen, in welchen die emotionale Intelligenz bereits angewandt wurde, bestätigen dieses Ergebnis.

4 Rückschlüsse auf andersartige Einrichtungen

Diese Forschung untersuchte den Nutzen, welcher durch die Schulung der emotionalen Intelligenz für die Mitarbeiter in einem Demenzpflegeheim entstand. Die generierten Ergebnisse und der daraus entstandene Vorteil können jedoch auf jedweden Unternehmenstyp übertragen werden. Sowohl Kultur- und Sporteinrichtungen als auch Wirtschaftsunternehmen oder Bildungsstätte können von dem Faktor „Emotionale Intelligenz“ sozial und wirtschaftlich profitieren.

Mögliche Effekte aufgrund geschulter Emotionswahrnehmung

Durch die Schulung der Selbstwahrnehmung entstand für die Teilnehmer dieser Forschung einerseits der Nutzen, dass sie alternative Optionen bezüglich der Aufgabenbewältigung erkannten. Andererseits wurde die eigene Person wieder mehr wahrgenommen und mit mehr Akzeptanz behandelt. Hinter diesem Ergebnis stehen bereits zwei wesentliche Faktoren, von welchen auch andersartige Unternehmungen profitieren könnten. Vorangestellt wird die aktuelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt: Die Anforderungen und der Druck steigen und die Arbeitsplätze sind zunehmend unsicher. Dem können viele Arbeitnehmer nicht mehr standhalten. Die Folge daraus ist, dass die Zahl der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen drastisch gestiegen ist.¹⁴⁵ Mithilfe eines EQ-Seminars können Alternativen aufgezeigt werden, wie die Mitarbeiter in anspruchsvollen kräftezehrenden Situationen emotional professioneller handeln können. Dadurch kann der Stresspegel reduziert und der psychische Druck gesenkt werden. Der Aspekt, dass die

¹⁴⁵ Vgl. FOCUS Online (Hrsg.): Zahl der Fehltage wegen psychischer Belastung steigt, online im Internet unter: http://www.focus.de/panorama/vermischtes/erhoechte-anforderungen-an-arbeitnehmer-zahl-der-fehltage-wegen-psychischer-belastung-steigt_aid_745471.html, (Stand 17.01.2013)

eigene Person wieder mehr fokussiert wird, ist zudem förderlich für die Gesundheit. Denn die eigene Wahrnehmung und die eigene Bewertung gegenüber der jeweiligen Situation sind entscheidend dafür, ob der Stress gesundheitsgefährdend ist.¹⁴⁶ Außerdem kann die gesteigerte Gefühlswahrnehmung hilfreich sein, Personalentscheidungen zu treffen oder Verhandlungen zu führen. Denn in beiden Fällen helfen die wahrgenommenen Gefühle dabei, das Gleichgewicht zwischen Intuition und Verstand zu finden und leiten Entscheidungen in die richtige Richtung.¹⁴⁷

Mögliche Effekte aufgrund geschulter Gefühlsregulation

Die gesteigerte Fähigkeit die eigenen Gefühle wahrzunehmen, führte bei den Teilnehmern dieser Forschung dazu, diese besser regulieren zu können. Bestimmte Gefühle konnten deutlicher erkannt werden, was in Verbindung mit gezielter Emotionsregulation dazu führte, dass adäquater damit umgegangen werden konnte. Was sich hier einzelne Mitarbeiter zunutze gemacht haben, könnte in anderen Einrichtungen ebenso funktionieren. Wenn Mitarbeiter eines Unternehmens in Kontakt zu Kunden treten, ist es wichtig, dass sie die eigenen Gefühle in dem Moment, in dem sie auftreten, erkennen und somit verhindern können, dass z.B. spontane, unüberlegte Versprechungen oder Konditionen ausgesprochen werden. Zudem kann erreicht werden, dass je nach Kundentyp die eigenen Emotionen verstärkt oder abgeschwächt werden, um sie somit situationsabhängig in der benötigten, sozial akzeptablen Weise ausdrücken zu können.¹⁴⁸ Des Weiteren könnten es sich Führungskräfte zur Aufgabe machen, die Emotionen ihrer Mitarbeiter zu beachten und ernst zu nehmen. Denn dadurch entsteht Resonanz, welche es ermöglicht, dass Führungskräfte in gewissen Maß die Gefühle und somit auch die Stimmung im Team regulieren können. Wenn Resonanz herrscht, werden die Energien bzw. die Schwingungen einer Person z.B. dem Abteilungsleiter von der Gruppe aufgenommen und widergespiegelt. Von dieser Art der Führung könnten auch Bildungsstätte Gebrauch machen. Wenn Schülern Verständnis und Unterstützung seitens der Lehrkräfte entgegengebracht werden, kann auch hier positive Resonanz entstehen und u.a. dazu führen, dass Schüler gegenseitig ihre Ideen austauschen und voneinander lernen. Das Zusammenspiel innerhalb der Gruppe wird somit intensiviert.¹⁴⁹

¹⁴⁶ Vgl. Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.): Ratgeber zur gesundheitlichen Prävention, online im Internet unter: http://www.bmg.bund.de/fileadmin/redaktion/pdf_publicationen/BMG-V-09053-Ratgeber-Zur-Gesundheitlichen-Praevention_201005_01.pdf, S. 67 ff. (Stand: 18.01.2013)

¹⁴⁷ Vgl. Management-Institut Dr. A. Kitzmann (Hrsg.): Seminar Details Emotionale Intelligenz, online im Internet unter <http://www.kitzmann.biz/pages/seminare/emotionale-intelligenz.html?gclid=CP-W1vX7m71CFQjwzAodLVoAxAQ>, (Stand: 24.09.2012)

¹⁴⁸ Vgl. Malti, T./ u.a.: Kluge Gefühle?, S. 34

¹⁴⁹ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 40

Mögliche Effekte aufgrund geschulter Selbstmotivation

Wie in diesem Projekt wäre es auch in anderen Einrichtungen in erster Linie die extrinsische Motivation, welche durch die offerierten Maßnahmen gesteigert werden könnte. Allerdings vermittelten sowohl das EQ-Seminar als auch die Anwendungen mit brainLight® Anerkennung und Selbstvertrauen. Wie in den vorherigen Absätzen bereits beschrieben, nehmen diese Faktoren positiven Einfluss auf die intrinsische Motivation. Diese wiederum lässt die Überzeugung steigen, dass die eigenen Fähigkeiten ausreichen, um das angestrebte Ziel zu erreichen.¹⁵⁰ Zudem können die Ausdauer, der Ehrgeiz und das Engagement erhöht werden. All diese Eigenschaften werden bspw. dafür benötigt, dass Rückschläge verkraftet werden und die Arbeit weitergeführt werden kann.¹⁵¹ Diese Eigenschaften machen leistungsstarke Mitarbeiter aus¹⁵² und können somit erheblich auf den Erfolg eines Unternehmens bzw. einer Einrichtung wirken.¹⁵³

Mögliche Effekte aufgrund geschulter Empathie

Die Mitarbeiter des Pflegeheims profitierten des Weiteren von der intensiven Beschäftigung mit dem Thema „Empathie“. Zum einen konnte die Fähigkeit, sich emotional auf Andere einzustellen, klassisch weiterentwickelt werden, wodurch gewisse Verhaltensmuster verständlicher wurden.¹⁵⁴ In Schulen bspw. könnte diese Fähigkeit dazu dienen, dass Konflikte präventiv vermieden werden. Wenn sie zwangsweise entstanden sind, wäre der Mehrwert dahingehend, dass Lösungen weitsichtig gesucht werden können.¹⁵⁵ Lehrkräfte oder aber die Schüler selbst – wenn diesen das Thema „Empathie“ bzw. „Emotionale Intelligenz“ explizit nahegebracht würde – könnten davon profitieren.¹⁵⁶ Ferner könnte der Nutzen einer Kultur- oder Sporteinrichtung dahingehen, dass z.B. das Motiv beim Kauf einer Eintrittskarte erkannt wird. Dadurch könnte das Angebot der Nachfrage angepasst oder wirkungsvolle Werbemaßnahmen getroffen werden.¹⁵⁷ Zum anderen bewerteten die Teilnehmer dieser Studie auch die Rückstufung des empathischen Verhaltens als positiv. Die Reduktion der Empathie kann genau wie bei Personen, die im Gesundheitswesen arbeiten, auch bei Führungskräften hilfreich sein. Denn wenn sich Leitungspersonen zu sehr um ihre Mitarbeiter sorgen, kann das hinderlich

¹⁵⁰ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 115

¹⁵¹ Vgl. Ebenda S. 119

¹⁵² Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 65

¹⁵³ Vgl. upbox GmbH (Hrsg.): Mitarbeiter motivieren und damit den Unternehmenserfolg beeinflussen, online im Internet unter: <http://www.gruenderhelden.de/mitarbeiter-motivieren-und-damit-den-unternehmenserfolg-beeinflussen/>

¹⁵⁴ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 259

¹⁵⁵ Vgl. André Moritz (Hrsg.): Empathie, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/kommunikativekompetenz/empathie/einfuehlungsvermoegen.php>, (Stand: 05.10.2012)

¹⁵⁶ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 240

¹⁵⁷ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 154

für deren Arbeit sein. Zu viel Empathie kann dazu führen, dass die fremden Emotionen eine überwältigende und stressige Wirkung haben. Die Folge ist nicht sozial angemessenes und hilfreiches Verhalten, sondern Rückzug oder sogar Aggressivität. Es muss folglich die Grenze erkannt werden, wann Empathie ausschließlich mit negativen Gefühlen verbunden ist und nicht mehr reguliert werden kann. Dann können Folgen wie bspw. das Burnout-Syndrom vermieden werden.¹⁵⁸

Mögliche Effekte aufgrund geschulter sozialer Kompetenz

Zusammengefasst konnten die Teilnehmer der Wirksamkeitsforschung ihr Beziehungsmanagement stark verbessern. Auseinandersetzungen innerhalb des Teams wurden seit dem EQ-Seminar konstruktiver, ehrlicher und offener. Probleme wurden vermehrt angesprochen und eine offenere Gesprächskultur führte zu einer generell toleranteren, ruhigeren und friedlicheren Atmosphäre im Team. Auch in anderen Unternehmen oder Einrichtung kann gutes Konfliktmanagement innerhalb einer Arbeitsabteilung dazu führen, dass der Kooperationswille steigt.¹⁵⁹ In einer offenen und ehrlichen Atmosphäre können Beziehungen auf einer resonanten Basis aufgebaut werden und letztlich unterstützen, dass Menschen ein einheitliches Ziel verfolgen.¹⁶⁰ Ein hoher EQ ermöglicht ein harmonisches Zusammenarbeiten und die Wahrnehmung der individuellen Fähigkeiten und Talente.¹⁶¹ Er ist dementsprechend mitentscheidend, wie hoch der genutzte IQ innerhalb eines Teams ist.¹⁶²

Mögliche Effekte aufgrund vermehrter positiver Emotionen

Eine zusätzlich förderliche Erscheinung war, dass die Maßnahmen im durchgeführten Projekt viele positive Emotionen bei den Teilnehmern weckten. Auch das kann zu einer angenehmeren Atmosphäre innerhalb des Teams führen. Denn aus positiven Emotionen resultiert ein psychophysisches Wohlbefinden, was meist eine lern- und leistungsgünstige Wirkung mit sich zieht.¹⁶³ Neben der gesteigerten Leistungsfähigkeit könnte das gesteigerte Wohlbefinden auch im Rahmen des Gesundheitswesens förderlich sein. Das

¹⁵⁸ Vgl. Lossau, N.: Echte Gefühle lassen Gehirne im gleichen Takt schwingen, online im Internet unter: http://www.welt.de/print/die_welt/wissen/article13544743/Echte-Gefuehle-lassen-Gehirne-im-gleichen-Takt-schwingen.html, (Stand: 18.01.2013)

¹⁵⁹ Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 190 ff.

¹⁶⁰ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 61

¹⁶¹ Vgl. Ebenda S. 75 ff.

¹⁶² Vgl. Goleman, D.: EQ Emotionale Intelligenz, S. 205

¹⁶³ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 248 ff.

emotionale Befinden eines Menschen ist mitverantwortlich für den Gesundheitszustand¹⁶⁴ und könnte zu einer Verringerung der Krankheitstage führen.

Ausblick

Mit großer Wahrscheinlichkeit werden in Zukunft Arbeitgeber vermehrt auf Arbeitnehmer zugehen müssen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Unternehmen mit schlechtem Image werden wenig Erfolg haben, diese Fachkräfte zu akquirieren. Aus der Sicht des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU) werden diese Unternehmen mehr Wert auf das „Auf den Mitarbeiter zugehen“ legen und mit Hilfsangeboten werben müssen.¹⁶⁵ Die Maßnahmen dieser Forschungsarbeit stellen eine Möglichkeit dar, bei der dem Arbeitnehmer Wertschätzung und Unterstützung vermittelt werden. Aber auch der Arbeitgeber kann von der gesteigerten Leistungsbereitschaft, Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter profitieren.

„Wenn Leute sich gut fühlen, arbeiten sie am besten. Positive Gefühle fördern die geistige Effizienz.“¹⁶⁶ Dieses Zitat von Daniel Goleman aus dem Buch „Emotionale Führung“ (2002) stellt eine einfache aber treffende Zusammenfassung dieses Abschnitts dar und zeigt auf, wie leicht es sein könnte, ein angenehmes Beschäftigungsverhältnis sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber zu schaffen.

5. Management Summary

Das Ziel dieser Arbeit war es, neue Erkenntnisse über die Wirksamkeit eines EQ-Seminars im Rahmen des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Personal mit unterstützender Anwendung eines brainLight®-Komplettsystems zu erhalten. Es sollte herausgefunden werden, in welchem Ausmaß sich beide Elemente auf die Zusammenarbeit innerhalb des Teams, den Umgang des Personals mit den Bewohnern, das allgemeine Befinden der Teilnehmer und die Attraktivität des Arbeitsplatzes auswirken. Zudem war interessant zu erfahren, inwieweit beide Maßnahmen komplementär zusammenwirken. Und letztendlich sollte der Faktor „Emotionale Intelligenz“ als wichtige betriebswirtschaftliche Variable hervorgehoben werden.

Elf Mitarbeiter des BRK Pflughelms Buxheim nahmen diesbezüglich an einem EQ-Seminar und einer parallel durchgeführten Studie mit einem brainLight®-Komplettsystem

¹⁶⁴ Vgl. DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Allgemeinbefinden, online im Internet unter: <http://flexikon.doccheck.com/de/Allgemeinbefinden>, (Stand: 28.12.2012)

¹⁶⁵ Vgl. Schmitz, W.: Gesunde Mitarbeiter zahlen sich aus, online im Internet unter: <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Gesunde-Mitarbeiter-zahlen-sich-aus/59367/4>, (Stand: 19.01.2013)

¹⁶⁶ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 33

teil. Durch die Auswertung der erhobenen Daten konnte herausgefunden werden, dass sowohl das EQ-Seminar als auch die brainLight®-Anwendungen, Einfluss auf den Alltag der Teilnehmer hatten.

Bezüglich der Zusammenarbeit innerhalb des Teams wurde beobachtet, dass sowohl der Umgang mit Auseinandersetzungen als auch die Kommunikation verbessert wurden. Beides sind empfehlenswerte Entwicklungen. Die beschriebene Haltung gegenüber konfliktschweren Umständen ist förderlich, um emotionalen Stress zu vermeiden. Emotionaler Stress wirkt sich negativ auf das emotionale Gehirn aus, welches für das psychische Wohlbefinden und großteilig für die Körperphysiologie verantwortlich ist. Das wiederum kann gesundheitliche Folgen, vor allem depressive Erkrankungen, mit sich ziehen.¹⁶⁷ Da Konflikte dennoch unvermeidbar sind, ist es wichtig, eine offene Gesprächskultur zu verfolgen, in welcher Probleme angesprochen werden können. Das stärkt den Zusammenhalt innerhalb des Teams und fördert ein gutes Arbeitsklima.¹⁶⁸

Die Teilnehmer beschrieben den Umgang mit den Bewohnern generell als toleranter. Wahrscheinlich war es gerade das EQ-Seminar, welches dazu führte, dass die gesteigerte Fähigkeit der Gefühlsregulation erste Erfolge zeigen konnte. In einem gewissen Maß wurde es für die Teilnehmer möglich, ihren Gemütszustand aktiv zu beeinflussen. Dadurch konnte rücksichtsvoller mit den Emotionen Anderer umgegangen werden, was zu vereinfachten Beziehungen führte. Auch die eigenen Gefühle konnten vermehrt in sozial akzeptabler Weise ausgedrückt werden. Der Effekt hierbei war, dass es den Mitarbeitern leichter fiel, die Bewohner zu leiten, was auf die erhöhte Resonanz zurückzuführen ist.

Die Fragestellung, ob sich die Personalmaßnahmen auf das Wohlergehen der Mitarbeiter auswirken würden, kann ebenfalls mit Ja beantwortet werden. Die Teilnehmer wurden explizit nach ihrem allgemeinen Befinden gefragt. Es stellte sich heraus, dass es sich bei 81 % der Teilnehmer in Richtung Wohlbefinden veränderte. Überdies bargen beide Methoden die Möglichkeit, sich mit den persönlichen Gefühlen zu beschäftigen. Negative Gefühle konnten verarbeitet und positiv intensiv erlebt werden. Speziell die Anwendungen mit brainLight® weckten bei den Mitarbeitern zudem wohltuende Emotionen. Diese wirken auf das Wohlbefinden eines Menschen¹⁶⁹ und heben dessen Stimmung.

¹⁶⁷ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 197 ff.

¹⁶⁸ Vgl. Gehlenborg, F.: Gute Laune macht produktiv, online im Internet unter: http://www.welt.de/print/die_welt/hamburg/article108828252/Gute-Laune-macht-produktiv.html, (Stand: 17.12.2012)

¹⁶⁹ Vgl. Schulze, R./ u.a.: Emotionale Intelligenz, S. 248 ff.

Zudem führten die angebotenen Maßnahmen unmittelbar zur erhöhten extrinsischen Motivation und im weiteren Verlauf ebenso zu ersten Anzeichen gesteigerter intrinsischer Motivation. Die Motivation ist Grund dafür, ob bestimmte Situationen als belastend oder wohltuend fordernd wahrgenommen werden. Wenn Menschen ihre Arbeit als anspruchsvoll, aber nicht ständig als überfordernd wahrnehmen, werden sie zufrieden sein.¹⁷⁰ Des Weiteren existiert das Phänomen, dass Menschen gegenseitig ihre Physiologien beeinflussen. Die Emotionen einzelner Personen wirken auf den Gefühlszustand Anderer – die Emotionen gleichen sich sozusagen an. Demzufolge kann sich durch die optimistischen Gefühle, welche bei den Mitarbeitern hervorgerufen wurden, nicht nur die Stimmungslage dieser Personen verbessern, sondern ebenso die des gesamten Teams und im idealen Fall auch die des gesamten Wohnraums. Sowohl das erhöhte Wohlbefinden als auch die mehrfach hervorgerufenen positiven Emotionen bewirken ein angenehmeres Arbeitsklima. Neben der positiven Arbeitsatmosphäre führt auch die gesteigerte Motivation dazu, dass der Arbeitsplatz als attraktiver erachtet wird.¹⁷¹ Somit kann die Frage, ob sich beide Elemente auf die Attraktivität des Arbeitsplatzes ausgewirkt haben, ebenso mit Ja beantwortet werden.

Es war außerdem interessant herauszufinden, inwieweit der Verinnerlichungsprozess in Bezug auf das EQ-Seminar durch die brainLight®-Anwendungen unterstützt werden konnte. Nach den Angaben der Mitarbeiter hatte das brainLight®-System eine komplementäre Wirkung. Wie in Abschnitt 3.4.2 (Seite 56) bereits beschrieben, gaben die Teilnehmer an, dass sich 65 % der Anwendungen zur Reflexion und Verinnerlichung geeignet hätten. Ergänzend sagten 81 % der Teilnehmer, dass die Anwendungen halfen, die Inhalte des EQ-Seminars zu reflektieren und zu verinnerlichen.

Das EQ-Seminar und die brainLight®-Anwendungen hatten im Rahmen dieser Forschungsarbeit u.a. einen sozialen Hintergrund. Die menschliche Zusammenarbeit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sollten gefördert werden – dies wurde realisiert. Überdies konnte die Motivation der Teilnehmer gesteigert werden. Zwischen der Harmonie innerhalb der Gruppe und dem Arbeitsklima besteht ein Zusammenhang.¹⁷² Ebenso wie zwischen dem Arbeitsklima und der Motivation. Und letztendlich auch

¹⁷⁰ Vgl. André Moritz (Hrsg.): MOTIVATION UND STRESSRESISTENZ, online im Internet unter: <http://www.softskills.com/mentalkompetenz/stressbewaeltigungsvermoegen/stressresistenz/motivation.php>, (Stand: 29.12.2012)

¹⁷¹ Vgl. Goleman D.: Emotionale Führung, S. 24 ff.

¹⁷² Vgl. Ebenda S. 40 ff.

zwischen der Motivation und der Leistungsfähigkeit.¹⁷³ Diese addierten sogenannten soft facts¹⁷⁴ beeinflussen somit die hard facts, also die betriebswirtschaftlich messbaren Faktoren.¹⁷⁵ U.a. könnte auf langfristige Sicht der Vorteil entstehen, dass durch entschärfte Konfliktsituationen der emotionale Stress sinkt und somit psychisch-gesundheitliche Beschwerden verringert werden.¹⁷⁶ Auch das gesteigerte Wohlbefinden könnte den Gesundheitszustand positiv beeinflussen.¹⁷⁷ In ausgereifter Form könnte das wiederum bewirken, dass sich der verbesserte gesundheitliche Zustand auf die Krankheitsfälle der Mitarbeiter auswirkt. Auch die Motivation spielt eine große Rolle. Denn sie veranlasst die Mitarbeiter, einen gewissen Leistungsstandard beizubehalten.¹⁷⁸ Motivierte Mitarbeiter stellen so gesehen die Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens bzw. einer Einrichtung dar¹⁷⁹ und können sowohl das Geschäftsergebnis als auch das Wachstum beeinflussen.¹⁸⁰ Durch die Ergebnisse und deren Übertragung auf andere Unternehmen bzw. Einrichtungen (Absatz 4.) kann der Faktor „Emotionale Intelligenz“ als wichtige betriebswirtschaftliche Variable im Personalmanagement gesehen werden. Das brainLight®-Komplettsystem hatte deutlich eine ergänzende Wirkung, um die Verinnerlichung dieses Faktors zu unterstützen.

Die subjektiv von den Teilnehmern wahrgenommene Veränderung hinsichtlich der Zusammenarbeit, des Arbeitsklimas und des Wohlbefindens der Mitarbeiter ist vielversprechend. Um die objektiv wahrnehmbare Wirkung messen zu können, wird das Projekt in Zukunft in leicht modifizierter Form weitergeführt. Hierfür wird in erster Linie erneut ein EQ-Einführungsseminar für weitere Mitarbeiter organisiert. Ebenso wie in diesem Projekt wird das Tagesseminar kostenlos und während der Arbeitszeit angeboten. Voraussetzung wird sein, dass die Teilnehmer regelmäßig organisierte Auffrischungsveranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen. Somit kann den Mitarbeitern eine Unterstützung angeboten und gleichzeitig die betriebswirtschaftlichen Aspekte – z.B. kostenintensive Arbeitszeit – miteinbezogen werden. Das Ziel, einen

¹⁷³ Vgl. André Moritz (Hrsg.): MOTIVATION UND STRESSRESISTENZ, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/mentalkompetenz/stressbewaeltigungsvermoegen/stressresistenz/motivation.php>, (Stand: 29.12.2012)

¹⁷⁴ Vgl. Gabler Wirtschaftslexikon (Hrsg.): harte und weiche Faktoren, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/harte-und-weiche-faktoren.html>, (Stand: 25.01.2013)

soft facts: weichen Faktoren wie Image, Stimmungen, Wissen und das daraus resultierende Verhalten.

¹⁷⁵ Vgl. Bormann, H.: Wie aus „soft facts“ im Betriebsalltag „hard facts“ werden, online im Internet unter: <http://www.business-wissen.de/unternehmensfuehrung/unternehmensentwicklung-soft-facts-haben-relevanz/>, (Stand: 25.01.2013)

¹⁷⁶ Vgl. Servan-Schreiber, D.: Die Neue Medizin der Emotionen, S. 197 ff.

¹⁷⁷ Vgl. DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Allgemeinbefinden, online im Internet unter: <http://flexikon.doccheck.com/de/Allgemeinbefinden>, (Stand: 28.12.2012)

¹⁷⁸ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S. 65

¹⁷⁹ Vgl. upbox GmbH (Hrsg.): Mitarbeiter motivieren und damit den Unternehmenserfolg beeinflussen, online im Internet unter: <http://www.gruenderhelden.de/mitarbeiter-motivieren-und-damit-den-unternehmenserfolg-beeinflussen/>, (Stand: 21.01.2013)

¹⁸⁰ Vgl. Goleman, D.: Emotionale Führung, S.37

Ausgleichsmechanismus für die Mitarbeiter zu schaffen, wird auch künftig verfolgt. Demzufolge hat dieses Projekt eine reale Chance, dem Arbeitgeber als Differenzierung auf dem Arbeitsmarkt zu dienen.

6. Zusammenfassung

Dass der EQ im großen Ausmaß für den Erfolg im Leben verantwortlich ist, wurde am Anfang dieser Ausarbeitung thematisiert. Es wurde erläutert, dass es sich bei der emotionalen Intelligenz um ein relativ neues Konzept handelt, welches zwar bereits 1990 von den Psychologen Salovey und Mayers erforscht wurde, allerdings erst fünf Jahre später durch den Psychologen Daniel Goleman an Popularität gewann. Mit der Zeit fand die emotionale Intelligenz vermehrt Anklang und es wird zunehmend versucht, sie in Unternehmen, Einrichtungen und Bildungsstätten zu integrieren. Dennoch konnte der große kommerzielle Durchbruch noch nicht realisiert werden, was u.a. durch die weitverbreiteten Kritiken begründet ist.

Die Forschungsstudie dieser Bachelorthesis stellt ein Projekt dar, bei welchem untersucht wurde, inwieweit sich die Beherrschung der emotionalen Intelligenz im Arbeitsalltag bemerkbar macht. Dies wurde anhand einer Wirksamkeitsanalyse eines EQ-Seminars, kombiniert mit einem unterstützenden Element, dem brainLight®-Komplettsystem, getestet. Die Zusammensetzung des EQ-Seminars mit dem brainLight®-Komplettsystem war aufgrund der ähnlichen Wertevermittlung erfolgsversprechend. Das Unternehmen brainLight® verfolgt die Philosophie, Menschen wieder mit ihrem eigentlichen Wesen in Kontakt zu bringen und das globale Bewusstsein und Verständnis zu vermehren. Dahingehend wurde eine komplementäre Wirkung angestrebt. Da die Wirkung ausschließlich in Verbindung mit einem realen Projektpartner festzustellen ist, wurde die Studie mit Mitarbeitern des BRK Pflegeheims Buxheim durchgeführt. Dabei wurde u.a. der Aspekt betrachtet, dass Personen in der Pflegebranche in ihrem Berufsalltag sowohl vor großen körperlichen Herausforderungen als auch unter speziellem psychischen Druck stehen. Hinzu kommen der demografische Wandel und der damit verbundene, in Zukunft noch stärker werdende Fachkräftemangel.

Die theoretische Grundlage zu diesem Thema bestand darin, verschiedene Modelle der emotionalen Intelligenz zu betrachten und die wesentlichen Grundzüge zu verstehen. Primär wurde von dem Fünf-Faktoren-Modell nach Goleman ausgegangen, welches aus Selbstwahrnehmung, Selbstkontrolle, Selbstmotivation, Empathie und sozialer Kompetenz

besteht. Nachfolgend ging es darum, einen genaueren Eindruck von den teilnehmenden Mitarbeitern und deren Arbeitssituation zu erhalten. Das BRK Pflegeheim Buxheim stellt ein verhältnismäßig qualitativ hochwertiges Umfeld sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Bewohner dar. Allerdings konnten auch hier bereits erste Anzeichen des prekären Trends festgestellt werden.

Projektbeginn war der 08. November 2012. An diesem Tag fand das EQ-Seminar statt und das brainLight®-System wurde eingeführt. Das Seminar konnte, den generierten Ergebnissen zufolge, hinreichend Inhalte der emotionalen Intelligenz vermitteln. Anhand einer unmittelbaren und mittelbaren Befragung beschrieben die Teilnehmer die wahrgenommene Wirkung. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Mitarbeiter sowohl im Fähigkeitsbereich des Selbstmanagements als auch im Beziehungsmanagement deutlich stärker einschätzen als zuvor. Auch bei tendenziell rückläufigen Trends war die Quintessenz, dass jede Fähigkeit auf Basis der individuellen Beherrschung weiterentwickelt werden konnte. Aus dem Verlauf der vierwöchigen Forschungsdauer mit dem brainLight®-Komplettsystem kann ebenso ein positives Resümee gezogen werden. Nicht nur einzelne Eigenschaften wie `Entspanntheit`, `Innere Ruhe und Gelassenheit` und `Stressresistenz` konnten gestärkt werden, sondern auch körperlich fühlten sich die Teilnehmer wohler. In Bezug auf das Allgemeinbefinden und auf die Verarbeitung bestimmter Emotionen konnte eine Wirkung festgestellt werden, welche langfristig gesundheitsfördernde Folgen haben könnte. Hinsichtlich der Fragestellung, ob sich beide Elemente komplementär beeinflussen, entstand ebenfalls ein affirmatives Ergebnis. Generell bewerteten die Teilnehmer die Studie sehr positiv.

Eine Übertragung der Ergebnisse auf andersartige Unternehmungen stellte den Faktor „Emotionale Intelligenz“ zusätzlich als wandelbare betriebswirtschaftliche Größe heraus. Das EQ-Seminar mit unterstützender Anwendung des brainLight®-Systems wurde nicht einzig den Strukturen und den Umständen des Pflegeheims angepasst. Beide Elemente vermitteln Wissen, von dem jeder Manager, jede Führungskraft, jeder Mitarbeiter selbst Lehrende profitieren können.

Der Nutzen der Teilnehmer, resultierend aus dieser Forschungsarbeit war bereits merklich und könnte mit hoher Wahrscheinlichkeit noch ausgeweitet werden. Eine aussichtsreiche Entwicklung wäre, wenn nicht nur einzelne Mitarbeiter oder Führungskräfte einem solchen Seminar beiwohnen würden, sondern Wert auf die Schulung einer gesamten Organisation

gelegt würde. Obwohl dies eine zeit- und kostenintensive Maßnahme ist, wird in Zukunft eine gewisse Unterstützung seitens des Arbeitgebers nicht ausbleiben können.

Bei den Ergebnissen der kleinen Stichprobe dieses Projektes wurden die persönlichen Meinungen der Teilnehmer eingefangen. Daher stellen die generierten Ergebnisse zwar eine Zukunftstendenz, jedoch keine vorbehaltlose Prognose dar. Allerdings ist das Gesamtergebnis sehr vielversprechend und kann eine Methode sein, sich als Arbeitgeber zu differenzieren. Denn das Projekt stellt eine Maßnahme dar, welche den Arbeitnehmern Unterstützung, Wertschätzung und Kooperationswillen signalisiert.

Literaturverzeichnis

- Bayerisches Rotes Kreuz Kreisverband Unterallgäu (Hrsg.), online im Internet unter: http://www.brkua.de/ph_unserhaus.html, (Stand 13.10.2012).
- best:management e.U. (Hrsg.): emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://lexikon.stangl.eu/3239/emotionale-intelligenz/>, (Stand: 20.09.2012).
- Bormann, Hans-Werner, b-wise GmbH (Hrsg.): Wie aus „soft facts“ im Betriebsalltag „hard facts“ werden, online im Internet unter: <http://www.business-wissen.de/unternehmensfuehrung/unternehmensentwicklung-soft-facts-haben-relevanz/>, (Stand: 25.01.2013).
- brainLight GmbH (Hrsg.): brainLight relaxTower GRAVITY, online im Internet unter: http://www.brainlight.com/epages/15303114.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15303114/Products/%22brainLight%20relaxTower%20GRAVITY%22, (Stand: 04.12.2012).
- brainLight GmbH (Hrsg.): Entspannungs- und Shiatsu-Massage-Systeme, online im Internet unter: http://www.brainlight.com/epages/15303114.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15303114/Categories/%22Entspannungs-%20und%20Shiatsu-Massage-Systeme%22, (Stand: 12.12.2012).
- brainLight GmbH (Hrsg.): Infobroschüre brainLight® LIFE IN BALANCE, S. 2, 3 ff.
- brainLight GmbH (Hrsg.): Unternehmensphilosophie, online im Internet unter: http://www.brainlight.com/epages/15303114.sf/de_DE/?ObjectPath=/Shops/15303114/Categories/%22Referenzen%20-%20Infos%22/Unternehmensphilosophie, (Stand: 27.09.2012).
- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.): Ratgeber zur gesundheitlichen Prävention, online im Internet unter: http://www.bmg.bund.de/fileadmin/redaktion/pdf_publicationen/BMG-V-09053-Ratgeber-Zur-Gesundheitlichen-Praevention_201005_01.pdf, S. 67 ff. (Stand: 18.01.2013).
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) Kommunikationsstab (Hrsg.): Eckpunkte der Umsetzung des Koalitionsvertrages für die Pflegereform, S.4, online im Internet unter: http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/Laufende_Verfahren/P/Pflegereform/Eckpunkte_Pflege.pdf, (Stand: 15.09.2012).
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) Kommunikationsstab (Hrsg.): Pflegefachkräftemangel, online im Internet unter: <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegekraefte/pflegefachkraeftemangel.html>, (Stand: 15.09.2012).
- Bundesverband deutscher Banken e.V. (Hrsg.): Vom Umgang der Psyche mit Risiko und Ungewissheit, online im Internet unter: <http://www.die-bank.de/finanzmarkt/vom-umgang-der-psyche-mit-risiko-und-ungewissheit>, (Stand: 30.01.2013).

- Compagnon Marktforschungsinstitut GmbH & Co.KG (Hrsg.): Einzelexplorationen, online im Internet unter: <http://www.compagnon.de/index.php?id=103>, (Stand: 09.02.2013).
- Demos GmbH (Hrsg.): Emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://www.demos.com.de/de/kurs-emotionale-intelligenz-11021.htm?gclid=CPmAvcj8m7ICFdHMzAodsQQA1Q>, (Stand: 24.09.2012).
- DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Allgemeinbefinden, online im Internet unter: <http://flexikon.doccheck.com/de/Allgemeinbefinden>, (Stand: 28.12.2012).
- DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Autonomes Nervensystem, online im Internet unter: http://flexikon.doccheck.com/de/Autonomes_Nervensystem?cide=dce105146, (Stand 27.09.2012).
- DocCheck Medical Services GmbH (Hrsg.): Hypothalamus, online im Internet unter: <http://flexikon.doccheck.com/de/Hypothalamus>, (Stand: 20.01.2013).
- Endres, Helene, SPIEGEL ONLINE GmbH (Hrsg.): “Mit den eigenen Neurosen beschäftigen”, online im Internet unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/verunsicherte-chefs-mit-den-eigenen-neurosen-beschaefigten-a-751624.html>, (Stand: 01.02.2013).
- Ekman, Paul: Gefühle lesen – Wie Sie Emotionen erkennen und richtig interpretieren, 2. Auflage 2010, © Spektrum Akademischer Verlag Heidelberg 2010, S. 23 ff., 92 ff., 249, 357.
- FOCUS Online (Hrsg.): Zahl der Fehltage wegen psychischer Belastung steigt, online im Internet unter: http://www.focus.de/panorama/vermishtes/erhoehte-anforderungen-an-arbeitnehmer-zahl-der-fehltage-wegen-psychischer-belastung-steigt_aid_745471.html, (Stand 17.01.2013).
- Forschungs-Sozietät Well...come 21 – Grenzraum von Kunst und Wissenschaft: Resonanz, online im Internet unter: <http://www.global-brain-sounds.info/?p=2544>, (Stand: 19.01.2013).
- Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): Einthemenbefragung: Form der Befragung, bei der nur ein Thema untersucht wird, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/einthemenbefragung.html>, (Stand: 28.09.2012).
- Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): harte und weiche Faktoren, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/harte-und-weiche-faktoren.html>, (Stand: 25.01.2013).
- Gabler Wirtschaftslexikon - Die ganze Welt der Wirtschaft (Hrsg.): Zweifaktorentheorie, online im Internet unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/zweifaktorentheorie.html>, (Stand: 29.12.2012).
- Gehlenborg, Frederike, Die Welt online – Axel Springer AG (Hrsg.): Gute Laune macht produktiv, online im Internet unter: http://www.welt.de/print/die_welt/hamburg/article108828252/Gute-Laune-macht-produktiv.html, (Stand: 17.12.2012).

- Goleman, Daniel / Boyatzis, Richard / McKee, Annie: Emotionale Führung, 1. Auflage 2002, © 2002 Econ Ullstein List Verlag GmbH & Co. KG, München, S. 24 ff., 33, 37, 40, 61, 65, 75 ff., 90, 138, 177.
- Goleman, Daniel: EQ Emotionale Intelligenz, 20. Auflage 2008, Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG, München, S. 54, 65, 67, 68, 69, 70 ff., 77, 78, 79, 83, 88 ff., 114 ff., 115, 116 ff., 119, 127, 128, 138, 148, 152 ff., 153 ff., 154, 190, 192, 205, 335 ff.
- Handelsblatt online GmbH (Hrsg.): Merkel: Gesellschaft nicht auseinanderdriften, online im Internet unter: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/demographischer-wandel-merkel-gesellschaft-nicht-auseinanderdriften/6549236.html>, (Stand 15.09.2012).
- Jacobi-Wanke, Heike / Hackmann, Mathilde / Stöcker, Gertrud / Wagner, Franz / Werner, Stefan, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) – Bundesverband e.V. (Hrsg.): Pflegebildung verstehen – eine kurze Einführung, online im Internet unter: http://www.dbfk.de/download/download/bildung_verstehen_web2012-06-08.pdf, (14.09.2012).
- Jenull, Brigitte: Spannungsfeld Pflegeheim, 2010, © 2011 Pabst Science Publishers, D-49525 Lengerich, S. 34.
- jobware Online-Service GmbH (Hrsg.): Fachliche Fähigkeiten, online im Internet unter: http://www.go-jobware.de/wiki/Fachliche_F%C3%A4higkeiten, (Stand: 18.09.2012).
- Lanzke, Alice, SÜDWESTRUNDFUNK Anstalt des öffentlichen Rechts (Hrsg.): Dem Mitleid auf der Spur, online im Internet unter: <http://www.ard.de/mensch-alltag/empathie-tania-singer/-/id=918676/nid=918676/did=1699994/1fkr7tz/index.html>, (Stand: 05.10.2012).
- Lossau, Norbert, Die Welt online – Axel Springer AG (Hrsg.): Echte Gefühle lassen Gehirne im gleichen Takt schwingen, online im Internet unter: http://www.welt.de/print/die_welt/wissen/article13544743/Echte-Gefuehle-lassen-Gehirne-im-gleichen-Takt-schwingen.html, (Stand: 18.01.2013).
- Rosenstock, Tobias, Rosenstock Geräte & MöbelDesign (Hrsg.): Wirkungsweise der farbigen brainLight- Brille, online im Internet unter: http://www.google.de/imgres?um=1&hl=de&client=firefox-a&sa=N&tbo=d&rls=org.mozilla:de:official&biw=1366&bih=638&tbn=isch&tbnid=byJtdH76ll7r8M:&imgrefurl=http://brainlight.de.tl/Farbige-Brillen.htm&docid=B13OLO8P0mD1HM&imgurl=http://img.webme.com/pic/b/brainlight/brille_led_nah2.jpg&w=400&h=150&ei=quLrUJnUOI_esgb-oICgBw&zoom=1&iact=hc&vpx=4&vpy=405&dur=1352&hovh=120&hovw=320&tx=220&ty=83&sig=110575203600388576059&page=1&tbnh=117&tbnw=280&start=0&ndsp=19&ved=1t:429,r:13,s:0,i:127, (Stand: 08.01.2013).
- Malti, Tina / Häcker, Thomas / Nakamura, Yuka: Kluge Gefühle? – Sozial-emotionales Lernen in der Schule, 2009, © 2009 Verlag Pestalozzianum an der Pädagogischen Hochschule Zürich, S. 28, 33 ff., 34.
- Management-Institut Dr. A. Kitzmann (Hrsg.): Seminar Details Emotionale Intelligenz, online im Internet unter <http://www.kitzmann.biz/pages/seminare/emotionale-intelligenz.html?gclid=CP-W1vX7m7ICFQjwzAodLVoAxQ>, (Stand: 24.09.2012).

- Moritz, André (Hrsg.): Empathie, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/kommunikativekompetenz/empathie/einfuehlungsvermoegen.php>, (Stand: 05.10.2012).
- Moritz, André (Hrsg.): MOTIVATION UND STRESSRESISTENZ, online im Internet unter: <http://www.soft-skills.com/mentalkompetenz/stressbewaeltigungsvermoegen/stressresistenz/motivation.php>, (Stand: 29.12.2012).
- Dipl.-Psych. Dr. Satow, Lars (Hrsg.): Emotionale Intelligenz, online im Internet unter: <http://www.psychomeda.de/lexikon/emotionale-intelligenz.html>, (Stand: 14.09.2012).
- Dipl.-Psych. Dr. Satow, Lars (Hrsg.): Kognition: Kognitive Fähigkeiten, online im Internet unter: <http://www.psychomeda.de/lexikon/kognition.html>, (Stand: 18.09.2012).
- Schmitz, Wolfgang, VDI Verlag GmbH (Hrsg.): Gesunde Mitarbeiter zahlen sich aus, online im Internet unter: <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Gesunde-Mitarbeiter-zahlen-sich-aus/59367/4>, (StanVDI Verlag GmbH: 19.01.2013).
- Schulze, Ralf / Freund, P. Alexander / Roberts, Richard D. (Hrsg.): Emotionale Intelligenz – Ein Internationales Handbuch, 2006, © 2006 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Göttingen • Bern • Wien • Toronto • Seattle • Oxford • Prag, Rohnsweg 25 Göttingen, S. 24, 40 ff., 41 ff., 70, 109, 133, 240, 247, 248 ff., 259, 262.
- sentiso GmbH (Hrsg.): Demographischer Wandel und Fachkräftemangel in Deutschland, online im Internet unter: <http://www.sentiso.de/informationen/6-demographischer-wandel-und-fachkraeftemangel>, (Stand: 14.01.2013).
- Servan-Schreiber, David: Die Neue Medizin der Emotionen – Stress, Angst, Depression: Gesund werden ohne Medikamente, 8. Auflage 2006, Wilhelm Goldmann Verlag, München in der Verlagsgruppe Random House GmbH, S. 15, 19 ff., 126 ff., 136, 197 ff.
- Sieben, Barbara: Management und Emotionen – Analyse einer ambivalenten Verknüpfung, 2007, © 2007 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main, S. 203, 250.
- Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH (Hrsg.): Höchster Krankenstand seit 15 Jahren, online im Internet unter: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/krankmeldungen-hoechster-krankenstand-seit-jahren-1.1283778>, (Stand: 16.01.2013).
- Prof. Dr. Tiebel, Christoph, Hochschule Heilbronn (Hrsg.): EQ-Seminar, online im Internet unter: http://www.hs-heilbronn.de/3010508/eq_seminar, (Stand: 25.09.2012).
- uni-protokolle.de (Hrsg.): Kynopädagoge, online im Internet unter: <http://www.uni-protokolle.de/Lexikon/Kynop%E4dago.html>, (Stand: 02.11.2012).
- upbox GmbH (Hrsg.): Mitarbeiter motivieren und damit den Unternehmenserfolg beeinflussen, <http://www.gruenderhelden.de/mitarbeiter-motivieren-und-damit-den-unternehmenserfolg-beeinflussen/>, (Stand: 21.01.2013).
- VDI Verlag GmbH (Hrsg.): Gesunde Mitarbeiter zahlen sich aus, online im Internet unter: <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Gesunde-Mitarbeiter-zahlen-sich-aus/59367/4>, (Stand: 16.01.2013).

Waschatz, Berit, Die Welt online – Axel Springer AG (Hrsg.): Emotionale Intelligenz lässt sich erlernen, online im Internet unter:

<http://www.welt.de/gesundheit/psychologie/article13532689/Emotionale-Intelligenz-laesst-sich-erlernen.html>, (Stand: 14.09.2012).

Wildermuth, Volkart, Deutschlandradio Körperschaft des öffentlichen Rechts: Die Weisheit der Alten, online im Internet unter:

<http://www.dradio.de/dkultur/sendungen/kritik/1773107/>, (Stand: 24.09.2012).

ZEIT ONLINE GmbH (Hrsg.): Kabinett beschließt Pflege-Mindestlohn, online im Internet unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2010-07/mindestlohn-pflege-2>, (Stand: 14. 07.2012).

Zeltner, Felix, SPIEGEL ONLINE GmbH (Hrsg.): Helferkrankheit, online im Internet unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/helferkrankheiten-schwaeche-ist-tabu-a-763522.html>, (Stand: 16.01.2013).

Anhang

Anlage 1:

Grafik zu der Geschlechterverteilung der teilnehmenden Mitarbeiter.

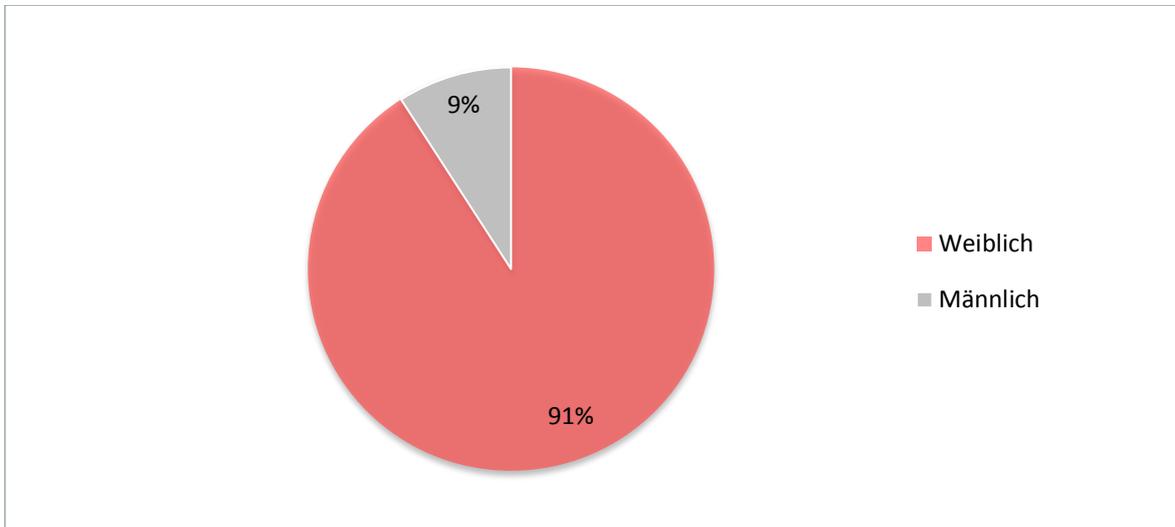


Abbildung 32: Geschlecht der Teilnehmer

Da die Teilnehmer von dem Heimleiter und dem Pflegedienstleiter ausgewählt wurden, kann hier nicht interpretiert werden, dass sich tendenziell mehr Frauen von dem EQ-Seminar angesprochen fühlten.

Anlage 2:

Grafik des jeweils höchsten Bildungsabschlusses der Mitarbeiter des BRK Pflegeheims.

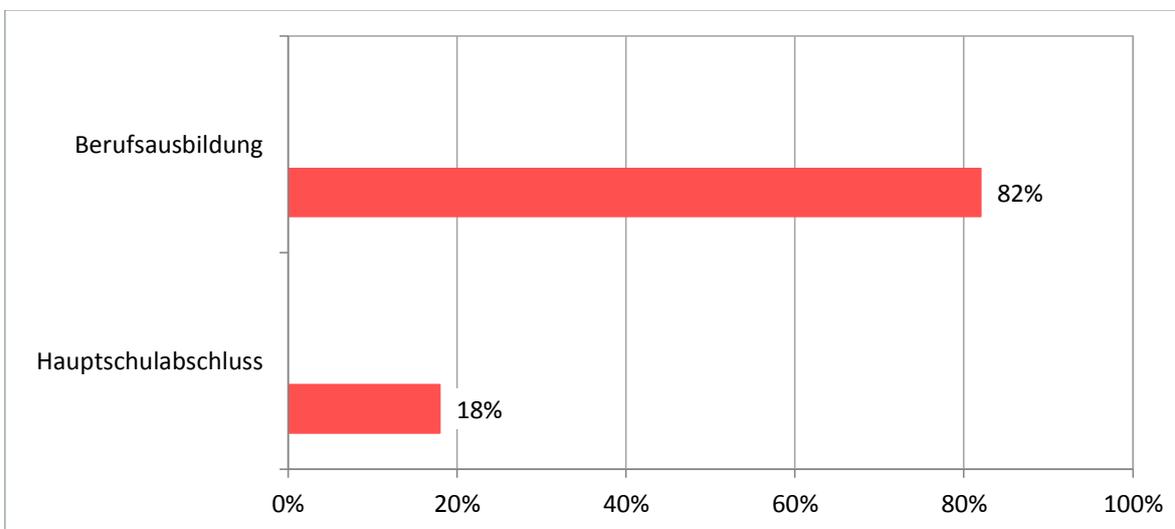


Abbildung 33: Bildungsabschluss der Teilnehmer

Anlage 3:

Fragebogen der unmittelbaren Befragung des EQ-Seminars.



Campus Künzelsau
Reinhold-Würth-Hochschule



EQ-Seminar 2012

Liebe/r Mitarbeiter/innen,

ihre Meinung über die Wirkung des EQ-Seminars ist uns sehr wichtig. Daher bitten wir Sie, die nachfolgenden Fragen so ehrlich wie möglich zu beantworten. Wie häufig können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? Die Daten stellen einen wichtigen Bestandteil für eine Bachelor-Forschungsarbeit dar, werden anonym gehalten und nicht an Dritte weitergegeben.

Bewerten Sie sich selbst anhand folgender Skala:

1: nie; 2: selten; 3: gelegentlich; 4: öfter; 5: immer

		1	2	3	4	5
1.)	Ich nehme meine eigenen Emotionen und ihre Wirkung bewusst wahr.					
2.)	Ich strebe nach einer stetigen Verbesserung meiner eigenen Leistung .					
3.)	Ich halte Impulse und negative Emotionen unter Kontrolle.					
4.)	Ich höre anderen Menschen aufmerksam zu, und versuche ihre Sicht der Dinge nachzuvollziehen.					
5.)	Ich kann für ein Vorhaben den Beistand von Schlüsselpersonen gewinnen.					
6.)	Ich kenne meine Fähigkeiten, Stärken und Schwächen und weiß wie sie auf andere wirken.					
7.)	Ich bleibe selbst in emotional aufrührenden und kritischen Momenten ruhig.					
8.)	Ich versuche meine Leistung zu verbessern, indem ich kalkulierte Risiken eingehe, um ein Ziel zu erreichen.					
9.)	Ich bin taktvoll und gewandt im Umgang mit anderen Menschen.					
10.)	Ich bin in der Lage meine Stimmung zu kontrollieren.					
11.)	Ich setze mir realistische und messbare Ziele, die gleichzeitig herausfordernd sind.					
12.)	Ich nehme Mimiken, Gestiken und die Körpersprache anderer Menschen wahr.					
13.)	Ich interessiere mich für das, was andere Menschen beschäftigt.					
14.)	Ich finde den richtigen Zugang zu einem Zuhörer, um ihn für ein Ziel zu begeistern.					
15.)	Ich weiß, wie ich mich nach außen zu präsentieren habe, um einen gewünschten Eindruck zu hinterlassen.					
16.)	Ich kann bei anderen Menschen bestimmte Emotionen wecken.					
17.)	Ich kann mit Veränderungen und Ungewissheiten umgehen.					
18.)	Ich denke in Ruhe über Dinge nach, bevor ich eine Entscheidung treffe.					
19.)	Ich versetze mich bei Diskussionen in die Emotionen eines anderen Menschen oder einer Gruppe hinein.					
20.)	Ich setze verschiedene Taktiken ein, um andere zu überzeugen.					
21.)	Ich weiß, in welchen Situationen eine gewisse Zurückhaltung erfordert ist.					
22.)	Ich gestehe mir selbst meine Fehler ein und nehme Kritik an.					
23.)	Ich sehe in einem Rückschlag eher eine Herausforderung als eine Belastung.					
24.)	Ich kontrolliere den Ausdruck meiner Gefühle und mein Verhalten gegenüber meinen Mitmenschen.					



Soziodemografische Angaben:

25.) Teilnehmernummer: _____

26.) Geschlecht? Weiblich Männlich

27.) Wie alt sind Sie? _____ Jahre

Sonstige Wünsche, Anregungen und/ oder Kritik

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung.
Sie haben uns sehr geholfen.**

Die Teilnahme erfolgte am 08. November 2012 infolge der Wirksamkeitsforschung eines Emotionalen Intelligenz-Seminars im Rahmen des Gesundheitsmanagements für speziell belastetes Pflegepersonal mit unterstützender Anwendungen eines brainLight®-Komplettsystems.

Abbildung 34: Unmittelbarer Fragebogen – EQ-Seminar

Anlage 4:

Detaillierte Wünsche, Anregungen, Lob und/ oder Kritik infolge des EQ-Seminars.

Jeweils 6-mal genannt:

„Positiv, weil abwechslungsreich.“

„Sehr interessant!“

3-mal genannt:

„Ich muss den Input des Seminars Zuhause erst noch einmal reflektieren.“

2-mal genannt:

„Das EQ-Seminar war hilfreich um wieder mehr auf sich selbst zu achten.“

Jeweils 1-mal genannt:

„Die Hunde waren toll.“

„Das EQ-Seminar war ein gutes Ventil.“

„Der Vergleich von Hund zu Bewohner war gut.“

„Man konnte neue Impulse für den Alltag erhalten.“

„Ich konnte meine emotionale Intelligenz weiterentwickeln.“

„Die Inhalte waren auch für Konfliktsituationen sehr hilfreich.“

„Es hat gut getan, etwas Selbstbestätigung bezüglich des Jobs, zu bekommen.“

„Es war schön, dieses Seminar in einer Gruppe zu machen, in der alle Teilnehmer in etwa die gleichen Schwierigkeiten im Arbeitsalltag haben.“

„Durch die Teilnahme an dem EQ-Seminar konnte ich den Alltag mal entfliehen und mich mit neuen Menschen, die andere Berufe haben, beschäftigen.“

Anlage 5:

Programmauswahl der brainLight®-Studie.

brainLight® relaxTower Gravity

Kurzprogramme bis 10 Minuten

<i>Programm 90:</i> Vortrag „Stressmanagement“ mit Shiatsu-Massage (wechselnde Positionen)	🌀~○
<i>Programm 91:</i> Vortrag „Kreativität steigern“ mit Shiatsu-Massage (mit Waden-Swing-Massage)	🌀~○
<i>Programm 92:</i> Vortrag „Selbstbewusstsein stärken“ mit Shiatsu-Massage (mit Wiegefunktion)	🌀~○
<i>Programm 93:</i> Vortrag „Hintergrund und Wirkungsweise der brainLight®-Systeme“ mit Rückenmassage	🌀~○
<i>Programm 94:</i> Vortrag „Leichter lernen“ mit Rückenmassage	🌀~○
<i>Programm 10:</i> Positive Affirmation für den Tagesbeginn mit Rückenmassage	●
<i>Programm 11:</i> Positive Affirmation für das Ende eines Tages mit Rückenmassage	●
<i>Programm 12:</i> Reine Nackenmassage zu dem Musikstück „Free flow“	🌀~
<i>Programm 13:</i> Reine Nackenmassage zu dem Musikstück „Chill fit“	🌀~
<i>Programm 14:</i> Relaxmassage zu dem Musikstück „Energy“	🌀~
<i>Programm 15:</i> Relaxmassage zu dem Musikstück „Free Time“	🌀~
<i>Programm 16:</i> Kurzmeditation „Energie auftanken“	👁️
<i>Programm 17:</i> Kurzmeditation „Kraftvoll sein“	👁️

20-Minuten-Programme

<i>Programm 20:</i> Rückenmassage zu dem Musikstück „Fantasy“	●
<i>Programm 21:</i> Rückenmassage zu dem Musikstück „Space“	●
<i>Programm 22:</i> Rückenmassage zu dem Musikstück „Creativity“	🌀~
<i>Programm 23:</i> Rückenmassage zu dem Musikstück „Wellpower“	🌀~
<i>Programm 24:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Deep insight“	🌀~○
<i>Programm 25:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Do it“	🌀~○
<i>Programm 26:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm: „In 15 Minuten frisch und munter“	👁️○
<i>Programm 27:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm: „In 15 Minuten ruhig und ausgeglichen“	👁️○
<i>Programm 28:</i> Musiksession zu dem Musikstück „brainFlight“	👁️
<i>Programm 29:</i> Sprachgeführte Tiefenentspannung „Reise durch den Körper“	👁️

30-Minuten-Programme

<i>Programm 30:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Sky“	👁️
<i>Programm 31:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Chill out“	👁️
<i>Programm 32:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Falling waters“	🌀~○
<i>Programm 33:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Freedom“	🌀~○
<i>Programm 34:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm zu dem Musikstück „Ocean“	🌀~○

40-Minuten-Programme

<i>Programm 40:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm mit der Tiefensuggestion „Konzentration steigern“	🌀~
<i>Programm 41:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm mit der Tiefensuggestion „Erfolgreicher leben“	🌀~
<i>Programm 42:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm mit der Tiefensuggestion „Erfolgreich verkaufen“	🌀~
<i>Programm 43:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm mit der Tiefensuggestion „Stress abbauen“	🌀~
<i>Programm 44:</i> Rundum-Wohlfühlprogramm mit der Tiefentrance „Fantasiereise“	🌀~○

Abbildung 35: Programmauswahl – brainLight®

Anlage 6:

Fragebogen der kontinuierlichen Befragung der brainLight®-Studie.



Campus Künzelsau
Reinhold-Würth-Hochschule



Liebe/r Mitarbeiter/innen,

Ihre Meinung über die Wirkung des brainLight®-Systems ist uns sehr wichtig. Daher bitten wir Sie, uns mit dem folgenden Fragebogen ein paar Auskünfte zu geben. Die Daten stellen einen wichtigen Bestandteil für eine Bachelor-Forschungsarbeit dar. Alle Angaben werden anonym gehalten und nicht an Dritte weitergegeben. Um im Rahmen dieser Forschungsarbeit einen Zusammenhang zu dem EQ-Seminar herstellen zu können, bitten wir Sie, sich kurz an dieses zu erinnern bevor Sie die Anwendung starten.

Bitte Fragebogen immer direkt nach der Sitzung ausfüllen. Danke.

Wenn Sie Ihre **erste** Anwendung machen, beginnen Sie bitte mit dem Programm 01: „Rundum Wohlfühlprogramm – Einführung (20 Min.)“

Teilnehmernummer: _____

1. Auswahl des Programms: Nr. _____

2. Wie empfanden Sie die ...

(1 = unangenehm; 2 = eher unangenehm; 3 = neutral; 4 = gut; 5 = sehr gut)

... Massage?	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Stimme & Musik?	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Lichtimpulse?	1	<input type="checkbox"/>	5					

Ich habe die Brille nicht verwendet

3. Wie stark hat sich diese Anwendung mit dem brainLight®-Komplettsystems bei Ihnen auf folgende Eigenschaften ausgewirkt ...

(1 = keinerlei Auswirkung; 2 = schwache Auswirkung; 3 = spürbare Auswirkung; 4 = starke Auswirkung; 5 = sehr starke Auswirkung)

... Konzentration	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Leistungsfähigkeit	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Motivation	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Stressresistenz	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Lernfähigkeit	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Entspanntheit	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Innere Ruhe und Gelassenheit	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Fröhlichkeit	1	<input type="checkbox"/>	5					
... Allg. körperliche Beschwerden	1	<input type="checkbox"/>	5					

4. Hat sich Ihr allgemeines Befinden mit dieser brainLight®-Anwendung verändert?

Ja, sehr Nein, überhaupt nicht

Wenn eher ja, wie?: _____

Begründung: _____



Campus Künzelsau
Reinhold-Würth-Hochschule



5. Wurden während dieser brainLight®-Anwendung bestimmte Emotionen bei Ihnen geweckt? (Mehrfachnennungen sind möglich)

Ja, und zwar:

Freude Wut Trauer Angst Sonstiges: _____

Nein

Begründung: _____

6. Hatten Sie durch diese brainLight®-Anwendung das Gefühl, sich den angegebenen Emotionen stellen zu können?

Ja, sehr Nein, überhaupt nicht

Begründung: _____

7. Haben Sie durch das EQ-Seminar neue Erkenntnisse in Bezug auf Ihre Fähigkeiten gewonnen?

Ja, sehr Nein, überhaupt nicht

Wenn eher ja, welche?: _____

Begründung: _____

8. Wie intensiv konnten Sie während dieser brainLight®-Anwendung die Inhalte des EQ-Seminars reflektieren?

Sehr intensiv Überhaupt nicht

Begründung: _____

9. Sonstige Wünsche, Anregungen und/ oder Kritik

Datum: _____

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Sie haben uns sehr geholfen.

Abbildung 36: Kontinuierlicher Fragebogen – brainLight®

Anlage 7:

Detaillierte Kommentare zu Frage 4 „Hat sich Ihr allgemeines Befinden mit dieser brainLight®-Anwendung verändert?“ der kontinuierlichen Befragung – brainLight®.

Kommentare:	Begründung:
„Entspannung“	„Man konnte sich fallen lassen.“
„Pure Entspannung.“	„Angenehme Stimme, vor allem die Massage im Lendenbereich tat gut.“
„Ich bin entspannter geworden.“	
„Viel entspannter danach.“	
„Entspannt, glücklich.“	
„Viel entspannter und glücklicher.“	
„Entspannter, besser gelaunt.“	
„War nach dem Arbeiten jetzt sehr entspannend.“	„Schöner Text. Hab das Atmen fast vergessen.“
„Es war sehr entspannend. Machte mich gelöst.“	„Bei diesem Programm hatte ich wieder das ziehende Kribbeln vom rechten Ohr rüber in den Nacken und runter. War wie ein Anreiz.“
„Ich bin sehr entspannt.“	
„Entspannter, ruhiger“	
„Ich bin total ruhig und entspannt - könnte schlafen;).“	
„Ich war ruhig und entspannt.“	
„Entspannung und innere Ruhe gefunden.“	
„Ich bin ruhiger geworden.“	
„Ruhiger geworden.“ (2-mal)	
„Wurde ruhiger.“	„Kann jetzt entspannen.“
„Ruhiger nicht mehr gestresst.“	
„Bin ruhiger geworden.“	
„Bin zur Ruhe gekommen.“	„Massage tat gut.“
„Erholt“	
„Ruhe und Gelassenheit.“	
„Ich fühle mich gelassen.“	„Ich habe den Arbeitsalltag von `weiter oben` betrachtet.“
„Sehe vieles gelassener und ohne Druck.“	
„Ich bin sehr gelassener geworden.“	„Ich spürte keinen Druck. Lass mir jetzt schön Zeit zum Bogen Ausfüllen.“
„Lockerheit“	
„Ich konnte gut abschalten“	„Die entspannte immer gleiche Hintergrundmusik zieht irgendwie angenehm in den Rücken.“

„Fühle mich wohl.“	
„Wohligen Gefühl.“	
„Wohlfühleffekt“	
„Äußerst wohltuend.“	„Der Arbeitsplatz war heute mit viel Heben und Bücken verbunden. Die Anwendung lockerte die Rückenmuskulatur.“
„Fühle mich ausgeglichen.“ (2-mal)	
„Wurde ausgeglichen.“	„Als hätte etwas im Hinterkopf rüber gezogen. Anfangs war wieder das Kribbeln rechts im Ohr zum Nacken, verschwand während des Programms immer mehr.“
„Wie auf Wolken geschwebt, sehr entspannt.“	„Hätte weiterarbeiten können um 19:45 Uhr.“
„Wie auf Wolken getragen.“	
„Ich fühle mich wie auf Wolken getragen.“	
„In meinem Kopf fühlt es sich leichter an.“	„Hatte vorher leichtes Kopfwegh - etwas schwerer Hinterkopf.“
„In der Mitte des Programms (ohne Massage) hatte ich den Eindruck ein paar Zentimeter über dem Sessel zu sein.“	
„Es machte mich eher müde.“	„Die Musik sprach mich nicht so an.“
„Es hat mich eher müde gemacht.“	„Ich vergaß zwischendurch dem Text zu folgen.“
„Heute hat es mich sehr müde gemacht.“	„Vielleicht wegen anderer Uhrzeit? Erstmals am frühen Nachmittag. Als sich nach dem Text der Sessel wieder bewegte, bin ich voll erschrocken.“
„Körperlicher Art.“	„Die Flüsterstimme im rechten Ohr kribbelt sehr stark im rechten Ohr dann rüber in den Nacken und dann tief den Rücken runter - Irgendwas war dieses Mal anders.“
	„Nach dem Arbeiten hat es den Rücken etwas durchgelockert, hätte etwas kräftiger sein können.“
„Macht Hoffnung.“	„In mir kam ein Gefühl für eine Chance pro Gesundheit auf.“
„Positives Denken.“	„Positive Affirmation.“
„Ich hatte tiefgründige Gedanken.“	„Ich musste an die Arbeit denken.“
„Ich habe das Gefühl die Zeit vergeht langsamer.“	„Mir fällt es gerade schwer meine Gedanken zu bündeln.“
„Im Moment spüre ich den Unterschied zu Vorher.“	
	„Die Stille jetzt danach tut gut. Es waren viele Eindrücke sie verursachten keinen Stress aber Pause brauch ich jetzt trotzdem.“
	„Die Wärme war gut aber lieber ohne Massage.“
„Konnte keinen Unterschied merken. Außer normalerweise überstehe ich Tiefphasen der Nacht nur mir MP3 Player, heute ging´s wunderbar ohne.“	
„Ich glaube, keinen Unterschied feststellen zu können.“	
„Keinen Unterschied.“	„Fühlte mich vorher schon gut.“

„Im Sinne von Stress-Abbau nicht.“ (Programm 43)	„War froh, dass es vorbei war.“
„Kann noch nichts sagen ;).“	
	„Hatte besonders schlechten Vormittag (13:30).“

Anlage 8:

Detaillierte Kommentare zu Frage 5 „Wurden während dieser brainLight®-Anwendung bestimmte Emotionen bei Ihnen geweckt?“ der kontinuierlichen Befragung – brainLight®.

Emotionen:	Kommentare:
„Entspantheit“	
„Entspannung“ (2-mal)	„Wassergerausche und Musik sehr angenehm.“
„Sehr entspannt.“	
„Ich war erholt.“	
„Ruhe“ (6-mal)	„Angenehme Körperberührung.“
	„Ich habe die Ruhe genossen.“
„Ärger“	„Mir gefiel die Sprachführung nicht und die Stimme wir eher unangenehm.“
„Ein bisschen Ärger“	„Für Stress-Abbau, viel zu viel Text! Warum nicht nur Wald oder nur Strand, war alles viel zu viel auf einmal.“
„Ausgeglichenheit“	
„Gelassenheit“	
„Vertrauen“	„Wegen des Wohlgefühls.“
„Zukunftsfreude“	
„Gerührtheit“	
„Wärme“	
„Ich habe mich sehr wohl gefühlt.“	
„Zufriedenheit“	„Hat alles gepasst, Gedanken konnten gut fließen.“
„Erstaunen“	„Die Flüsterstimmen haben mich überrascht.“
„Erstaunen“	„Die `mittlere´ Stimme kitzelte vom Nacken den Rücken runter.“
„Mitleid“	„Manche schauen nicht nach vorne. Kommen aus dem Jammern nicht raus.“
„Mut“	„Wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg.“
„Neugier“	„Ich wollte die Lichtimpulse nicht unversucht lassen.“
„Hilflosigkeit“	
„Enttäuschung“	„Habe vom Inhalt irgendwie mehr erwartet, sorry.“
k.A.	„Gedanken“

k.A.	„Ich hatte Gedanken an einen Strand.“
k.A.	„Weil ich eigentlich schon entspannt war.“
k.A.	„Habe die Entspannung genossen.“
k.A.	„Weil ich die Entspannung genoss.“
k.A.	„Ich habe einfach nur die Bewegung des Sessels genossen.“
k.A.	„Entspannung ist keine Emotion.“
k.A.	„Weil es eine reine Massageanwendung war.“
k.A.	„Konnte nicht abschalten.“
k.A.	„Ich konnte unmittelbar nach dem Arbeiten nicht in 10 Min. abschalten.“
k.A.	„Eigentlich mag ich keine Emotionen in mir erwecken lassen. Ohne Grund, ohne, dass etwas passiert im aktiven Leben.“
k.A.	„Das Programm war alles irgendwie ein Einheitsbrei.“
k.A.	„Es war eher als wenn ich ein interessantes Buch gelesen hätte.“
k.A.	„Das Programm war mir schon bekannt.“ (3-mal)
„Freude“ (59-mal)	„Ich war sehr erstaunt über die Art der Massage; ich musste lachen, weil es so wirkte als ob der Sessel wüsste, was ich brauche.“
	„Ich musste lachen, weil die Fußteile meine Fersen und Sprunggelenke massiert haben anstatt meine Waden (bei bestimmter Position bin ich wohl zu kurz ;)). Dieses Lachen prägte weitere Empfindungen.“
	„Angenehme Körperberührung.“
	„Bei Anstrengung kann man auch selber für Ausgleich sorgen (auch ohne brainLight® System), liegt in jedem seiner Hand - ich meine in Zukunft.“
	„Botschaft: Mach`s Dir nicht selber schwer im Leben.“
	„Vermittelt Lockerheit → mach`s Dir nicht selber schwer.“
„Wut“ (1-mal)	
„Trauer“ (6-mal)	„Trauer nicht sehr extrem, aber das trifft am ehesten zu. Gedanken an Arbeitstag gestern.“
	„Theoretisch ist alles super gut. Die Umsetzung in den Arbeitsalltag (im Sinne von Kolleginnen) ist eine andere Geschichte.“
	„Meine Krankheit ist ein Teil von mir ich muss mit ihr gehen. Aber sie könnte sich mir zuliebe etwas ändern.“
„Angst“ (1-mal)	

Anlage 9:

Detaillierte Kommentare zu Frage 6 „Hatten Sie durch diese brainLight®-Anwendung das Gefühl, sich den angegebenen Emotionen stellen zu können?“ der kontinuierlichen Befragung – brainLight®.

Emotionen:	Kategorisierung:	Kommentare:
„Entspantheit“	k.A.	k.A.
„Entspannung“	Spürbar (4)	k.A.
„Entspannung“	Sehr (5)	k.A.
„Sehr entspannt.“	Spürbar (4)	k.A.
„Ruhe“	Sehr (5) (3-mal)	k.A.
„Ruhe“	Spürbar (4) (2-mal)	k.A.
„Ruhe“	k.A.	k.A.
„Ärger“	Etwas (3)	k.A.
„Ein bisschen Ärger.“	Spürbar (4)	„Ich habe es bis zum Schluss ausgehalten, sitzenzubleiben.“
„Erstaunen“	Sehr (5)	„Ich konnte die sich überschneidenden Stimmen verstehen.“
„Erstaunen“	Sehr (5)	„War mal kurz vor den Aufsetzten, blieb liegen.“
„Vertrauen“	Sehr (5)	„Es war einfach ein angenehmes Dasein.“
„Gelassenheit“	Sehr (5)	k.A.
„Zukunftsfreude“	Sehr (5)	„Ich war tief berührt, es flossen ein paar Tränen (nur kurz und keine Spur von Traurigkeit).“
„Gerührtheit“	Sehr (5)	„Schwebefühl, habe den Massagestuhl nicht mehr gespürt.“
„Wärme“	Spürbar (4)	k.A.
„Ich habe mich sehr wohl gefühlt.“	Etwas (3) (2-mal)	k.A.
„Zufriedenheit“	Sehr (5)	„Die halbe Stunde ist schnell vergangen.“
„Hilflosigkeit“	Eher nicht (4)	k.A.
„Enttäuschung“	Überhaupt nicht (1)	„Wenn dann weniger durch die Anwendung selbst.“
„Mitleid“	Spürbar (4)	„Ich behielt das Thema länger bei.“
„Neugier“	Sehr (5)	„Ich ließ die Lichtimpulse die letzten 10 Min. an.“
„Mut“	Sehr (5)	„Das Zuhören war durchweg angenehm.“
„Ich fühle mich erholt.“	Etwas (3)	k.A.

„Ausgeglichenheit“	k.A.	k.A.
	k.A.	„Weil ich entspannt war.“
	k.A.	„Mir kam es kürzer als eine halbe Stunde vor.“
	k.A.	„Ich war entspannt beim Zuhören.“
	k.A.	„Habe an nichts Großartiges gedacht, ich ließ das Programm einfach geschehen.“
	k.A.	„Ich entspanne.“
	k.A.	„Hatte keine Emotionen.“
	k.A.	„War nicht langweilig.“
	k.A.	„Hab keine Gefühle erwartet, sondern körperliche Erleichterung.“
	k.A.	„Hab mich wohlgeföhlt.“
	k.A.	„Meine Aufmerksamkeit ließ nicht nach.“
„Freude“	Sehr (5)	„Ich ließ meinem Lachen freien Lauf.“
	Sehr (5)	„Leichte Freudentränen.“
	Sehr (5)	„Das Wassergeräusch vermittelte mir Leichtigkeit – war schön.“
	Sehr (5)	„Aufmerksamkeit ließ vom Anfang bis Ende nicht nach.“
	Sehr (5)	„Ich hab mich verwöhnt geföhlt.“
	Spürbar (4)	„Viel fitter zum Arbeiten.“
„Trauer“	Sehr (5)	„Ich habe die Gedanken nicht verdrängt.“
	Sehr (5)	„Nachdenken macht Ordnung im Kopf.“
	Sehr (5)	„Meine Krankheit ist ein Teil von mir, ich muss mit ihr gehen. Aber sie könnte sich mir zuliebe etwas ändern.“
	Etwas (3)	„Da es mal angenehm war und mal nicht.“

Anlage 10:

Grafik und detaillierte Kommentare zu Frage 7 „Haben Sie durch das EQ-Seminar neue Erkenntnisse in Bezug auf Ihre Fähigkeiten gewonnen?“ der kontinuierlichen Befragung – brainLight®.

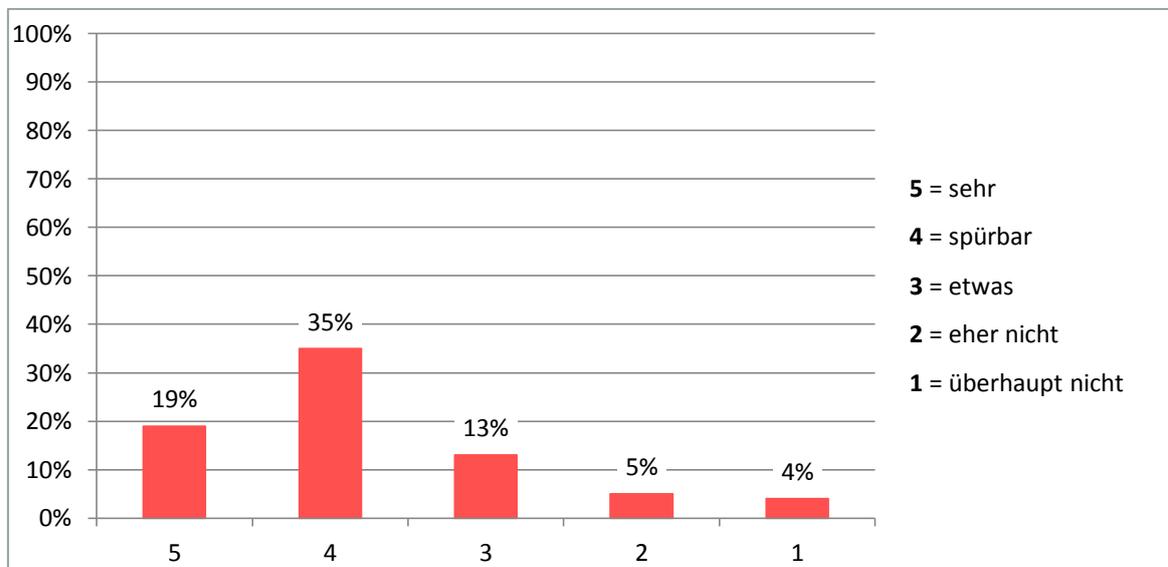


Abbildung 37: Neue Fähigkeiten durch das EQ-Seminar

Kategorisierung:	Fähigkeiten:	Kommentare:
Sehr (5)	„Selbstreflexion“	„Habe mir diese wieder ins Gedächtnis gerufen.“
Sehr (5)	„Steht zu reflektieren.“	k.A.
Sehr (5)	„Selbstmotivation“	„Das Interesse an dieser Studie lässt mich trotz Urlaub immer wieder herkommen.“
Sehr (5)	„Selbstmotivation“	„Ich kann nicht zaubern, aber mit Selbstmotivation kann man sich durcharbeiten.“
Sehr (5)	„Selbstorganisation – es ist nie zu spät für etwas Neues.“	k.A.
Sehr (5)	„Empathie im Sinne von Geduld.“	„Es ist im Alltag auch so, dass mein Gegenüber jemanden zum Zuhören braucht und sich so auslassen will.“
Sehr (5)	„Empathie“	„Zurückhaltung darf nicht negativ aufgefasst werden, es kommt auf die Situation an.“
Sehr (5)	„Empathie“	„Empathie schließt alle um mich herum ein: Bewohner, Angehörige, Kolleginnen, Vorgesetzte. Zusammen ergeben sie Eins.“
Sehr (5)	„Gelassenheit“	„Habe mir diese wieder ins Gedächtnis gerufen.“
Sehr (5)	„Gelassenheit im Alltag (Zuhause und in der Arbeit).“ (2-mal)	k.A.
Sehr (5)	„Geduld“	k.A.

Sehr (5)	„Aufmerksamkeit“	„Ich kann in einer kurzen Phase absolut alles um mich herum vergessen.“
Sehr (5)	„Man darf nicht so engstirnig denken.“	„Mit Weitblick kann man besser planen.“
Sehr (5)	„Um ans Ziel zu gelangen, braucht es manchmal Umwege.“	„Bei einem störrischen Gegenüber ist Geduld angesagt.“
Sehr (5)	„Spontanität ist nicht immer die beste Lösung.“	„Kann evtl. verletzend sein. Hinterher bereut man es.“
Spürbar (4)	„Lebensqualität“	„Diese durch ein bisschen Lockerheit zulassen.“
Spürbar (4)	„Selbstbeherrschung, Selbstkontrolle“	k.A.
Spürbar (4)	„Soziale Kompetenz	„Soziale Kompetenz bedeutet Teamarbeit – es muss von beiden Seiten was kommen.“
Spürbar (4)	„Manchmal ein bisschen mehr Mut bitteschön.“	„Weil ich manchmal zögere.“
Spürbar (4)	„Der Begriff Empathie ist schlüssiger.“	„Ich hatte Verständnis für das Verhalten eines Bewohners, welcher im Alltag manchmal stresst.“
Spürbar (4)	„Ruhiger und gelassener an etwas heranzugehen.“	k.A.
Spürbar (4)	„Konfliktsituationen laufen oft nach gleichem Schema ab.“	„Ärger in einer bestimmten Situation sehe ich distanzierter; ich sehe jetzt das Ziel – Frieden.“
Spürbar (4)	„Bin ruhiger geworden.“	k.A.
Spürbar (4)	„Mein eigener Umgangston.“	k.A.
Spürbar (4)	„Tief eingefahrene Charakter sind schwer/ kaum zu ändern.“	„Es ist halt nicht jeder gleich. Ich musste an Sturköpfe denken.“
Spürbar (4)	„Ausdauer, Motivation & Selbstbeherrschung“	k.A.
Spürbar (4)	„Selbstkontrolle“	„In manchen Situationen ist Zurückhaltung angebracht, auch wenn man gerne anders wollte.“
Spürbar (4)	„Selbstorganisation“	„Kann schon ein Kampf sein, den inneren Impulsen nicht nachzugeben und sich eine neue Blickrichtung zu erarbeiten.“
Spürbar (4)	„Selbstorganisation“	„Mal sich selber anstupsen, mehr wagen/ ausprobieren.“
Spürbar (4)	„Man sollte sich mal wieder etwas Gutes tun.“	k.A.
Spürbar (4)	„Etwas mehr Selbstvertrauen wäre eigentlich nicht so schwer.“	„Ich denk mir, kann ja nicht viel schiefgehen.“
Etwas (3)	„Bestätigung“ (2-mal)	k.A.
Eher weniger (2)	k.A.	„Weniger durch das Seminar selbst, eher durch spätere Nachforschungen im Internet und Eigenanalyse.“
Eher weniger (2)	„Empathie“	„Ich konnte mich immer schon gut in andere hineinversetzen.“
Eher weniger (2)	k.A.	„Es ist nur eine Massage was soll ich da an Fähigkeiten gewinnen.“
Überhaupt nicht (1)	„Unausweichlichen Stresssituationen muss man sich	„Ich wohne nicht im Pflegeheim, es gibt den Feierabend.“

	halt stellen; Man braucht Selbstmotivation um durchzuhalten.“	
k.A.	„Keine Neuen.“	„Weil ich während der Anwendung über was ganz anderes nachdachte.“
k.A.	„Keine Neuen.“	k.A.
k.A.	„Nichts Neues.“	k.A.
k.A.	„Wie gehabt.“	k.A.
k.A.	k.A.	„Denke nicht im Massagestuhl darüber nach.“
k.A.	„Wie vorher.“	k.A.
k.A.	„Kann noch besser entspannen.“	k.A.
k.A.	„Mehr an sich selbst denken.“	k.A.

Anlage 11:

Detaillierte Kommentare zu Frage 8 „Wie intensiv konnten Sie während dieser brainLight®-Anwendung die Inhalte des EQ-Seminars reflektieren?“ der kontinuierlichen Befragung – brainLight®.

Kategorisierung	Kommentare
Sehr intensiv (5)	„Ich hörte konzentriert zu.“
Sehr intensiv (5)	„Übermittelte Inhalte müssen erst mal geordnet werden.“
Sehr intensiv (5)	„Feingefühl: Frieden.“
Sehr intensiv (5)	„Ich hatte Gedanken, dass alle ein bisschen weiter blicken sollten.“
Sehr intensiv (5)	„Selbstmotivation kann Geschenk sein. Ich bin mit vollem Interesse dabei.“
Sehr intensiv (5)	„Soziale Kompetenz geht nur miteinander, dafür braucht es evtl. sehr viel Geduld.“
Sehr intensiv (5)	„Das allerschönste der Empathie ist Akzeptanz! Meinen Gegenüber seine Gedankenwelt zu lassen, auch wenn mich ein Bewohner mit Korsakow-Syndrom mit Ausdrücken beschimpft.“
Sehr intensiv (5)	„Ignoranz und Egoismus sind der Tod für Empathie.“
Sehr intensiv (5)	„Auf Selbstmotivation folgt Motivation anderer.“
Sehr intensiv (5)	„Selbstreflektion = Bestandsaufnahme der gerade erlebten Situation.“
Sehr intensiv (5)	„Soziale Kompetenz strahlt in alle Richtungen.“
Sehr intensiv (5)	„Motivation anderer muss behutsam geschehen, sonst empfinden sie es als Gewalt.“
Sehr intensiv (5)	„Mit Hilfe der Selbstreflektion sich seinem Gegenüber irgendwie angleichen um Distanz zu verringern.“
Sehr intensiv (5)	„Es ist nicht jeder Mensch gleich, für jeden braucht es ein eigens Verhalten.“
Spürbar (4)	„Der Gedanke an Empathie kam einfach so.“
Spürbar (4)	„Selbstkontrolle heißt: Gefühle hinten anstellen, Logik hat Vorrang.“

Spürbar (4)	„Akzeptanz ist manchmal die bessere Lösung. Mit Gewalt von einer anderen Meinung überzeugen erzeugt evtl. Verslossenheit.“
Spürbar (4)	„Mut kann zur Lebensqualität beitragen.“
Etwas (3)	„Habe lockere Gedanken gehabt und nicht verbissen an das Seminar gedacht.“
Etwas (3)	„Weil ich etwas für mich getan habe.“
Etwas (3)	„Etwas für mich getan zu haben.“ (2-mal)
Etwas (3)	„Kam zur Ruhe.“
Etwas (3)	„Man denkt bei der Anwendung an nichts.“
Etwas (3)	„Das Seminar war super, aber man müsste es öfters machen, dass man da ein besseres Gefühl bekommt.“
Eher weniger (2)	„Ich war sehr fixiert auf die Bewegung des Sessels.“
Eher weniger (2)	„Mehr Entspannung als Nachdenken.“
Eher weniger (2)	„Zu sehr entspannt.“
Eher weniger (2)	„Bin nicht zu Ruhe gekommen.“
Überhaupt nicht (1)	„Ich war voll und ganz mit mir selbst beschäftigt.“
Überhaupt nicht (1)	„Habe mich auf die Massage konzentriert.“
Überhaupt nicht (1)	„Glaube keinen Zusammenhang zu sehen.“ (2-mal)
Überhaupt nicht (1)	„Zwischen Hund und Massage sehe ich keinen Vergleich und kann es dann nicht reflektieren.“
k.A.	„Nicht während der Anwendung. Ich habe zu sehr die Massage und dem Wellenrauschen zugehört.“
k.A.	„Weil ich während der Anwendung über was ganz anderes nachgedachte habe.“

Anlage 12:

Detaillierte Wünsche, Anregungen, Lob und/ oder Kritik zu der brainLight®-Studie

(Frage 9).

„Alle Eigenschaften bei Frage 3: schwer zu beurteilen – ich nutze diese Eigenschaften doch nicht jetzt und sofort meine ich“

„Alle Eigenschaften bei Frage 3: schwer zu beurteilen – ich nutze diese Eigenschaften doch nicht jetzt und sofort meine ich. Ich verstehe nicht wie ich dies alles SOFORT nach der Anwendung beurteilen soll.“

„Anwendung ohne Sprachführung – Klasse!“

„Danke für 4 Wochen Wellness-Urlaub!“

„Die bis jetzt beste „Sitzung“ für mich, viell. lag es an der Uhrzeit (13:30 Uhr) oder am Programm (24). Konnte mich sehr entspannen, sehr tiefe Wirkung.“

„Die Regler sind recht klein. Um Einstellungen vorzunehmen muss man die Augen aufmachen, es anschauen usw.. Für die winzigen Rädchen braucht es Fingerspitzengefühl.“

„Draußen hört man immer wieder das Knallen von Türen, das nervt; man wird aus dem Entspannungszustand raugerissen.“

„Es macht keinen Sinn immer die gleichen Fragen zu stellen.“

„Finde die Männerstimme im Allgemeinen nicht so entspannend wie die Frauenstimme. Die Stimme vom Mann war mir sehr unangenehm.“

„Habe die Anwendung nach langem Tag-Dienst und nach Sterbebegleitung auf der Station gemacht. Die Anwendung machte mich traurig, weil ich sehr die Endlichkeit des Lebens spürte.“

„Ich bin die letzten 3 Wochen bis auf 4 Tage aus meiner Freizeit gekommen. Der Bezug auf das Seminar geschieht eher abstrakt.“

„Ich finde diese Fragen etwas schwer zu beantworten.“

„Ich hatte die Brille nur 1/3 der Zeit auf.“ (Programm: 01)

„Ich hatte mehrere Programme ausprobiert. Ich konnte nicht zur Ruhe kommen vor allem mit der Männerstimme geht das bei mir nicht. Bei Programm 21 bin ich sehr zur Ruhe gekommen.“

„Ich probiere erst mal andere Programme aus.“

„Im Gang war wieder sehr viel lautes Türenknallen. Massage: Vibration und Gerüttel waren eher unangenehm. Stimme: kleiner Bubi. Musik: macht das schöne Vogelgezwitscher kaputt; zu viel auf einmal – unangenehm.“

„Keine Kritik, nur eine Idee, die mir während der Anwendung kam: Ganz leichte links/rechts-Senkungen des Sessels.“

„Mein persönliches subjektives Empfinden zu der Stimme ist, dass ich solche Frauenstimmen nervig finde. Ich habe die Anwendung direkt vor der Nachtschicht gemacht – Ich fände es sinnvoller den Fragebogen nach der Nachtschicht auszufüllen, um zu sehen, wie die Anwendung sich auf die Arbeitsschicht auswirkt.“

„Mir ist es leicht unangenehm, dass der Schlitz der Papp-Box relativ breit ist. Ich hätte die ausgefüllten Fragebögen gerne geschützter.“

„Mitten während der Anwendung fingen nebenan Pflegekräfte und Bewohner laut zu reden an. War sehr schade, dass ich die Zeit nicht ungestört für mich hatte.“

„Rüttelbewegungen direkt am Kopf eher unangenehm.“

„Während meines Urlaubs hatte ich immer Gedanken an den Umgang mit Kollegen untereinander. Jetzt sind es Gedanken an den Umgang mit den Bewohner.“

„War die Woche vorher im Urlaub deswegen hat ich da nicht teilgenommen in der Woche.“

Anlage 13:

Fragebogen des persönlichen Interviews



Campus Künzelsau
Reinhold-Würth-Hochschule



Liebe/r Mitarbeiter/innen,

Ihre Meinung über die Wirkung des EQ-Seminars und des brainLight®-System ist uns sehr wichtig. Daher bitten wir Sie, uns mit dem folgenden Fragebogen ein paar Auskünfte zu geben. Die Daten stellen einen wichtigen Bestandteil für eine Bachelor-Forschungsarbeit dar. Alle Angaben werden anonym gehalten und nicht an Dritte weitergegeben.

Teilnehmernummer: _____

Fragen in Bezug auf das EQ-Seminar

1. Was empfanden Sie während des EQ-Seminars als besonders...

- ... positiv: _____
- ... negativ: _____

2. Wie stark hat sich das EQ-Seminar bei Ihnen auf folgende Eigenschaften ausgewirkt ...

(1 = keinerlei Auswirkung; 2 = schwache Auswirkung; 3 = spürbare Auswirkung; 4 = starke Auswirkung; 5 = sehr starke Auswirkung)

- | | | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|
| ... die Wahrnehmung Ihrer eigenen Gefühle | 1 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| ... die Fähigkeit Ihre eigenen Gefühle zu regulieren | 1 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| ... Ihre Motivation Emotionen in die Tat umzusetzen | 1 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| ... Ihre Fähigkeit sich in Andere hinein zu versetzen | 1 | <input type="checkbox"/> | 5 |
| ... Ihren Umgang mit Beziehungen | 1 | <input type="checkbox"/> | 5 |

3. Wie intensiv haben Sie gelernt, sich die Emotionale Intelligenz zunutze machen zu können?

Sehr intensiv Überhaupt nicht

Begründung: _____

4. Welche konkreten Alltagssituationen können Sie beschreiben, in denen Sie bereits jetzt von den Inhalten des EQ-Seminars profitiert haben?

(Mehrfachnennungen sind möglich)

- im Umgang mit meinen eigenen Gefühlen _____

- in Bezug auf meine eigene Motivation _____

- im Umgang mit den Bewohnern _____

- im Umgang mit Kollegen _____

Frage 4 geht auf der nächsten Seite weiter.



Campus Künzelsau
Reinhold-Würth-Hochschule



10. Haben Sie das brainLight®-Komplettsystem auch nach Feierabend genutzt?

- Ja, wie oft?: _____
- Nein, warum nicht?: _____

11. Wenn das brainLight®-Komplettsystem weiterhin für Sie zur Verfügung stehen würde, wie oft würden Sie es nutzen?

- Täglich Mehrmals pro Woche Einmal pro Woche
- Einmal pro Monat Nie

Begründung: _____

12. Wie intensiv konnten Sie durch die regelmäßigen brainLight®-Anwendung die Inhalte des EQ-Seminars verinnerlichen?

- Sehr intensiv Überhaupt nicht
- Begründung: _____

Soziodemografische Angaben

- 13. Geschlecht?** Weiblich Männlich

14. Wie alt sind Sie? _____ Jahre

15. Höchster Bildungsabschluss?

- Hauptschulabschluss Mittlere Reife Abitur
- Abgeschlossene Berufsausbildung Studienabschluss Promotion

16. Wünsche, Anregungen, Lob und/ oder Kritik?

**Vielen Dank für Ihre Unterstützung.
Sie haben uns sehr geholfen.**

Abbildung 38: Fragebogen – abschließendes Interview

Anlage 14:

Detaillierte Kommentare zu Frage 1 „Was empfanden Sie während des EQ-Seminars als besonders positiv/ negativ?“ des persönlichen Interviews.

Positive Anmerkungen:

„Alles ok. Bin sehr zufrieden.“

„Seminar war generell gut. Analyse mit den Hunden ist mir besonders positiv in Erinnerung.“

„Toll - finde es immer gut wenn man etwas Neues lernt und/ oder sieht.“

„Alle konnten mitmachen - sehr einfach erklärt und konnte somit sofort auf den Alltag übertragen werden.“

„Super. Analyse mit der Kamera.“

„Praktische Übungen mit Hunden und die Videoaufnahmen waren sehr interessant.“

„Gab mir Impulse für den Alltag.“

„Mir ist das Verhalten einer Kollegin sehr in Erinnerung geblieben. Genau so ist sie auch im Berufsalltag.“

„Ich erinnere mich wieder an mich selbst.“

Negative Anmerkungen:

„Mein Sitzplatz war nicht optimal.“

„Sollte in Abständen von 2 - 3 Monaten wiederholt werden.“

Anlage 15:

Detaillierte Kommentare zu Frage 2 „Wie stark hat sich das EQ-Seminar bei Ihnen auf folgende Eigenschaften ausgewirkt?“ des persönlichen Interviews.

„Meine Fähigkeiten sind schon sehr gut ausgeprägt, deswegen konnte ich sie nicht so stark verbessern.“

„Ich habe mir die Wahrnehmung meiner Gefühle wieder ins Gedächtnis gerufen. Empathie war vorher schon sehr ausgeprägt ich muss mich eher bremsen, nicht zu empathisch zu sein.“

„Ich habe meine Gefühle vorher schon stark wahrgenommen. Regulation der Gefühle: Im Punkte Akzeptanz wurde ich bestärkt. Beziehungsmanagement: Gedankenabläufe sind geordneter.“

„Motivation und Beziehungsmanagement: Bin von Grund auf ein Macher.“

„Ich beschäftige mich in meinem Nebenberuf viel mit diesem Thema und weiß schon relativ viel. Deswegen waren die Auswirkungen relativ schwach.“

„Ich habe von Grund auf die Fähigkeit der Selbstregulation, Selbstmotivation, Empathie und Beziehungsmanagement.“

Anlage 16:

Grafik und detaillierte Kommentare zu Frage 4 „Welche konkreten Alltagssituationen können Sie beschreiben, in denen Sie bereits jetzt von den Inhalten des EQ-Seminars profitiert haben?“ des persönlichen Interviews.

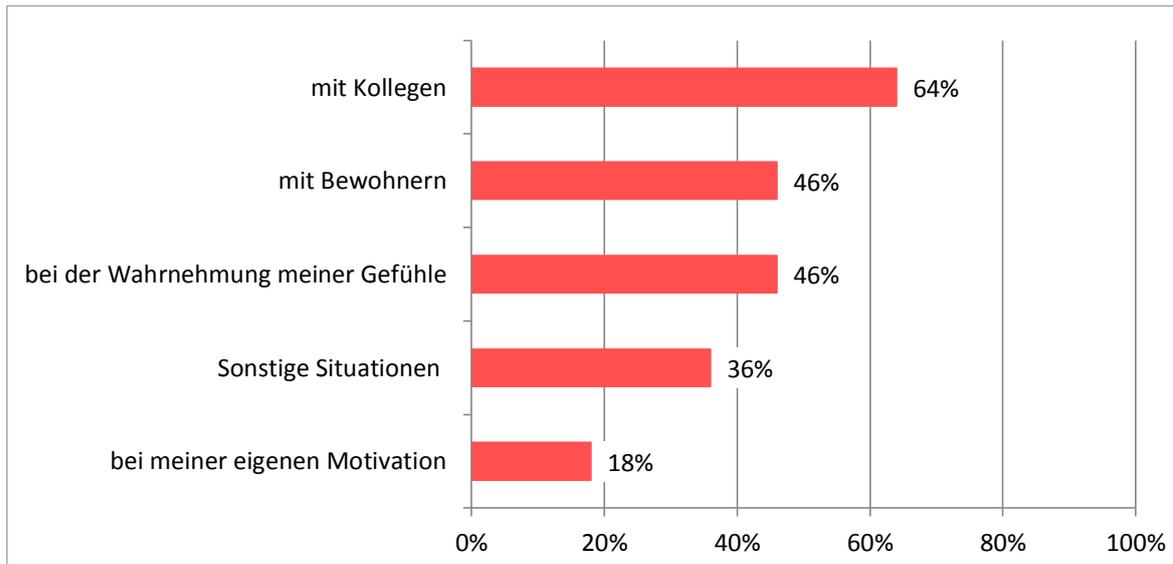


Abbildung 39: Alltagssituationen mit neuen Fähigkeiten

Im Umgang mit Kollegen:

„Offenere und ehrlichere Kommunikation.“

„Konstruktivere Kritik. Offenere Kommunikation.“

„Auseinandersetzungen lassen nach. Es ist ruhiger und friedlicher geworden.“

„Ich bin offener geworden. Anstoß um damit anzufangen Probleme anzusprechen.“

„Spreche Dinge häufiger an.“

„Ich lasse Kollegin so sein wie sie ist.“

„Ich tue mich schwer über meine Gefühle und Anliegen zu sprechen. Das versuche ich seit dem EQ-Seminar zu verbessern.“

Im Umgang mit Bewohnern:

„Die Frau die nicht am Tisch sitzen will, hat mich sehr geärgert. Ich lasse sie jetzt - es tut mir gut und sie ist besser drauf.“

„Ich tue mich schwer über meine Gefühle und Anliegen zu sprechen. Das versuche ich seit dem EQ-Seminar zu verbessern.“

„Habe Empathie etwas zurück gefahren damit es mit besser geht.“

„Habe gelernt Bewohner besser zu führen.“

„Eine Bewohnerin (Dickkopf) lass ich jetzt einfach - das tut mir gut.“

„Ich bin mehr auf die Bewohner eingegangen. Habe nicht alles so oberflächlich abgehandelt.“

Im Umgang mit den eigenen Gefühlen:

„Ich kann Menschen jetzt besser so annehmen wie sie sind - kann empathischer Reagieren.“

„Mittels der Gefühle die ich wahrnahm konnte ich besser durchgreifen.“

„Akzeptanz kann ein Kampf sein. Eigene Gefühle sind geordneter.“

„Wurde von einem Bewohner während des Gesichtswaschens gebissen. Eigentlich war ich wütend, aber man zögert und will diese Situation verstehen.“

„Ich bin diplomatischer und durch das EQ-Seminar habe ich erkannt das ich gut bin so wie ich bin.“

Sonstige Situationen:

„Es hat mich mehr aus mir herausgelockt. Ich bin unternehmungslustiger.“

„Gehe anders an Probleme ran.“

„Ich bin selber Hundebesitzerin & übertrage das was ich im EQ-Seminar gelernt habe auf den Führungsstil meines eigenen Hundes. Hoffe manchmal dass ich nicht so zu den Bewohnern bin.“

„Ich habe gelernt mich selbst zu beachten. 1 Std. Ruhe / Auszeit tut im Endeffekt gut.“

In Bezug auf meine eigenen Motivation:

„Begriffe wie Selbstmotivation begleiten mich im Alltag.“

„Allg. mehr motiviert.“

Anlage 17:

Detaillierte Kommentare zu Frage 7 „Was empfanden Sie während des brainLight®-Anwendung als besonders positiv/ negativ?“ des persönlichen Interviews.

Positive Anmerkungen:

„Sehr zufrieden. Habe immer die 20 min. Anwendungen gemacht und das System immer genutzt sobald Zeit war.“

„Alles war perfekt.“

„Kann nur positives sagen. Bin innerlich ruhiger geworden, konnte Stress abbauen, konnte Meditationserfahrungen sammeln und die Massage war auch sehr gut.“

„Anwendung gerade nach dem Dienst als Sterbehilfe war super. Eigentlich gehe ich nach der Arbeit direkt nach Hause. Durch brainLight® habe ich noch etwas Zeit in der Arbeit verbracht und konnte relaxen. So konnte ich alles im Pflegeheim lassen.“

„Massage und die 40 Min. Programme waren sehr interessant.“

„Frauenstimme war super. Würde das System gerne mit nach Hause nehmen.“

„Massage“

„10 Min waren super (habe diese öfters nacheinander angewendet). Psychische und körperliche Verbesserung. brainLight® wäre als Anerkennung für die schwere Arbeit gut. Die Brille war aufregend.“

„Massage tat richtig gut.“

„Massage, Stimmen sind wunderschön. Habe oft gelächelt.“

Negative Anmerkungen:

„Brille fand ich nicht immer angenehm.“

„Brille war mir total unangenehm. Immer wieder ausprobiert. Männerstimme.“

„Brille machte es mir öfters schwer mich zu entspannen.“

„Hatte nie eine Tiefenentspannung. Gedanken sind immer abgeschweift. Konnte die Sprachführung fast nie verfolgen. Denke das ist Typsache.“

Anlage 18:

Detaillierte Kommentare zu Frage 9 „Hat sich Ihr allgemeines Befinden während der gesamten Studienzeit durch die regelmäßigen brainLight®-Anwendungen verändert?“ des persönlichen Interviews.

Veränderung allg. Befinden:	Begründung:
„Fühle mich viel leichter und fitter.“	
„Ruhiger und gelassener.“	
„Wirkte wie eine Erfrischung im Kopf.“	
„Fühle mich besser, entspannter.“	„Nach einer stressigen Schicht war brainLight® immer super.“
„Hatte wenig körperliche Beschwerden.“	„Durch die Massage.“
„Ich bin jetzt beweglicher.“	
k.A.	„Bin sowieso ein sehr positiver Mensch.“

Anlage 19:

Detaillierte Kommentare zu Frage 10 „Haben sie das brainLight®-Komplettsystem auch vor der Arbeit oder nach Feierabend genutzt?“ des persönlichen Interviews.

„Nach der Arbeit, da hatte ich Zeit für die Anwendung und manchmal in der Pause.“
„Nur einmal in der Pause (Zeit ist knapp). Habe die Anwendung immer vor und nach der Arbeit gemacht.“
„Habe es in der Pause nicht geschafft.“
„Immer danach.“
„Nach der Arbeit war es ein beruhigender Ausgleich. Bin auch in meiner Freizeit gekommen. Sogar im Urlaub - auch hier hatte es eine anregende Wirkung.“
„Meistens nach der Arbeit. 2 - 3 Mal während der Arbeitszeit wenn Puffer war. Pausen waren zu kurz.“
„Immer nach Feierabend. Während der Pause war es mir zu stressig.“
„Nach Feierabend öfters - bestimmt 10-mal.“
„Immer danach. Ich habe keine Pause weil ich nur 4 Std. am Tag arbeite.“
„Immer nach Feierabend. Es war eine Auszeit - finde es sinnvoll die Anwendung nach der Arbeit zu machen.“

Anlage 20:

Grafik und detaillierte Kommentare zu Frage 11 „Wenn das brainLight®-Komplettsystem weiterhin für Sie zur Verfügung stehen würde, wie oft würden Sie es nutzen?“ des persönlichen Interviews.

„Je nach Arbeitsplan. Habe System während der Studie so genutzt wie wenn jeder Tag der Letzte wäre, es war ja zeitlich begrenzt. Wenn es behalten würde, würde ich nicht mehr in der Freizeit kommen.“

„2 – 3-mal in der Woche. Wenn ich frei hätte würde ich nicht mehr extra kommen. Habe schon eine leichte Abhängigkeit ;) Nach 2 bis 3 Tagen hatte ich das Gefühl ich müsste wieder eine Anwendung machen.“

„Weil alleine schon die Massage gut tut. Ich würde gerne längere Programme machen. Bis jetzt wählte ich immer die Kürzeren.“

„Man gönnt es sich als etwas Schönes.“

Anlage 21:

Detaillierte Kommentare zu Frage 12 „Wie intensiv konnten Sie durch die regelmäßigen brainLight®-Anwendungen die Inhalte des EQ-Seminars verinnerlichen?“ des persönlichen Interviews.

„Es bot mir eine Ruhephase.“

„EQ-Seminar war während der brainLight®-Anwendungen immer dabei. Das Skript habe ich oft gelesen.“

„Während einer brainLight®-Anwendung habe ich entspannt und bin runter gekommen. Durch EQ habe ich gelernt im Alltag mit Menschen umzugehen.“

„Habe während einer brainLight®-Anwendung entspannt und losgelassen.“

„Schwierig zu verbinden.“

„Übertragung von dem Verhalten der Mitarbeiter bei den Hunden. Parallelen waren zu erkennen.“

„EQ sagt: Denk an dich selber. Deswegen habe ich mich während der Anwendungen nicht speziell daran erinnert.“

Anlage 22:

Detaillierte Wünsche, Anregungen, Lob und/ oder Kritik zu dem Projekt (Frage 16).

„Ich kann das Projekt nur loben!“

„Super toll. Hätte mir mehr Zeit für die Anwendungen gewünscht. Bedauere dass ich das System nicht mehr nutzen konnte. Es wäre super wenn das System da bleiben könnte.“

„EQ-Seminar war für mich eher eine Auffrischung. Man sollte EQ-Seminar mit allen Mitarbeitern des Hauses machen also mit allen Berufssparten - das könnte gut tun. Das Pflegepersonal brauchen einen Ausgleich.“

„Programm 01 fährt richtig rein. Gehirn fühlte sich rege an, auf angenehme Weise. So wie wenn es vibrieren würde. Angenehme, spürbare Anregung.“

„Super! Beides sollte man öfter machen.“

„Sessel sollte fürs komplette Personal freigestellt werden. Als Personalmaßnahme sollte man öfter an einem EQ-Seminar teilnehmen können.“

„brainLight®-System sollte behalten werden. Studie finde ich gut. Bei solchen Berufen braucht man so was - etwas für sich selbst.“

„Es wäre toll, wenn das System da bleiben würde. EQ-Seminar und brainLight® standen immer im Zusammenhang weil Studie beide Dinge einschloss.“

„Hatte keine Schwierigkeiten im Job. Sollte am Seminar teilnehmen um eine Belohnung zu erhalten. Bei langem Programm war ich tief entspannt. Es war sehr schön.“

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, Simone Ziegler, Matrikelnummer 173024, eidesstattlich, dass die vorliegende Arbeit von mir selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe angefertigt worden ist und dass ich alle Stellen, die wörtliche oder annähernd wörtliche aus Veröffentlichungen entnommen sind, als Zitate gekennzeichnet habe.

Ferner haben ich die Herkunft aller Daten, Zahlen, Abbildungen, Karten und Fotos eindeutig belegt.

Ort, Datum

Unterschrift