

Mitgefühl: Empathie fördert das Engagement für die Organisation

Neben den alltäglichen Arbeitsaufgaben sind auch übergeordnete Tätigkeiten wie gegenseitige Unterstützung entscheidend für ein gutes und erfolgreiches Funktionieren von Teams. Empathie kann sich dabei positiv auf das Engagement für das eigene Team auswirken.

Montagsmorgen, 9.30 Uhr, Teambesprechung. Die für die kommende Woche anfallenden Aufgaben werden besprochen und verteilt. Zudem soll die neue Mitarbeiterin in ihre Aufgaben eingeführt werden und das Abschiedsgeschenk für den langjährigen Mitarbeiter, der bald in Ruhestand geht, organisiert werden. Melden Sie sich freiwillig, eine der Aufgaben zu übernehmen? Empathie (siehe [wissens.blitz 209](#)) kann dabei eine wichtige Rolle spielen.

Empathie & wie sie unser Verhalten lenkt

„Ach, Mensch, fühlst Du Dich nicht gut? Kann ich etwas für Dich tun?“ Wer kennt dieses Gefühl oder genauer gesagt die empfundene Empathie nicht. Mit Empathie ist generell der Zustand gemeint, in dem Menschen mit einer anderen Person oder einem anderen Lebewesen mitfühlen und sich in dessen emotionalen Zustand hineinversetzen. Empathie lässt sich weiter in *empathische Sorge* und *empathischen Stress* unterteilen. In diesem Beitrag geht es um die empathische Sorge, die eine *auf Andere* fokussierte Emotion beschreibt und von Sorge um eine Person oder ein Lebewesen geprägt ist. Der empathische Stress hingegen ist eine *selbstfokussierte* (negative) Emotion, bei der Menschen von ihrer Empathie eher überfordert sind und sich abschirmen wollen, um beim Mitfühlen mit jemand anderem selbst keine zu starken Emotionen zu erleben. Die empathische Sorge – weiterfolgend Empathie genannt – wird außerdem dadurch charakterisiert, dass sie mit der Intention, jemanden zu unterstützen, und tatsächlicher Hilfe einhergeht (z.B. Spendenbereitschaft, Engagement für Klimaschutz). Das ist für Organisationen wichtig.

Von Empathie zum Engagement

Wie wirkt sich Empathie auf die Bereitschaft aus, sich über die alltäglichen Aufgaben hinaus für die Organisation einzusetzen? Hierzu haben Forschende Untersuchungen im Bereich der Bürgerwissenschaften (d.h. der Zusammenarbeit zwischen engagierten Bürger*innen und Wissenschaftler*innen in wissenschaftlichen Projekten) durchgeführt. Im Vergleich zum klassischen Organisationskontext sind die Projekte für die teilnehmenden Bürger*innen das, was für die Mitarbeitenden die Organisation ist. In diesen Untersuchungen haben die Forschenden die Teilnehmenden zunächst in verschiedene emotionale Zustände (d.h. Freude, Angst oder Empathie) versetzt. Danach haben sie ihre Bewertung

von freiwilligem Engagement sowie ihre tatsächliche Bereitschaft, ein Projekt freiwillig zu unterstützen, erfasst. Die Forschenden konnten zeigen, dass im Vergleich zu den anderen emotionalen Zuständen gerade bei *Empathie* das freiwillige Engagement besser gefunden wurde und dadurch auch die tatsächliche Bereitschaft förderte, sich zu engagieren. Auf den Organisationskontext bezogen kann das also heißen, dass Kolleg*innen, die mit ihren Kolleg*innen mitfühlen, die Unterstützung der Organisation gut finden und sich daher auch eher freiwillig über die Arbeitsaufgaben hinaus für die Organisation einsetzen.

- Empathie heißt, sich in den emotionalen Zustand einer anderen Person hineinzusetzen.
- Empathie steigert die Bereitschaft zu helfen und freiwillig die eigene Organisation zu unterstützen.

Schlussfolgerung

Empathie verbessert die positive Bewertung der eigenen Organisation und erhöht dadurch die Bereitschaft, sich für sie einzusetzen. Was heißt das für die Teambesprechung aus dem Eingangsbeispiel? Wenn Sie sich noch an Ihren Beginn in der Organisation erinnern und sich in die neue Mitarbeiterin hineinversetzen können, dann werden Sie wahrscheinlich diese Aufgabe eher übernehmen. Und wenn Sie wissen, wie schwer dem langjährigen Mitarbeiter vermutlich der Abschied fällt und mit ihm mitfühlen, dann werden Sie bereitwilliger das Abschiedsgeschenk organisieren.

Literatur:

- Goetz, J. L., Keltner, D., & Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *Psychological Bulletin*, 136(3), 351–374. <https://doi.org/10.1037/a0018807>
- Greving, H., & Kimmerle, J. (2021). You poor little thing! The role of compassion for wildlife conservation. *Human Dimensions of Wildlife*, 6(2), 115–131. <https://dx.doi.org/10.1080/10871209.2020.1800146>
- Singer, T., & Klimecki, O. M. (2014). Empathy and compassion. *Current Biology*, 24(18), R875–R878. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2014.06.054>



Dr. Hannah Greving

Arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz-Institut für Wissensmedien und forscht zu Empathie, Bürgerwissenschaften und Wissenstransfer.

© wissensdialoge.de | Bitte zitieren als: Greving, H. (2021). Mitgefühl: Empathie fördert das Engagement für die Organisation. *wissens.blitz* (218). http://www.wissensdialoge.de/empathie_und_engagement