

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang Sozialarbeit
Kurs VZ 2011-2014

Seraina Bozzone

**Ich will -
Ich kann**

Wie die Soziale Arbeit - dargestellt am Rubikon-Prozess - Veränderungsprozesse initiieren und begleiten kann.

Diese Bachelor-Arbeit wurde eingereicht im August 2014 in 4 Exemplaren zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Urheberrechtliche Hinweise zur Nutzung Elektronischer Bachelor-Arbeiten

Die auf dem Dokumentenserver der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (ZHB) gespeicherten und via Katalog IDS Luzern zugänglichen elektronischen Bachelor-Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit dienen ausschliesslich der wissenschaftlichen und persönlichen Information.

Die öffentlich zugänglichen Dokumente (einschliesslich damit zusammenhängender Daten) sind urheberrechtlich gemäss Urheberrechtsgesetz geschützt. Rechtsinhaber ist in der Regel¹ die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Der Benutzer ist für die Einhaltung der Vorschriften verantwortlich.

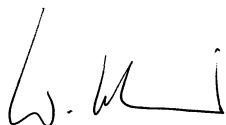
Die Nutzungsrechte sind:

- Sie dürfen dieses Werk vervielfältigen, verbreiten, mittels Link darauf verweisen. Nicht erlaubt ist hingegen das öffentlich zugänglich machen, z.B. dass Dritte berechtigt sind, über das Setzen eines Linkes hinaus die Bachelor-Arbeit auf der eigenen Homepage zu veröffentlichen (Online-Publikation).
- Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers bzw. der Autorin/Rechteinhaberin in der von ihm/ihr festgelegten Weise nennen.
- Keine kommerzielle Nutzung. Alle Rechte zur kommerziellen Nutzung liegen bei der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, soweit sie von dieser nicht an den Autor bzw. die Autorin zurück übertragen wurden.
- Keine Bearbeitung. Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Allfällige abweichende oder zusätzliche Regelungen entnehmen Sie bitte dem urheberrechtlichen Hinweis in der Bachelor-Arbeit selbst. Sowohl die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit als auch die ZHB übernehmen keine Gewähr für Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der publizierten Inhalte. Sie übernehmen keine Haftung für Schäden, welche sich aus der Verwendung der abgerufenen Informationen ergeben. Die Wiedergabe von Namen und Marken sowie die öffentlich zugänglich gemachten Dokumente berechtigen ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen und Marken im Sinne des Wettbewerbs- und Markenrechts als frei zu betrachten sind und von jedermann genutzt werden können.

Luzern, 16. Juni 2010

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit



Dr. Walter Schmid
Rektor

¹ Ausnahmsweise überträgt die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit das Urheberrecht an Studierende zurück. In diesem Fall ist der/die Studierende Rechtsinhaber/in.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

empfiehlt diese Bachelor-Arbeit

besonders zur Lektüre!

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2014

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Die vorliegende Arbeit mit dem Titel "Ich will - Ich kann" befasst sich mit dem Thema der Veränderung. Sozialarbeiterische Beratung kommt häufig dann zum Einsatz, wenn KlientInnen sich eine Veränderung in der aktuellen Lebenssituation erhoffen, diese jedoch alleine nicht vollziehen können. Die Macht der Gewohnheit führt dazu, dass Menschen ein Verhalten nur schwer ändern können. Besonders bei automatisierten Verhaltensweisen, welche einen Leidensdruck verursachen, ist die Kompetenz für Sozialarbeitende, Veränderungsprozesse begleiten zu können wesentlich.

In einem ersten Schritt dieser Bachelorarbeit werden vier ausgewählte Theorien vorgestellt, welche sich mit der Thematik der Veränderung befassen. Anschliessend wird anhand des Rubikon-Prozesses aufgezeigt, welche Phasen ein Veränderungsprozess enthält und welche spezifischen Aufgaben und Hindernisse in den einzelnen Phasen zu bewältigen sind. Der dritte Teil dieser Arbeit löst sich vom Erklärungswissen und leitet zum Handlungswissen über. Er enthält Interventionsempfehlungen, welche von den vorangehenden Kapiteln abgeleitet wurden.

Das verwendete Fachwissen stammt aus den Bereichen der Motivationspsychologie, aus Handlungstheorien, aus der ressourcenorientierten Beratung und aus dem Selbstmanagement.

Diese Arbeit zeigt, dass für eine erfolgreiche Veränderung Ziele so gewählt werden sollen, dass sie den tiefen Persönlichkeitsstrukturen von KlientInnen entsprechen. Danach sollte versucht werden, diese Ziele mit Hilfe von intrinsischer Motivation unter möglichst geringer Willensstärke zu erreichen. Diese Bedingungen vermindern Handlungsbarrieren und erhöhen die Erfolgchance für eine nachhaltige Verhaltensveränderung.

Dank

Ich danke allen Personen, welche mich während der Erarbeitung dieser Bachelor-Arbeit unterstützt haben. Besonderen Dank gilt dabei Ursula Fuchs, welche durch ihr enormes Fachwissen wichtige Inputs, Anregungen und Verbesserungsmöglichkeiten beigesteuert hat und sich weit über das erwartete Engagement für das Realisieren dieser Arbeit eingesetzt hat. Weiter möchte ich mich bei Sarah Weidmann, Félicie Bozzone und Melanie Weber bedanken, welche sich trotz anderweitiger Verpflichtungen die Zeit genommen haben, diese Arbeit gegen zu lesen.

„Nur wer sich ändert, bleibt sich treu.“

Wolf Biermann

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	2
DANK	3
1 EINLEITUNG.....	7
1.1 Leitende Annahmen.....	7
1.2 Berufsrelevanz und Motivation	8
1.3 Fragestellung und Zielsetzung	9
1.4 Adressantinnen und Adressaten.....	9
1.5 Aufbau der Arbeit	9
2 VERÄNDERUNGSPROZESSE.....	11
2.1 Motivationspsychologie.....	11
2.1.1 Personenbezogene Faktoren	11
2.1.2 Situationsbezogene Faktoren	13
2.2 Synergetik	13
2.2.1 Selbstorganisation.....	13
2.2.2 Lehre des Zusammenwirkens.....	14
2.2.3 Generische Prinzipien	15
2.3 Das Balancemodell.....	16
2.4 Der Rubikon-Prozess.....	17
2.4.1 Entwicklung des Rubikon-Prozesses	17
2.5 Zusammenfassung	18
3 DIE HANDLUNGSPHASEN DES RUBIKON-PROZESSES.....	20
3.1 Das Bedürfnis	20
3.1.1 Menschliche Bedürfnisse und ihr Einfluss auf das Wohlbefinden	21
3.1.2 Das autobiografische Erfahrungsgedächtnis.....	22
3.2 Das Motiv	22
3.2.1 Veränderungsmotivation	23
3.2.2 Ziele.....	24
3.3 Die Intention	25
3.3.1 Zielstrebigkeit.....	26
3.3.2 Selbststeuerung	26
3.4 Die präaktionale Vorbereitung	27
3.4.1 Implizites und explizites Wissen.....	28
3.4.2 Die Macht der Gewohnheit.....	29
3.5 Die Handlung	29
3.5.1 Selbstwirksamkeit	30
3.5.2 Selbstakzeptanz	30
3.6 Zusammenfassung	31
4 INTERVENTIONEN ZUR BEGLEITUNG EINES VERÄNDERUNGSPROZESSES	32
4.1 Die Beratungshaltung	32
4.1.1 Die Grundhaltung als Voraussetzung für eine Vertrauensbeziehung	33
4.1.2 Konzept der Kundigkeit.....	33
4.1.3 Ressourcen- und Lösungsorientierung.....	34

4.2	Das Bedürfnis	35
4.2.1	Die Situationserfassung.....	35
4.2.2	Förderliche Gesprächsmethoden.....	36
4.2.3	Den Zugang zum Unbewussten stärken.....	37
4.3	Das Motiv	38
4.3.1	Erstellen eines erwünschten Situationsbildes.....	38
4.3.2	Interventionen für die Zielentwicklung.....	39
4.4	Die Intention	40
4.4.1	Förderung von Zielstrebigkeit	41
4.4.2	Erinnerungshilfen	41
4.5	Die präaktionale Vorbereitung	42
4.5.1	Erstellen eines Handlungsplanes.....	42
4.5.2	Alte Gewohnheitsmuster durchbrechen.....	44
4.5.3	Umgang mit innerem Widerstand	44
4.6	Die Handlung	46
4.6.1	Evaluation	46
4.6.2	Flowerleben	46
4.7	Zusammenfassung	47
5	ÜBERPRÜFUNG DER FRAGESTELLUNGEN	49
5.1	Wie lassen sich Veränderungsprozesse theoretisch erklären?.....	49
5.2	Welche Phasen müssen, gemäss des Rubikon-Prozesses durchlaufen werden und was ist in den einzelnen Phasen zu beachten, damit ein Wunsch umgesetzt wird?	50
5.3	Wie können aufkommende Hindernisse bei Veränderungsprozessen, durch Interventionen der Sozialen Arbeit umgangen oder gemeistert werden?	50
6	FAZIT	51
7	AUSBLICK	52
8	QUELLENVERZEICHNIS	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schnittmengenmodell (Hugo M. Kehr (2002) S. 17)	11
Abbildung 2: Das Balance-Modell (Peseschkian & Remmers (2013) S. 41).....	16
Abbildung 3: Der Rubikon-Prozess (Storch & Krause (2011) S. 65).....	17

1 Einleitung

Viele Menschen haben eine Vorstellung davon, wie sie gerne sein würden. Verhaltensweisen, welche diesen Zukunftsvisionen im Wege stehen, wirken störend und lösen den Wunsch nach einer Veränderung aus. Es entsteht ein inneres Bild einer besseren Zukunft, in der das unerwünschte Verhalten abgelegt und gewünschte Handlungsweisen angenommen wurden. So entsteht der Vorsatz, etwas gegen die als unangenehm empfundene Situation zu unternehmen. Dieser Vorsatz wird anfangs auch voller Begeisterung und Tatendrang umzusetzen versucht. Doch schon nach einigen Stunden oder Tagen verfallen viele wieder in alte Gewohnheitsmuster (Barbara Sher, 2007, S. 7).

Die Erkenntnis, wie stark Gewohnheiten sein können und wie schwer es sein kann, ein automatisiertes Verhalten zu ändern, kann zu Scham und Resignation führen.

Dass zielrealisierendes Handeln, trotz dem Wissen wie es funktionieren würde, nicht so leicht ist, sieht man auch an den Neujahrsvorsätzen, welche oft nach anfänglicher Motivation im Alltag untergehen. Die scheinbare Unfähigkeit, sich von unerwünschten Handlungsmustern zu trennen, löst in einem Menschen das Gefühl des Scheiterns und fehlender Selbstkontrolle aus (Sher, 2007, S. 8).

Der Eindruck, nur einen Teil der Möglichkeiten zu leben, nicht das volle Potential auszuschöpfen, sowie die Sehnsucht nach einem anderen Leben, sind bei Veränderungswünschen stets präsent. Es wird viel Zeit damit verbracht, sich auszumalen, wie das Leben sein könnte, wie glücklich man wäre, wenn man dies oder jenes schaffen würde und trotzdem ändert sich nichts. Etwas scheint die Menschen daran zu hindern, sich zu verändern (Jens Corssen, 2004, S. 11).

Diese Verhaltensmuster werfen einige Fragen auf: Was ist es, das den Menschen an einer Veränderung hindert? Wie kann man es schaffen sich von ungesunden Mustern zu befreien? Was ist dabei die Rolle der Sozialen Arbeit?

1.1 Leitende Annahmen

Gemäss Artikel 5.6 des Berufskodexes der Sozialen Arbeit, haben Sozialarbeitende den Auftrag, Menschen zu begleiten und ihre Entwicklung zu fördern. Der Artikel 5.7 verlangt weiter, Veränderung zu fördern und Menschen dadurch unabhängiger werden zu lassen, auch von der Sozialen Arbeit. Diese beiden Artikel zeigen, dass das Begleiten von Veränderungsprozessen der KlientInnen zum Aufgabenbereich der Sozialen Arbeit gehört (Avenirsocial, 2010, S. 6).

Die Autorin dieser Arbeit geht, wie auch Hugo M. Kehr (2002), davon aus, dass sich Menschen in jedem Lebensabschnitt verändern können und dass es möglich ist, unerwünschte Verhaltensmuster abzulegen und neue Handlungsmöglichkeiten zu erlernen (S. 7).

Das Scheitern in Bezug auf selbstgesetzte Ziele oder Vorsätze, kann eine betroffene Person als Einschränkung in ihrem Selbstwirksamkeitsgefühl erleben. Dadurch entsteht der Eindruck,

das Leben nicht selbst in den Händen zu haben und die Richtung des Handelns nicht steuern zu können (Maja Storch & Frank Krause, 2011, S. 32).

Damit Sozialarbeitende in der Lage sind, Veränderungswünsche von KlientInnen aufzunehmen und begleiten zu können, ist es wichtig zu wissen, wie Veränderung überhaupt möglich ist, welche Schwierigkeiten auftreten können und wie diese umgangen werden sollten (Storch & Krause, 2011, S. 32).

In jeder Phase eines Veränderungsprozesses, vom Wahrnehmen des Veränderungswunsches bis hin zur Handlungsplanung, können unterschiedliche Hindernisse, wie beispielsweise Handlungsbarrieren auftauchen. Mit den richtigen Interventionen können solche inneren Widerstände verhindert und zielwirksame Handlungen ermöglicht werden.

Die sozialarbeiterische Beratung kann durch das Setting, die Beratungshaltung, das Fach- und Methodenwissen, Veränderungsprozesse begünstigen und KlientInnen dazu verhelfen, eine autonomere Lebensgestaltung zu erhalten (Hiltrud von Spiegel, 2011, S. 80).

1.2 Berufsrelevanz und Motivation

Professionelle der Sozialen Arbeit kommen immer wieder mit KlientInnen in Kontakt, welche in der Beratung einen Veränderungswunsch äussern, diesen aber nicht eigenständig umsetzen können. Eine mögliche Ursache hierfür kann sein, dass ein Klient oder eine Klientin nicht weiss, wie ein Ziel umgesetzt werden kann. Häufiger aber, weiss das Klientensystem genau was zu tun wäre, um ein unerwünschtes Verhalten zu ändern. Für das Individuum kann ein grosser Leidensdruck entstehen, wenn ein Verhalten verändert werden möchte, dies aber nicht gelingt. Gerade dann, wenn es sich um ungesunde, problematische oder konflikthafte Verhaltensmuster handelt, in denen sich die KlientInnen wie gefangen fühlen (Ulrike Swoboda, 2013, S. 6).

Sozialarbeiterische Beratung besteht in solch einem Fall darin, die als problematisch erlebte Lebenssituation zu verstehen und KlientInnen bei der Bewältigung zu unterstützen. In der Beratungsfunktion "Veränderung und Entwicklung" sollten Sozialarbeitende, KlientInnen dazu verhelfen, neue Möglichkeiten im persönlichen Denken und Handeln zu entwickeln und damit eine passende Lösung zu finden (Esther Weber, 2012, S. 14).

Um dies zu erreichen, ist es für Professionelle der Sozialen Arbeit wichtig zu verstehen, warum die bewusste Absicht von KlientInnen nicht immer zu einem Veränderungsprozess führt. Zudem sollten Sozialarbeitende wissen, welche inneren Prozesse vorhanden sein können, die auf das menschliche Handeln einwirken und Veränderungsprozesse somit unterstützen oder bremsen (Storch & Krause, 2011, S. 17).

Da Menschen jedoch keine Maschinen sind, bei denen man ganz leicht unerwünschte Verhaltensmuster aus und erwünschte einbauen kann, möchte diese Arbeit den Professionellen der Sozialen Arbeit auch Interventionen vorschlagen, dank denen Veränderungsprozesse angeregt, individuell begleitet und unterstützt werden können.

Die Autorin wurde im Praktikum, welches im Rahmen der Ausbildung an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit erbracht wurde, mit KlientInnen konfrontiert, die darunter litten, alte Gewohnheiten nicht loslassen zu können. Methoden zur Überwindung von Handlungsbarrieren im persönlichen Wissenskoffer für die Arbeit als Professionelle der Sozialen Arbeit zu haben, scheint der Autorin deshalb zentral.

Um KlientInnen bei Veränderungsprozessen unterstützen zu können, wird das Verständnis benötigt, weshalb der Vorsatz alleine häufig nicht genügt, warum auf dem Weg zu einem

neuen Leben Schwierigkeiten auftreten können und wie diese zu lösen sind. Daraus entstand die Motivation sich im Rahmen dieser Bachelor-Arbeit vertieft mit dem Thema Veränderungsprozesse auseinanderzusetzen.

1.3 Fragestellung und Zielsetzung

Durch das Lesen dieser Bachelor-Arbeit sollen folgende drei Hauptfragen beantwortet werden:

- Wie lassen sich Veränderungsprozesse theoretisch erklären?
- Welche Phasen müssen, gemäss des Rubikon-Prozesses durchlaufen werden und was ist in den einzelnen Phasen zu beachten, damit ein Wunsch umgesetzt wird?
- Wie können aufkommende Hindernisse bei Veränderungsprozessen, durch Interventionen der Sozialen Arbeit umgangen oder gemeistert werden?

Das Ziel dieser Arbeit ist es, dem Leser die Themen Veränderung und zielwirksames Handeln näher zu bringen. Durch die Untersuchung der drei Hauptfragen, soll versucht werden, für Professionelle der Sozialen Arbeit das nötige Wissen zu generieren, das man braucht, um auf Veränderungswünsche von KlientInnen angemessen reagieren zu können. Durch die vertiefte Auseinandersetzung der Autorin mit den drei Hauptfragen, soll diese Arbeit dazu beitragen, KlientInnen durch Veränderungsprozesse begleiten zu können.

1.4 Adressantinnen und Adressaten

Diese Arbeit soll all jenen dienen, welche sich für die Thematik der Veränderung interessieren. Im Besonderen soll sie jedoch für Professionelle und Studierende der Sozialen Arbeit hilfreich sein, um Veränderungsprozesse in der Sozialen Arbeit anregen und begleiten zu können.

1.5 Aufbau der Arbeit

Diese Arbeit ist in drei Teile gegliedert. In einem ersten Teil, werden vier für das Verständnis der Thematik ausgewählte wissenschaftliche Theorien zum Thema Veränderungsprozesse vorgestellt. Diese Theorien sind im Kapitel 2 zu finden und geben Antwort auf die erste Fragestellung. Eine dieser Theorien beschreibt den Rubikon-Prozess, welcher die fünf verschiedenen Phasen eines Veränderungsprozesses aufzeigt. Anhand dieses Modells, werden im zweiten Teil dieser Arbeit die fünf Phasen genauer beschrieben und mit Theorien verknüpft, welche in der jeweiligen Phase von Bedeutung sind. Diese Ausführungen sind im Kapitel 3 enthalten und beantworten die zweite Hauptfrage. Anhand dieser vorangehenden Kapitel, sollen im Kapitel 4 konkrete Interventionen für die Soziale Arbeit abgeleitet werden. Das Kapitel 4 beantwortet die dritte Hauptfrage.

Somit enthalten die Kapitel 2 und 3 Erklärungswissen zum Thema der Veränderung. Das Kapitel 4 enthält Interventionsmöglichkeiten für die Praxis der Sozialen Arbeit und widmet sich der Umsetzung des Erklärungswissens im Berufsalltag.

Hin und wieder finden sich Beispiele in der Arbeit, welche den Zweck haben, dass Beschriebene zu konkretisieren und zu verdeutlichen. Damit diese einheitlich sind, wurden sie aus dem Veränderungswunsch nach mehr Ruhe und Gelassenheit im Alltag abgeleitet.

2 Veränderungsprozesse

In diesem Kapitel werden verschiedene Theorien zum Thema Veränderungsprozesse beschrieben. Es existieren unzählige Theorien, welche jeweils eine eigene Bachelor-Arbeit füllen könnten. Um den Umfang dieser Arbeit einhalten zu können, werden vier ausgewählte Theorien bearbeitet, welche für die Beantwortung der Fragestellungen relevant sind.

Als erste Theorie wird im folgenden Unterkapitel 2.1 die Motivationspsychologie beschrieben, da die Grundlage jeder Veränderung die dahinterstehende Motivation ist. Als nächste Theorie wird die Synergetik untersucht. Diese Theorie wurde gewählt, da sie aufzeigt, welche Rolle die Beratungsperson in einem Veränderungsprozess einnehmen kann und soll. Die dritte Theorie, das Balancemodell wurde aufgrund seines ganzheitlichen Ansatzes gewählt. Das vierte beschriebene Modell, der Rubikon-Prozess findet sich in dieser Arbeit, da es die Phasen eines Veränderungsprozesses aufzeigt und beschreibt, welche Themen in welcher Phase von Bedeutung sind.

2.1 Motivationspsychologie

Laut Hugo M. Kehr (2002) ist Motivation die treibende Kraft des menschlichen Verhaltens. Sie bestimmt nicht nur die Richtung des Handelns, sondern auch das Tempo (S. 11).

Die Motivationspsychologie versucht, laut Jutta Heckhausen und Heinz Heckhausen (2010), die Richtung, Aufrechterhaltung und Intensität von zielgerichtetem Handeln zu erklären. Motivation entsteht durch Motive in der Person und situationsbedingten Anreizen. Sie lässt sich deshalb in personenbezogene und situationsbedingte Faktoren aufteilen (S. 3).

2.1.1 Personenbezogene Faktoren

Hinter jeder Motivation stecken Motive, welche das menschliche Verhalten beeinflussen. Motive werden in der Motivationspsychologie als langfristige Dispositionen verstanden. Motivation kann deshalb als Zustand angeregter Motive angesehen werden (Kehr, 2002, S. 12).

Die Motivationspsychologie unterscheidet drei grosse Motivklassen: Anschluss-, Macht- und Leistungsmotive. Gemäss Heckhausen und Heckhausen (2010) ist das Leistungsmotiv, das am meisten untersuchte Motiv. Dieses Motiv bezieht sich auf Tätigkeiten, welche darauf abzielen, die eigene Leistung mit früheren Leistungen oder der Leistung anderer zu vergleichen und dabei besser zu sein (S. 146 ff.). Unter Anschlussmotiv versteht Kehr (2002) das Bedürfnis, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen und eine Beziehung aufzubauen. Das Machtmotiv führt zum Wunsch, andere Menschen beeinflussen oder kontrollieren zu wollen (S. 18).

Diese Motive sind einer Person, laut Heckhausen und Heckhausen (2010), jedoch nicht bewusst, weshalb man von impliziten Motiven spricht. Die Wahrnehmung der impliziten Motive geschieht nicht über den Verstand, sondern über Körperempfindungen und Gemütsregungen. Sie unterscheiden sich deshalb von den Zielsetzungen, welche eine Person bewusst ausgesucht hat und verfolgt, den expliziten Motiven. Explizite Motive sind Ausdruck der Selbstbilder, Werte und Ziele, die sich eine Person selbst zuschreibt und mit denen sie

sich identifiziert (S. 5).

Veronika Brandstätter, Julia Schüler, Rosa Maria Puca und Ljubica Lozo (2013) beschreiben die impliziten und expliziten Motive als zwei voneinander unabhängige Motivationssysteme, die jedoch zusammenwirken. So initiieren implizite Motive das menschliche Handeln, während die expliziten Motive den Handlungsimpulsen eine Richtung geben. Die unbewussten Motive geben durch Körperempfindungen den Impuls zu einer Handlung, diese werden später zu einem bewussten Ziel, beziehungsweise einem expliziten Motiv. So wird beispielsweise das Wahrnehmen von Hunger, zu der Absicht essen zu wollen (S. 68).

Das Schnittmengenmodell nach Kehr (2002) zeigt, dass intrinsische Motivation entsteht, wenn implizite und explizite Motive sich überschneiden (S. 17). Intrinsische Motivation ist laut Heckhausen und Heckhausen (2010) die Motivation aus dem Innern. Menschen brauchen für sie keine äusseren Faktoren wie Bestrafung oder Druck, weil die Tätigkeit selbst als Belohnung fungiert (S. 372).

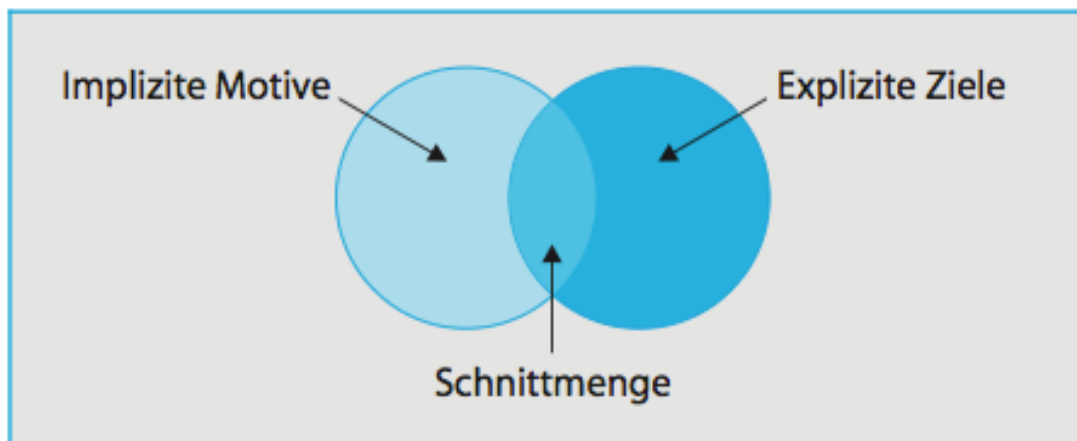


Abbildung 1: Schnittmengenmodell (Hugo M. Kehr (2002) S. 17)

Brandstätter et al. (2013) beschreiben die Schnittmenge von impliziten und expliziten Motiven, als Motivkongruenz. Diese führt dazu, dass eine Tätigkeit mit intrinsischer Motivation gemeistert werden kann. Wenn die impliziten Motive nicht mit den expliziten übereinstimmen, so ist von Motivinkongruenz die Rede. Die Folge von Motivinkongruenz ist, dass das Individuum in der Handlungsausführung gebremst wird. Ebenfalls wirkt sich dieser Konflikt negativ auf das physische und psychische Wohlbefinden einer Person aus. Ursache für eine solche Inkongruenz kann unter anderem sein, dass eine betroffene Person, die durch unbewusste Motive ausgelöste Körperempfindungen oder Gefühlsregungen nicht wahrnimmt, und diese somit nicht als Informationsquelle für die Zielsetzung nutzt. Eine weitere Ursache könnte darin bestehen, dass sich das Individuum stark am sozialen Umfeld orientiert und innere Bedürfnisse dafür vernachlässigt (S. 73 ff.). Maja Storch (2012) bestätigt diese Aussage, in dem sie sagt, dass in einen Entscheidungsprozess nicht nur Fakten, sondern auch Emotionen und Körperempfindungen einbezogen werden sollten (S. 51).

Um die menschliche Motivation umfassend zu verstehen, genügt es aber nicht, nur personenbezogene Faktoren anzuschauen. Die Situation, in der sich eine Person befindet, spielt ebenfalls eine wichtige Rolle für die Entstehung von Motivation (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 6).

2.1.2 Situationsbezogene Faktoren

Heckhausen und Heckhausen (2010) beschreiben, dass Motivation auch immer von der jeweiligen Situation des Individuums abhängig ist. Situationen können einen Menschen in Form von Anreizen zu einer Handlung anregen. Fehlende Anreize einer Situation führen dazu, dass ein Mensch in seinem Vorhaben gebremst wird. Als Anreiz werden aus einer Situation resultierende Gegebenheiten verstanden, welche von der Person wahrgenommen werden und die zur Erreichung eines Zieles förderlich sind. Somit weisen Anreize eine Art Aufforderungscharakter zum Handeln auf (S. 6).

Kehr (2002) macht deutlich, dass eine Person die jeweilige Situation danach bewertet, ob sie zielförderlich oder zielhinderlich ist. Je nach Resultat einer Energie-Ertrag-Rechnung, ist der Handlungsanreiz entsprechend höher oder niedriger. Ist eine Situation günstig für ein Ziel, so ist die Person eher motiviert dieses anzugehen, als wenn alle äusseren Faktoren dagegen sprechen. Für Menschen mit einem hohen Leistungsmotiv sind Wettkampfsituationen zum Beispiel besonders geeignet, da sie die Möglichkeit bieten, sich mit anderen messen zu können. Für Menschen mit einem hohen Anschlussmotiv, ist eine solche Wettkampfsituation jedoch ungünstig. Aus diesem Grund meiden Menschen mit hohem Anschlussmotiv, solche Wettkampfsituationen eher, als jene mit hohem Leistungsmotiv (S. 15).

Laut Heckhausen und Heckhausen (2010) ist es nicht möglich zu sagen, ob person- oder situationsbedingte Faktoren für die Motivation einer Person entscheidender sind. Sie sollten deshalb nicht isoliert voneinander betrachtet werden. Je besser diese beiden Faktoren übereinstimmen, desto höher ist die Motivation, ein Ziel in Handlung umzusetzen (S. 7).

Eine andere Theorie, welche sich mit Veränderung befasst, ist die Synergetik. Sie beschreibt Veränderung als eine Folge von Destabilisierung.

2.2 Synergetik

Die Synergetik befasst sich mit der Entstehung von Ordnung in einem System. Die Prozesse des Zusammenwirkens, welche in der Physik, der Chemie und der Biologie vorkommen, lassen sich auch auf die Soziologie und die Psychologie und damit auf die sozialarbeiterische Beratung übertragen (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 163).

Zur Beantwortung der Frage, wie Veränderungsprozesse in der Beratung unterstützt werden können, ist die Theorie der Synergetik somit von zentraler Bedeutung. Für das Verständnis der Synergetik wird im folgenden Kapitel als erstes die Theorie der Selbstorganisation beschrieben.

2.2.1 Selbstorganisation

Laut Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer (2012) wird durch die Selbstorganisation in einem System Ordnung entwickelt, ohne dass es eine ordnende Instanz von aussen gibt. Die ordnenden Elemente befinden sich also im System selbst. Dies bedeutet, dass jede Person eine Situation anders wahrnimmt, bewertet und somit auch unterschiedlich damit umgeht. Die Theorie der Selbstorganisation sagt, dass ein Mensch in jeder Situation, die für sich beste Umgangsmöglichkeit sucht (S. 94).

Gerade im Bereich der Psychotherapie, wie auch der sozialarbeiterischen Beratung, so Schlippe und Schweitzer (2012) weiter, ist der Begriff der Selbstorganisation wesentlich. Dies,

weil er zeigt, dass Menschen nicht einseitig von aussen steuerbar sind. Das Anwenden einer Methode, führt dementsprechend nicht bei jedem Menschen zum selben Ergebnis. Eine einfache input-outcome Rechnung ist in der Zusammenarbeit mit Menschen nicht möglich. Die Theorie der Selbstorganisation zeigt somit auch die Grenzen externer Einflussnahme auf ein System auf. Als Beratungsperson ist man in der Lage ein Klientensystem anzustossen, anzuregen oder zu verstören, nicht aber dieses zu kontrollieren (S. 94).

2.2.2 Lehre des Zusammenwirkens

Günter Schiepek und Hermann Haken (2010) beschreiben den Begriff Synergetik als Lehre des Zusammenwirkens. Der ursprünglich aus der Physik stammende Begriff von Hermann Haken entstand durch seinen Versuch zu begründen, warum es bei einem Laser unter den verschiedenen Lichtwellen zu einer Selbstorganisation kommt, mit dem Ergebnis, dass daraus ein einzelner Lichtstrahl entsteht. Die Synergetik zeigt gleichermassen auf, wie es in einem komplexen System mit vielen Systemelementen zur einer Ordnungsbildung kommen kann. Diese komplexen Systeme zeichnen sich dadurch aus, dass die Systemelemente nach aussen abgegrenzt sind und, dass diese Einheiten innerhalb des Systems in nicht linearer Weise miteinander interagieren. Eine wichtige Bedingung für die Entstehung einer Ordnungsbildung ist die thermodynamische Offenheit der Systemteile. Das bedeutet, dass ein Energieaustausch mit der Umgebung stattfinden kann. Nur durch diese thermodynamische Offenheit und eine Veränderung der Rahmenbedingung zum Beispiel eine Energiezufuhr, können Systeme ins Ungleichgewicht geraten und in einem selbstorganisierten Prozess ein neues Muster bilden. Diesen Ablauf nennt die Synergetik Emergenz. Konkret für die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass für eine Verhaltensveränderung, eine Veränderung der Situation oder eine Destabilisierung von Gewohnheitsmustern vorhanden sein muss (S. 76 ff.).

Um Veränderungsprozesse in der Beratung ermöglichen zu können, kann man laut Günter Schiepek, Friederike Ludwig-Becker, Andrea Helde, Frank Jagdfeld, Ernst R. Petzold und Friedebert Kröger (2000) den Vorgang der Emergenz nutzen, indem bestehende Problemmuster destabilisiert werden. Die sozialarbeiterische Beratung hat die Möglichkeit, die Bedingungen für eine solche Destabilisierung zu schaffen. Solche Bedingungen sind beispielsweise Motivation des Klientensystems, ein als sicher empfundenes Beratungssetting und ein fehlerfreundliches Klima. Nur wenn die Umgebung als ausreichend sicher empfunden wird, kann sich ein Klientensystem für eine innere Umbruchsphase öffnen (S. 172). Swoboda (2013) weist ebenfalls darauf hin, dass es für die Persönlichkeitsentfaltung von KlientInnen förderliche und unterstützende Beratungspersonen braucht (S. 78).

Da es bei der Synergetik um die Entstehung neuer Ordnungsmuster geht, gehen Schiepek et al. (2000) davon aus, dass Problemmuster nicht im Detail analysiert werden müssen, um neue Lösungsmuster zu erhalten (S. 174).

Die Ordnungsübergänge sind immer mit Destabilisierung verbunden, welche Ängste auslösen können. Solche Ängste können bewirken, dass sich die KlientInnen dazu veranlasst fühlen, in die alten Verhaltensmuster zurückzukehren. Diese Rückfälle sollten von der beratenden Person nicht als fehlende Kooperationsbereitschaft gesehen werden (Schiepek et al., 2000, S. 173). Wie das Wissen über die Synergetik in der Beratung genutzt werden kann, wird durch die generischen Prinzipien deutlich.

2.2.3 Generische Prinzipien

Schiepek und Haken (2010) beschreiben die generischen Prinzipien als Bedingung für selbstorganisierte Ordnungsübergänge und somit Veränderungsprozesse. Die generischen Prinzipien unterscheiden sich von Methoden, da sie keine konkrete Vorgehensweise enthalten. Durch sie können jedoch gezielte Methoden zu den einzelnen Schritten gewählt und begründet werden (S. 68).

Die generischen Prinzipien knüpfen eng an die Theorie der Synergetik an, weshalb sie in dieser Arbeit auch in einem Unterkapitel der Synergetik beschrieben werden. Insgesamt werden acht generische Prinzipien beschrieben:

1. *Schaffen von Stabilitätsbedingungen*

Hierzu gehört das Erstellen eines als sicher empfundenen Beratungskontextes und das Aufbauen einer Vertrauensbeziehung zwischen Beratungsperson und KlientIn.

2. *Identifikation von Mustern des relevanten Klientensystems*

In diesem Schritt soll festgelegt werden, auf welches System sich der Veränderungsprozess beziehen soll. Zudem sollten bestehende Muster dieses Systems erkannt werden.

3. *Sinnbezug/Synergitätsbewertung*

Es soll geklärt werden, ob die Veränderungsprozesse von den KlientInnen als sinnvoll und bedeutsam erlebt werden und mit ihrem derzeitigen Lebensstil übereinstimmen.

4. *Kontrollparameter identifizieren/Energetisierungen ermöglichen*

Die Beratung sollte die Motivation der KlientInnen für eine Veränderung erhöhen und Ressourcen des Klientensystems aktivieren. Die Bedeutung einer Veränderung sollte für das Individuum gesteigert werden.

5. *Destabilisierung/Fluktuationsverstärkung realisieren*

Verhaltensmuster sollen unterbrochen und bestehende Deutungen des Klientensystems verändert werden.

6. *"Kairos" beachten/Resonanz/Synchronisation*

Interventionen sollen an den aktuellen kognitiv-emotionalen Zustand des Klientensystems angepasst werden. Die Aufnahmebereitschaft des Klientensystems muss vorhanden sein, um Anregungen der beratenden Person annehmen zu können.

7. *Gezielte Symmetriebrechung ermöglichen*

In diesem Stadium der Beratung befindet sich das Klientensystem an einem kritischen Punkt, in dem kleine Fluktuationen über die Realisation einer Veränderung entscheiden. In dieser Phase sollte die Symmetriebrechung in die gewünschte Richtung gelenkt werden.

8. *Re-Stabilisierung*

Neue als positiv empfundene Verhaltensmuster sollen in dieser Phase stabilisiert und automatisiert werden (Schiepek & Haken, 2010, S. 436 ff.).

Diese generischen Prinzipien geben Hinweis darauf, welche Intervention in welcher Phase eines Veränderungsprozesses hilfreich sein kann.

Eine weitere Theorie, welche sich mit persönlicher Veränderung befasst, ist das Balancemodell. Dieses versucht aufzuzeigen, dass eine Veränderung immer ganzheitlich geschehen sollte, und nicht nur auf einen Lebensbereich einer Person beschränkt werden kann.

2.3 Das Balancemodell

Hamid Peseschkian und Arno Remmers (2013) gehen davon aus, dass es vier Kernbereiche des Lebens gibt, welche die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit eines Menschen beeinflussen. Diese Bereiche sind Körper/Gesundheit, Leistung/Arbeit, Kontakt/Beziehung und Sinn/Zukunft (Vergleiche Abbildung 2). Je mehr diese vier Lebensbereiche in Balance stehen, desto besser ist das Selbstwertgefühl einer Person und desto ausgeprägter ist die Fähigkeit mit Konflikten und Schwierigkeiten umgehen zu können. Eine ausgewogene Energieverteilung auf diese vier Lebensbereiche begünstigen Gesundheit und Widerstandsfähigkeit. Nach dem Balancemodell gelten Menschen nicht als gesund, wenn sie keine Konflikte haben, sondern dann, wenn sie angemessen darauf reagieren können, was nur möglich ist, wenn die vier Lebensbereiche in Balance sind (S. 41).

In Bezug auf eine Veränderung geht das Balancemodell davon aus, dass die vier Bereiche so stark miteinander verknüpft sind, dass jede Veränderung in einem Bereich, eine Veränderung in den anderen drei Bereichen mit sich zieht. Umgekehrt kann deshalb eine ganzheitliche Persönlichkeitsveränderung nicht nur auf einen Bereich beschränkt werden, sondern muss alle vier Bereiche einbeziehen, um nachhaltig zu sein. Das Ziel eines Veränderungsprozesses ist es, die Ressourcen in jedem Bereich zu erkennen und diese für die Veränderung zu nutzen. Je höher der Selbstwert ist, desto einfacher fällt es einem Menschen, seine Ressourcen zu erkennen und zu mobilisieren (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 42).

Das Gleichgewicht kann der Persönlichkeit des Menschen entsprechend, sehr individuell aussehen. Zudem ist zu beachten, dass auch kulturspezifische Unterschiede bestehen. In den USA beispielsweise werden die Bereiche Gesundheit/Körper und Leistung/Arbeit häufig als am bedeutsamsten angesehen, während die südlichen Länder die Bereiche Kontakt/Beziehung und Sinn/Zukunft am meisten schätzen. Gerade in der Zusammenarbeit mit KlientInnen mit Migrationshintergrund ist dies zu beachten (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 43).

Ein Mensch ist dem Balancemodell entsprechend nicht in einer Krise, weil er einem Bereich zuviel Aufmerksamkeit widmet, sondern weil er die anderen dabei vernachlässigt. Die Bereiche, in denen die meiste Energie investiert wird, sind häufig auch die Quellen des Selbstwertgefühls einer Person (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 45).

Die wichtigste Ressource um ein unerwünschtes Verhalten ändern zu können, ist die Fähigkeit sich selbst zu erkennen. Nur wer seine Problembereiche erkennt, Möglichkeiten der Einflussnahme erlernt und diese auch anwendet, kann sein Verhalten in Bezug auf ein unerwünschtes Muster ändern (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 16).

Die Autorin hat sich dazu entschieden, dieses Modell vorzustellen, da es einen ganzheitlichen Ansatz für Veränderungen bietet. Die Forderung alle vier Lebensbereiche in

einen Handlungsplan einzubauen erscheint sinnvoll. Dennoch muss dieses Modell auch kritisch betrachtet werden, da es keinerlei weiterführende Interventionen enthält. Konkrete Handlungsanweisungen, wie dieses Gleichgewicht hergestellt werden kann, fehlen

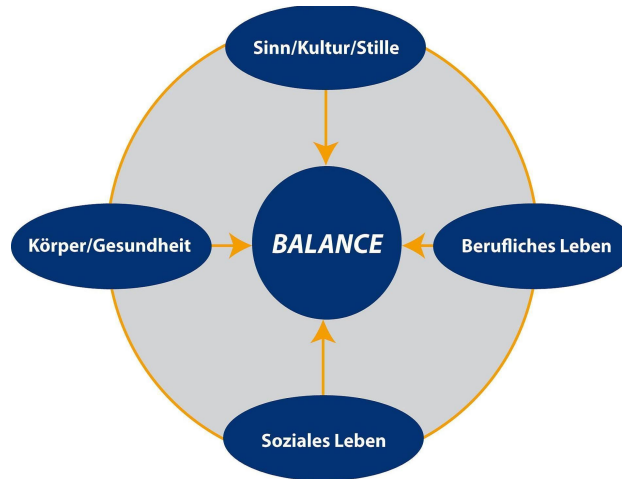


Abbildung 2: Das Balance-Modell (Peseschkian & Remmers (2013) S. 41)

Im folgenden Kapitel soll der Rubikon-Prozess beschrieben werden. Dieser beschreibt die fünf Phasen, aus denen ein Veränderungsprozess entsteht.

2.4 Der Rubikon-Prozess

Der Rubikon-Prozess zeigt die verschiedenen Stadien auf, die ein Mensch bei seiner Reise vom Wunsch bis hin zum Ziel und schlussendlich zur zielrealisierenden Handlung durchläuft. Der Rubikon-Prozess stützt sich auf verschiedenste Wissenschaften, wie zum Beispiel die Neurowissenschaft und die Ziel- und Motivationspsychologie. Im folgenden Kapitel soll ein erster Überblick über den Rubikon-Prozess gegeben werden.

2.4.1 Entwicklung des Rubikon-Prozesses

Der Rubikon-Prozess baut laut Storch und Krause (2011) auf dem Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer auf (S. 63). Dieses beschreibt die verschiedenen Handlungsphasen vom Motiv bis zur Handlung, als zeitliche Abfolge. Somit beachtet dieses Modell die Wahl der Handlungsziele ebenso, wie die Umsetzung dieser Ziele. (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 310).

Den Namen erhielt das Rubikon-Modell durch Julius Caesar, welcher sich dazu entschied, ein Fluss namens Rubikon zu überschreiten und somit die Phase des Abwägens zu beenden, um entschlossen in den Krieg zu ziehen. Der Schritt über den Rubikon bezeichnet deshalb den Zeitpunkt, in dem jemand das Abwägen hinter sich lässt und sich dazu entschliesst, ein Ziel in Handlung umzusetzen. Damit ein Mensch seinen Wunsch in Handlung umsetzen kann,

müssen die verschiedenen, im Rubikon-Modell enthaltenen Phasen durchlaufen werden. Andererseits bedeutet dies, dass wenn es einer Person nicht gelingt, ein Ziel umzusetzen, in einer der Modellphasen ein Problem aufgetreten ist (Storch & Krause, 2011, S. 64).

Laut Storch und Krause (2011) unterscheidet sich der Rubikon-Prozess vom Rubikon-Modell dadurch, dass der Rubikon-Prozess eine Phase mehr enthält. Dies ist die Phase des Bedürfnisses, welche von Grawe vorgeschlagen und von Storch und Krause anschliessend zum Rubikon-Modell hinzugefügt wurde. Durch diese Erweiterung betrachtet der Rubikon-Prozess ebenfalls, wie bestimmte Wünsche entstehen und setzt nicht erst dort ein, wo die Veränderungswünsche bereits vorhanden sind (S. 65). Die Abbildung 3 zeigt die fünf Phasen des Rubikon-Prozesses auf.

Nach dem Rubikon-Prozess beginnt ein Veränderungsprozess mit dem noch unbewussten Bedürfnis. Durch das Bewusstwerden eines Bedürfnisses, entsteht ein Motiv. Diese ersten beiden Phasen werden als motivationale Phase bezeichnet, da in ihnen Motivation für ein Ziel entsteht. Die darauffolgende Phase der Intention steht bereits nach dem Rubikon, was bedeutet, dass die konkrete Absicht, ein Ziel in eine Handlung umzusetzen bereits vorhanden ist. In der Phase der präaktionalen Vorbereitung wird das zielrealisierende Handeln geplant und die Handlung, die letzte Phase, wird vorbereitet. Die drei Phasen nach dem Rubikon werden als volitionale Phasen bezeichnet, da die Zielsetzung in diesen Phasen in Handlung übergeht (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 310). Im Kapitel 3 werden die einzelnen Handlungsphasen genauer beschrieben.

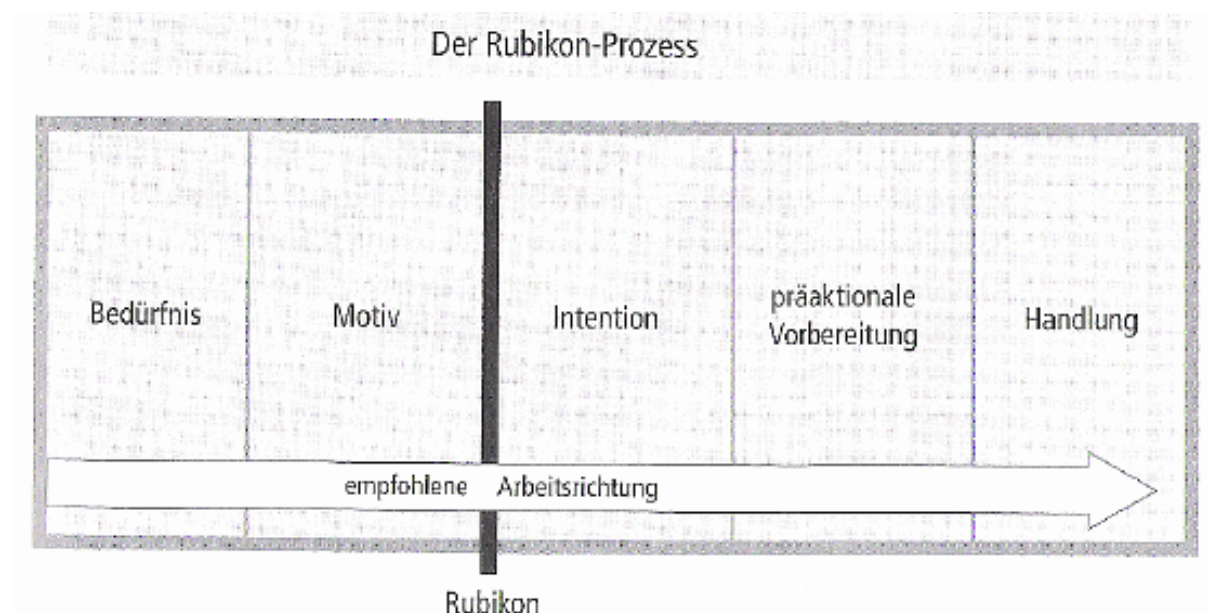


Abbildung 3: Der Rubikon-Prozess (Storch & Krause (2011) S. 65)

2.5 Zusammenfassung

Die vier im Kapitel 2 beschriebenen Theorien befassen sich mit dem Thema Veränderung. Die Motivationspsychologie zeigt auf, dass menschliches Handeln durch personen- und situationsbezogene Faktoren gesteuert ist. Die Soziale Arbeit kann dieses Wissen nutzen, um Handlungen von KlientInnen nachvollziehen zu können. Ebenfalls dient dieses Wissen dem

Verständnis, welche Faktoren vorhanden sein müssen, damit intrinsische Motivation entstehen kann. Die Motivationspsychologie geht davon aus, dass eine Verhaltensveränderung, damit sie nachhaltig ist, durch intrinsische Motivation begleitet werden soll (Heckhausen & Heckhausen, 2011, S. 372).

Die Synergetik besagt, dass Veränderung nur als Folge von Destabilisierung geschehen kann. Das heisst, dass die Soziale Arbeit ein Beratungssetting bieten muss, in dem KlientInnen ihre Muster erkennen können und bereit sind, diese zu hinterfragen und allenfalls loszulassen. Im Sinne der Selbstorganisation können Sozialarbeitende Veränderungsprozessen anregen, die Veränderung selbst jedoch, ist von aussen nicht steuerbar (Shiepek & Haken, 2010, S. 80).

Das Balancemodell zeigt vier Lebensbereiche auf, welche in einer Veränderung miteinbezogen werden müssen. Da sich diese Bereiche gegenseitig beeinflussen, sollten auch alle Bereiche in eine Handlungsplanung miteinbezogen werden. Je besser diese Bereiche in Balance sind, desto besser ist der Selbstwert einer Person. Dies wiederum führt dazu, dass eine Person die eigenen Ressourcen besser einschätzen und somit nutzen kann. Die Soziale Arbeit sollte deshalb versuchen, die Menschen dabei zu unterstützen, die vier Lebensbereiche in Balance halten zu können (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 43).

Der Rubikon-Prozess zeigt die fünf chronologisch aufeinanderfolgenden Phasen auf, aus denen ein Veränderungsprozess entsteht. Der Rubikon-Prozess geht davon aus, dass ein Mensch, der jede Phase korrekt durchlaufen hat, über genug intrinsische Motivation und Vorbereitung verfügt, um ein Ziel in Handlung umzusetzen. Wenn dies nicht der Fall ist, muss in einer Phase ein Fehler aufgetreten sein. In diesem Fall sollte man in die entsprechende Phase zurückkehren und den Prozess von da erneut beginnen (Storch & Krause, 2011, S. 73).

Die Autorin möchte hinzufügen, dass die vier Theorien ihrer Ansicht nach, einzeln jeweils nicht reichen würden, um einen Veränderungsprozess theoretisch zu erklären. Jede Theorie enthält wichtige Ansätze, keine bietet jedoch alleine das vollständige Wissen, welches benötigt wird, um Veränderungsprozesse genau verstehen zu können. Es werden deshalb verschiedene Theorien benötigt, um die Charakteristika von Veränderungsprozessen nachvollziehen zu können.

Da der Rubikon-Prozess in einer sehr übersichtlichen Variante, die einzelnen Phasen einer Veränderung aufzeigt, werden in den folgenden Kapiteln die Phasen des Rubikon-Prozesses genauer betrachtet. Dies soll dazu dienen, das Professionelle der Sozialen Arbeit verstehen, was in den einzelnen Phasen zentral und somit für die Beratung zu beachten ist.

3 Die Handlungsphasen des Rubikon-Prozesses

Ein Veränderungsprozess kann in verschiedene Phasen eingeteilt werden. In jeder Phase treten andere Hindernisse auf und unterschiedliche psychologische Prinzipien liegen dahinter. Selbst die Motivation kann in jeder Phase eine andere sein (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 309). In diesem Kapitel, sollen die einzelnen Phasen des Rubikon-Prozesses genauer beschrieben werden. Die Gliederung erfolgt dabei von links nach rechts, das heißt vom Bedürfnis bis zur Handlung (Vergleiche Abbildung 3). Zudem werden zu jeder Phase wichtige Theorien und aktuelle Wissensstände miteinbezogen, um die einzelnen Phasen besser verstehen zu können. Ziel dabei ist es zu erkennen, welche psychologischen Prinzipien in welcher Phase bedeutend sind und welche Hindernisse dabei auftreten können. Dadurch wird ermöglicht, dass im vierten Kapitel dieser Arbeit Interventionsmöglichkeiten für die Soziale Arbeit abgeleitet werden können.

3.1 Das Bedürfnis

Die erste Phase des Rubikon-Prozesses ist das Bedürfnis. Heckhausen und Heckhausen (2010) definieren Bedürfnis als einen Mangelzustand im Organismus, wie zum Beispiel Hunger oder Durst, welcher durch eine Körperempfindung wahrgenommen wird und einen verhaltensaktivierenden Trieb auslöst. Dies bedeutet, dass jeder Handlung eines Menschen ein Bedürfnis vorausgeht, das diese Handlung motiviert und antreibt (S. 32). Bedürfnisse können als Signale, bei auftretenden Ist-Soll Diskrepanzen verstanden werden, die eine Handlungsaktivierung auslösen können, ohne dass dies dem Menschen bewusst ist. Sie steuern eine Handlung, ohne dass dieser Handlung eine Zielwahl vorausgegangen wäre. Solche Vorgänge ohne Beteiligung höherer kognitiven Strukturen, welche durch Bedürfnisse angeregt werden, werden als präkognitiv oder subkognitiv bezeichnet (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 338).

Im Rubikon-Prozess ist es die Phase, in der laut Storch und Krause (2011), ein Mensch einen Wunsch entwickelt. Dieser Wunsch ist dem Menschen jedoch noch nicht bewusst, weshalb er nicht für die bewusste Handlungsplanung verwendet werden kann (S. 66).

Das Bewusstmachen der Bedürfnisse ist für einen Veränderungsprozess wichtig, da es sonst sein kann, dass falsche Ziele verfolgt werden, oder aber ein Veränderungswunsch nicht umgesetzt werden kann, weil ein Bedürfnis mit diesem Wunsch in Konflikt steht. In einem solchen Fall, wird die Umsetzung des Zieles nicht gelingen, da das unbewusste Bedürfnis dem Ziel im Wege steht (Storch & Krause, 2011, S. 67).

Die erste Phase des Bedürfnisses ist ebenfalls wichtig, so Storch und Krause (2011) weiter, wenn eine Person nicht genau sagen kann, warum sie sich schlecht fühlt. Diese Personen bemerken, dass sie unzufrieden sind. Da sie ihre Bedürfnisse jedoch nicht kennen, können sie nicht sagen, woher diese Unzufriedenheit stammt. Das Entdecken der eigenen Bedürfnisse, ist in solch einer Lage also unumgänglich, um Veränderung bewirken zu können (S. 68).

Das folgende Kapitel soll der Frage nachgehen, welchen Einfluss menschliche Bedürfnisse auf das Wohlbefinden einer Person haben.

3.1.1 Menschliche Bedürfnisse und ihr Einfluss auf das Wohlbefinden

Silvia Staub-Bernasconi (2007) beschreibt die menschlichen Bedürfnisse als Ausgangspunkt der Sozialen Arbeit. In diesem Sinne ist jede Art von sozialarbeiterischer Tätigkeit nur möglich, wenn die Bedürfnisse eines Menschen begriffen und zu stillen versucht werden. Den besonderen Bedürfnissen eines Menschen muss also in jedem Falle, nicht nur in Bezug auf Veränderungsprozesse, Rechnung getragen werden (S. 119).

Grawe geht der Frage nach, welche menschlichen Bedürfnisse gedeckt sein müssen, damit es einem Menschen gut geht und er ein hohes psychisches Wohlbefinden aufweist. Dass dafür die Grundbedürfnisse wie essen, trinken und schlafen gedeckt sein müssen, sieht er als Voraussetzung (zit. in Georg Schultz, 2009, S. 60).

Darüber hinaus beschäftigt Grawe (2004) aber die Frage, ob es Bedürfnisse gibt, die von allen Menschen geteilt werden und für eine psychische Gesundheit unumgänglich sind. Er geht davon aus, dass das Verhalten eines Menschen nur verstanden und nachvollzogen werden kann, wenn seine Wünsche, Ziele, Pläne und Werte erkannt werden (S. 193).

Grawe (2004) beschreibt vier Grundbedürfnisse, welche er als existentiell betrachtet: Das Bedürfnis nach Bindung; das Bedürfnis nach Orientierung, Kontrolle und Kohärenz; das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und das Bedürfnis nach Lust. Mit dem Bedürfnis nach Bindung ist das Angewiesensein auf Bezugspersonen gemeint. Das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle beinhaltet, Orientierung über die Situation zu haben und die Fähigkeiten, diese zu beeinflussen. Das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung setzt ein Bewusstsein über das eigene Selbst voraus und beinhaltet den Wunsch, positiv über sich selbst nachdenken zu können. Das letzte Bedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung, führt zu einer stetigen positiven oder negativen Bewertung von Situationen. Diese Bewertung entscheidet anschliessend darüber, welche Situationen künftig vermieden werden (S. 194).

Im situativen Erleben erfährt ein Mensch unablässig inwieweit ihm die Umgebung hilft, seine Bedürfnisse zu befriedigen und inwieweit sie dies verhindert. Eine erfolgreiche Bedürfnisbefriedigung zeichnet sich durch positive Emotionen aus, eine nicht erfolgreiche durch negative Emotionen. Im Laufe des Lebens entwickelt ein Mensch Gewohnheiten, welche ihm dabei helfen, die Bedürfnisse leichter befriedigen zu können (Schultz, 2009, S. 65).

Carl R. Rogers (2012) beschreibt jedoch, dass es unzählige Gründe gibt, welche einen Menschen daran hindern können, sich frei nach seinen Bedürfnissen zu richten. Diese Gründe können aus Erfahrungen der Vergangenheit resultieren, wenn beispielsweise schlechte Erfahrungen bei dem Versuch ein bestimmtes Bedürfnis erfüllen zu wollen, gemacht worden sind (S. 118).

Für einen erfolgreichen Veränderungsprozess ist es laut Swoboda (2013) jedoch unumgänglich, die eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und die Ziele kongruent zu ihnen zu bestimmen. Um KlientInnen bei ihren Bemühungen ein Vorsatz zu erreichen, unterstützen zu können, scheint es deshalb von grosser Bedeutung zu wissen, welches Bedürfnis hinter dem Ziel steht und ob dieses mit dem Ziel harmoniert (S. 265).

Ein Organ, welches menschliches Verhalten steuert, ist das autobiografische Erfahrungsgedächtnis. Dieses dient dazu, Handlungen die Bedürfnisse befriedigen, ins unbewusste Handlungsrepertoire aufzunehmen.

3.1.2 Das autobiografische Erfahrungsgedächtnis

Das autobiografische Erfahrungsgedächtnis, auch emotionales Erfahrungsgedächtnis genannt, speichert laut Heckhausen und Heckhausen (2010) Erfahrungen von erlebten Situationen und den darin benutzten Verhaltensvariationen. Es speichert zudem, die in der Situation herrschenden Ausgangsbedingungen, die gewählten Handlungsvariationen, die Handlungserfolge und die dabei auftretenden Emotionen. Es bewertet also die Erfahrungen eines Individuums darauf, ob sie dem Wohlbefinden dienlich oder hinderlich waren. Aus diesen gespeicherten Informationen, können in zukünftigen Situationen bedürfnisrelevantes Wissen und erfolgreiche Handlungsoptionen abgerufen werden. Dieses Wissen wird jedoch meist intuitiv und unbewusst abgerufen und löst das entsprechende gespeicherte Handeln auch unbewusst aus. Nur selten und in Zusammenhang mit einer guten Selbstwahrnehmungsfähigkeit können solche Handlungsabläufe bewusst wahrgenommen werden. Wir kennen den Ausdruck "Ich wusste nicht wie mir geschieht", wenn sich Menschen in einer Situation wie ferngesteuert richtig Verhalten haben. Solche Situationen lassen sich auf das autobiografische Erfahrungsgedächtnis zurückführen. Das Erfahrungsgedächtnis kann in Situationen helfen, in denen schnell gehandelt werden muss oder die nicht die volle Aufmerksamkeit erfordern. Es sorgt dafür, dass ein Mensch intuitiv richtig handelt. Bei einer persönlichen Veränderung jedoch, kann das Erfahrungsgedächtnis auch dazu verleiten, in alte Muster zu verfallen (S. 341 ff.).

3.2 Das Motiv

Die zweite Phase des Rubikon-Prozesses ist das Motiv. Storch und Krause (2011) beschreiben Motive, als aus Bedürfnissen entstandene, bewusste Antriebe. Anders als das Bedürfnis, steht einem Menschen das Motiv bewusst zur Verfügung (S. 68). Laut Heckhausen und Heckhausen (2010) entstehen aus den Motiven Veränderungswünsche. In dieser zweiten Phase des Rubikon-Prozesses gilt es deshalb abzuwägen, welche Wünsche verfolgt und in Ziele umgesetzt werden sollen. Ambivalenzen, welche allenfalls vorhanden sind, sollten aufgedeckt und bearbeitet werden. Damit dies möglich ist, sollte beachtet werden, inwiefern ein Veränderungswunsch überhaupt realisierbar ist. Die Zeitspanne des Abwägens, welches Motiv in ein Ziel umgesetzt werden soll, kann unterschiedlich lang dauern (S. 311).

Ein in dieser Phase des Rubikon-Prozesses mögliches Hindernis ist die Motivinkongruenz. Laut Brandstätter et al. (2013) spricht man von Motivkongruenz, wenn die im Kapitel 2.1.1 beschriebenen impliziten und expliziten Motive übereinstimmen (S. 73). In solch einem Fall ist es für die Person einfach, in zielwirksames Handeln zu kommen, da sowohl das unbewusste Bedürfnis, wie auch das explizite Motiv Antrieb für ein Ziel bieten. Dies führt zu hohem emotionalem Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit (Storch & Krause, 2011, S. 69). Wenn die impliziten jedoch nicht mit den expliziten Motiven in Einklang stehen, spricht man, so Brandstätter et al. (2013) weiter, von Motivinkongruenz. Da ein solcher Motivkonflikt die Handlungsausführung permanent bremst, wirkt er auf das menschliche Wohlbefinden als Stress, was zu einer Minderung des Wohlbefindens führt (S. 74).

Brandstätter et al. (2013) beschreiben als mögliche Ursache von Motivinkongruenz, dass Bedürfnisse, welche sich vor allem durch Körperempfindungen äussern, nicht gut wahrgenommen werden und somit auch nicht in die Veränderungsplanung eingebaut werden. Eine weitere Ursache für die Motivinkongruenz ist darin zu finden, dass die Menschen sich stark an der sozialen Umwelt orientieren und innere Bedürfnisse deshalb

vernachlässigen. Man kann somit sagen, dass ein guter Zugang zum eigenen Körpergefühl Voraussetzung für Motivkongruenz und somit zu erhöhtem Wohlbefinden ist (S. 76). Wenn ein Motiv erkannt und ein Wunsch geäußert wurde, gibt es verschiedene Aspekte, welche sich positiv auf die Veränderungsmotivation auswirken.

3.2.1 Veränderungsmotivation

Da es nicht jedem Menschen gleich schwer fällt, ein unerwünschtes Verhalten zu ändern, stellt sich die Frage, welche Aspekte eine Veränderungsmotivation bestärken.

William R. Miller und Stephen Rollnick (2009) sehen als ersten Einflussfaktor, welcher sich auf die Veränderungsmotivation einer Person auswirkt, den Glauben daran, dass eine Veränderung möglich ist. Wenn eine Person selbst daran glaubt, dass eine Veränderung machbar ist und den eigenen Fähigkeiten entspricht, steigt ihre Bereitschaft, diese Veränderung anzugehen. Dieser Glaube wird stark durch das Selbstkonzept einer Person beeinflusst. Je mehr die Person an ihre eigenen Fähigkeiten glaubt und diese wahrnimmt, desto eher fühlt sie sich in der Lage, eine Herausforderung meistern zu können (S. 20).

Für die Veränderungsmotivation ebenfalls entscheidend, ist die Stärke der Absicht. Das Ausmass, in dem eine Veränderung gewollt wird, hängt stark mit dem Leidensdruck zusammen, der das unerwünschte Verhalten auslöst. Je grösser der Leidensdruck ist, desto stärker möchte eine Person dieses Verhalten ändern. Wenn die Diskrepanz zwischen dem Ist-Zustand und dem erwünschten Soll-Zustand wächst, steigt auch die Motivation für eine Veränderung. Bei kleinen Diskrepanzen, welche sich kaum merklich auf die Zufriedenheit einer Person auswirken, besteht kein Grund, dieses Verhalten zu ändern (S. 21).

Ebenfalls entscheidend für Veränderungsmotivation ist die Priorität, welche eine Veränderung hat. Je dringlicher ein Problem eingestuft wird, desto schneller wird Motivation für die Veränderung entwickelt. Es gibt Situationen in denen eine Veränderung zwar gewollt wird, der Zeitpunkt zur effektiven Handlung jedoch noch nicht gekommen ist. Eine Person, welche die Dringlichkeit einer Veränderung nicht verspürt, wird momentan auch keine Energie dafür aufwenden (Miller & Rollnick, 2009, S. 21).

Weiter hat auch die Einstellung des Sozialarbeitenden einen Einfluss auf die Veränderungsmotivation der KlientInnen. Je mehr sich KlientInnen von der beratenden Person unterstützt und befähigt fühlen, desto mehr sind sie bereit, Hilfestellungen für die Veränderung anzunehmen. Vor allem durch einen ressourcenorientierten Beratungsansatz, kann das Selbstbild einer Person positiv verändert werden (Vergleiche Kapitel 4.1.3).

Die Autorin dieser Bachelor-Arbeit möchte darauf hinweisen, dass die aufgeführten Faktoren für Veränderungsmotivation den Schluss zulassen könnten, dass Veränderung automatisch geschieht, wenn der Leidensdruck und die Unzufriedenheit genügend gross sind. Eine solche Schlussfolgerung würde eine Beratung fordern, welche das Problem und die Ursache dafür ins Zentrum stellt. Ein solcher Ansatz steht jedoch gegen die, in der Theorie der Synergetik, wie auch des Balancemodells beschriebene Auffassung, dass nicht die Ursache, sondern die Lösung und die Ressourcen im Fokus der Beratung stehen sollen. Auch Miller und Rollnick (2009) weisen darauf hin, dass Scham, Angst und Demütigung nicht die Triebkraft der Motivation darstellen. Veränderung geschieht erst dann, wenn eine Person diese mit Sinnhaftigkeit in Verbindung bringen kann und sie sich von einer positiven Veränderung eine Besserung erhoffen kann. Es ist also nicht das Negative, das Veränderungsmotivation begünstigt, sondern der Glaube an eine bessere zukünftige Lebensgestaltung (S. 30).

Einen entscheidenden Einfluss auf die Veränderungsmotivation hat ebenfalls die Zielformulierung.

3.2.2 Ziele

Damit der ausgewählte Veränderungswunsch handlungswirksam wird, kann es nützlich sein, diesen als Ziel zu formulieren (Miller & Rollnick, 2009, S. 36).

Kehr (2002) definiert Ziele, als anzustrebende zukünftige Handlungsergebnisse. Ziele unterstützen einen Menschen dabei, die Energie für eine Handlung zu lenken und Ressourcen entsprechend zu bündeln. Ebenfalls bieten sie die Möglichkeit, Fortschritte zu messen und Handlungsergebnisse zu bewerten. Nicht alle Ziele sind jedoch gleich wirksam. Um eine positive Wirkung zu entfalten, sollten einige Zielkriterien eingehalten werden (S. 33).

Edwin Locke und Gary Latham heben zwei Bedingungen hervor, denen Ziele entsprechen sollten. Zum einen sollten sie einen angemessenen Schwierigkeitsgrad haben. Ziele, welche zu leicht zu erreichen sind, führen nicht zu einer Mobilisierung von Energie, wohingegen unrealistisch hohe Ziele zu Frustration führen können. Das bedeutet, dass sie eine Herausforderung darstellen, aber trotzdem realisierbar sein sollten. Die zweite Bedingung ist, dass Ziele konkret und spezifisch formuliert sein sollten. Wenn Ziele zu allgemein und unkonkret formuliert sind, fehlen ihnen Kriterien, an denen die Zielerreichung gemessen werden kann (zit. in Kehr, 2002, S. 34). An diese beiden von Locke und Latham beschriebenen Bedingungen halten sich laut Kehr (2002), auch die in der Praxis der Sozialen Arbeit am häufigsten verwendeten SMART Ziele. Bei diesen Zielen sollen die Kriterien spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert eingehalten werden (S. 36).

Storch und Krause (2011) nutzen für ihre Arbeit mit dem Rubikon-Prozess andere Zielkriterien. Im Unterschied zu Locke und Latham formulieren sie keine spezifischen, sondern allgemein formulierte Ziele. Dies mit der Begründung, dass allgemein formulierte Ziele als stärker zugehörig zum eigenen Selbst empfunden werden und mit starken Emotionen verbunden sind, was für eine Handlungsmotivation gebraucht wird. Ein Beispiel für ein konkretes Ziel könnte sein: Bis Ende August nehme ich mir jeden Tag eine Stunde Zeit für mich. Allgemein formuliert würde dasselbe Ziel lauten: Ich schenke mir kleine Auszeiten. Solche offen formulierte Haltungsziele haben den Vorteil, dass sie für einen Menschen über einen sehr langen Zeitraum richtungweisend und situationsübergreifend anwendbar sein können (S.92).

Haltungsziele beschreiben eine innere Verfassung, die eine entsprechende Handlung als Folge haben soll. In den Verhaltenszielen wie zum Beispiel den SMART Zielen, werden bereits konkrete Handlungen formuliert. Durch den allgemein gültigen Charakter, wird mit den Haltungszielen ein angestrebtes Lebensgefühl beschrieben, das starke positive Emotionen hervorruft (Storch & Krause, 2011, S. 93).

Für einen erfolgreichen Veränderungsprozess kann man deshalb sagen, dass die Haltungsziele sehr erfolgreich sind, wenn es darum geht ein erwünschtes Lebensgefühl und somit positive Emotionen hervorzurufen. Die konkreten Handlungsziele eignen sich jedoch besser, wenn sehr konkrete Aufgaben erledigt werden müssen und bereits genug Motivation für diese Aufgabe vorhanden ist (Storch & Krause, 2011, S. 94). Die folgende Tabelle soll den Unterschied zwischen Handlungs- und Haltungszielen noch einmal verdeutlichen.

Handlungsziele	Haltungsziele
Auf eine konkrete Aufgabe beschränkt	Für jede Aufgabe brauchbar
Kurzfristige Gültigkeit	Langfristige Gültigkeit
Schwach motivationsfördernd	Stark motivationsfördernd
Niedrige Identifikation	Hohe Identifikation

Tabelle 1: Vergleich Handlungs- und Haltungsziele (eigene Grafik)

3.3 Die Intention

Im ersten Feld des Rubikon-Prozesses, auf der rechten Seite des Rubikons, findet sich die Phase der Intention. Der erfolgreiche Sprung über den Rubikon erkennt man, so Storch und Krause (2011) daran, dass ein Mensch den Wechsel vom Wählen zum Wollen geschafft hat und somit von der präaktionalen in die aktionale Phase eingetreten ist. Dieses Wollen wird durch Gefühle wie Entschlossenheit und Neugier begleitet. Es ist die Phase, in der ein Ziel Verbindlichkeitscharakter erhält und die Gewissheit besteht, dass dieses Ziel angestrebt wird. Um diesen Sprung über den Rubikon zu schaffen, sind vor allem die positiven Gefühle, welche beim Gedanken an eine Zielerreichung ausgelöst werden entscheidend. Diese positiven Gefühle, die uns zum Handeln bewegen, werden als intrinsische Motivation bezeichnet. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass kein äusserer Anreiz für die Entstehung von Motivation gegeben sein muss. Die intrinsische Motivation entsteht also aus einem inneren Bedürfnis heraus, welches durch die Tätigkeit selbst gestillt werden kann. Fehlen diese positiven Gefühle, entsteht auch nicht ausreichend Motivation um diesem Ziel nachzugehen.

In der Phase der Intention, ist die Entscheidung für eine Veränderung gefallen. Bei einigen Menschen reicht das Überschreiten des Rubikons alleine schon aus, um zielwirksam zu handeln und eine Veränderung zu vollziehen. Wenn beispielsweise entschieden wurde das Arbeitspensum zu senken, kann dieser Wunsch sogleich umgesetzt werden. Bei Verhaltensänderungen jedoch, bei welchen die Intention noch nicht reicht, um gleich in die entsprechende Handlung zu kommen, dient diese Phase dazu, die Volitionsstärke zu erhöhen (S 70).

Als Volition bezeichnen Heckhausen & Heckhausen (2010) die Form der Motivation, welche durch das Verfolgen eines Zieles entsteht. Sie entscheidet somit, wie hoch die Anstrengungsbereitschaft für eine Zielerreichung ist. Die Volitionsstärke ist wiederum abhängig von der Motivationsstärke (S. 313). Je höher die Volitionsstärke ist, also der Wille ein Ziel zu verfolgen, desto grösser ist die Chance, die Zielerreichung zu meistern (Storch & Krause, 2011, S. 70 ff.).

Der Begriff Zielstrebigkeit, wird häufig im Zusammenhang mit Vorsätzen gebraucht. Im folgenden Kapitel soll dieser Begriff genauer unter die Lupe genommen werden.

3.3.1 Zielstrebigkeit

Unter Zielstreben werden laut Heckhausen & Heckhausen (2010) alle motivationsspezifischen Prozesse verstanden, welche beim Erreichen eines Zieles zum Einsatz kommen. Die treibende Kraft, ist bei der Selektion von Zielen und deren Realisierung nicht dieselbe. Für das Auswählen von Zielen ist die Motivation entscheidend. Das Thema Motivation ist im Rubikon-Prozess auf der linken Rubikonhälfte deshalb von besonderer Bedeutung. Auf der rechten Seite, nach dem Überschreiten des Rubikons, in der es um die konkrete Realisierung von Zielen geht, sind volitionale Prozesse zwingend für einen Erfolg (S. 312).

Das Zielstreben beinhaltet eine Bewusstseinslage, welche voll und ganz auf die zielerreichende Handlung fokussiert ist. Dementsprechend werden Informationen und Aspekte der Umgebung, welche die Realisierbarkeit gefährden könnten, ausgeblendet. Die Konzentration fällt auf all jene Aspekte, die den Handlungsablauf unterstützen. Dieser Vorgang wird auch als Zielabschirmung bezeichnet (Storch & Krause, 2011, S. 72).

Laut Kehr (2002) hilft eine hohe Zielstrebigkeit dabei, die inneren Handlungsbarrieren zu überwinden. Solche inneren Handlungsbarrieren können beispielsweise fehlende Lust, Ablenkung oder Angst sein. Zu wenig Zielstrebigkeit führt dazu, dass ein Ziel bei kleinen Hürden bereits aufgegeben wird.

Zur Überwindung äusserer Handlungsbarrieren, welche sich aus einer Situation ergeben oder durch fehlende Unterstützung aus dem Umfeld zu begründen sind, hilft Zielstrebigkeit nicht primär. In einem solchen Fall braucht eine Person eine Problemlösungsstrategie zur Überwindung der Schwierigkeit (S. 75).

Zielstrebigkeit hilft dementsprechend auf zwei Seiten zur Erreichung eines Zieles. Einerseits hält sie, für die Zielerreichung negative Informationen und ungünstige Strukturen vom eigenen Selbst fern und fördert auf der anderen Seite die innere Bereitschaft, sich für ein Ziel anzustrengen und Schwierigkeiten zu überwinden (Kehr, 2002, S. 76).

Eine hohe Zielstrebigkeit ist für einen erfolgreichen Veränderungsprozess wichtig, sie reicht jedoch alleine nicht aus um zielrealisierend zu Handeln. Dem Willen stehen Alltagserfahrungen gegenüber, die einen Menschen daran hindern können, zielrealisierend zu handeln. Das folgende Kapitel soll aufzeigen, warum es einigen Menschen scheinbar einfacher fällt Ziele zu erreichen, wohingegen andere stets an ihren Vorsätzen scheitern (Kehr, 2002, S. 79).

3.3.2 Selbststeuerung

Obwohl allgemeingültige Bedürfnis-, Motivations- und Handlungstheorien bestehen, gibt es so Heckhausen und Heckhausen (2010), individuelle Unterschiede beim erfolgreichen Erreichen von Zielen. Dies, weil eine Person bei jeder Handlung zwischen Selbstregulation und Selbstkontrolle balanciert (S. 348).

Selbstregulation bezeichnet den Vorgang, bei dem unterschiedliche und oftmals widersprüchliche eigene und fremde Stimmen aufgenommen und innerlich verarbeitet werden. Somit wird durch das Anhören aller Ansichten, eine bestmögliche Entscheidung getroffen und diese dann in Handlung umgesetzt. Dies setzt die Fähigkeit, Prioritäten setzen zu können, voraus. Ebenfalls muss ein Mensch in der Lage sein, kurzfristigen Reizen für langfristige Ziele zu widerstehen. Ein Mensch handelt also seinem Selbst entsprechend,

wenn er seine eigenen Bedürfnisse, die Anforderungen der Gesellschaft und die Bedürfnissen anderer in einer für ihn stimmigen Mischung, in eine Handlungsentscheidung mit einbezieht (Corssen, 2004, S. 83).

Die Zielerreichung wird bei der Selbstregulation durch das Sammeln möglichst vieler positiver innerer und äusserer Stimmen gehandhabt. Je mehr positive innere Argumente ein Mensch für eine Veränderung findet und je mehr negative Stimmen er ausblenden kann, desto eher setzt er die Veränderung um. Bei Tätigkeiten, denen eine Person nichts Gutes abgewinnen kann, wird auch keine intrinsische Motivation entstehen. Trotzdem müssen zwischendurch auch solche Aufgaben in Angriff genommen werden. Hierfür ist die Selbstkontrolle zuständig. Durch Selbstregulation würde eine Person, in solch einer Situation keinen Tatendrang verspüren, da keine positiven Stimmen gesammelt werden können. Bei der Selbstkontrolle wird versucht, ein Ziel durch reine Willenskraft, entgegen dem eigenen Bauchgefühl, durchzuziehen. Die eigenen Motive sind in diesem Falle also nicht mehr richtungweisend für das Handeln. Somit kann auch keine Handlungsmotivation für diese Tätigkeit aufgebaut werden. Die Selbstkontrolle führt dazu, dass man seine inneren Stimmen unterdrückt und eine Aufgabe trotz fehlender Motivation durchzieht. Obwohl das Glücksgefühl beim Erreichen eines Zieles sowohl durch Selbstregulation wie auch Selbstkontrolle gleich ausfallen kann, scheint die Methode der Selbstregulation auf längere Sicht gesünder zu sein. Das Arbeiten gegen die eigenen Motive, steht immer im Zusammenhang mit einem inneren Kampf und somit Anstrengung. Während Handlungen, welche intrinsisch motiviert werden, häufig einfacher fallen und mehr Freude bereiten (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 349).

3.4 Die präaktionale Vorbereitung

Storch und Krause (2011) geben zu bedenken, dass eine Intention bei manchen Menschen reicht, um zielrealisierend zu handeln. Bei anderen Menschen jedoch, reicht die Intention alleine nicht aus. Die guten Vorsätze gehen im Alltag unter und sie befinden sich bald wieder in automatisierten Verhaltensmustern. Für diesen Fall ist die Rubikon-Phase der präaktionalen Vorbereitung zuständig. Ihre Funktion besteht darin, Vorbereitungen zu treffen, welche die gewünschten Handlungssteuerungen begünstigen. Diese Vorbereitungen sollen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die gewünschte Veränderung auch tatsächlich umgesetzt wird (S. 73).

Sich zielstrebig zu Verhalten gelingt vor allem in Situationen, in denen eine Person genug Zeit hat, seine Handlung zu planen. In chaotischen und hektischen Momenten, verfallen die meisten Menschen jedoch in ihre gewohnten Handlungsmuster zurück. Um zu erreichen, dass die gebildete Intention auch in kritischen Situationen umgesetzt wird, werden in dieser Phase Handlungspläne für solche Situationen erarbeitet. Ebenfalls steigt durch die Planung einer zukünftigen Handlung die Wahrscheinlichkeit, die Intention tatsächlich in Handlung umzusetzen. Bei Intentionen, bei denen nicht an die Ausführung gedacht wird, besteht die Gefahr, dass sie schnell in Vergessenheit geraten. Je besser zukünftige Handlungen im Kopf durchgegangen werden, desto häufiger wird eine Person später im Alltag durch genau diese Situationen an das Ziel und die richtige Handlungsweise erinnert. Durch die Vorbereitung, dient die Situation also später als Auslöser zielrealisierenden Handelns. Die Bildung von Ausführungsintentionen in der Phase der präaktionalen Vorbereitung, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Veränderung (Storch und Krause, 2011, S. 75).

Für die Vorbereitung von zukünftigen Handlungen, scheint es wichtig zu wissen, auf welche Arten das menschliche Handeln gesteuert sein kann. Dies wird im folgenden Kapitel betrachtet.

3.4.1 Implizites und explizites Wissen

Laut Storch und Krause (2011) kann eine Handlung durch implizite oder durch explizite Prozesse gesteuert sein. Implizite Prozesse sind unbewusst verlaufende Handlungsmuster, die bereits so stark im Selbst verankert sind, dass sie ohne bewusste Steuerung ausgeführt werden. Solche Automatismen entstehen durch ein häufiges wiederholen einer Handlung. Als Beispiel für implizites Wissen kann zum Beispiel die Fähigkeit, ein Auto zu fahren, gesehen werden. Nachdem dies gelernt und verinnerlicht wurde, kann es ohne ständig darüber nachzudenken, welches Pedal zu bedienen ist, ausgeführt werden. Das implizite Wissen erleichtert uns das alltägliche Leben, in dem wir nicht immer die volle Konzentration auf die gerade auszuführende Handlung legen müssen. Gerade in Situationen, in denen unsere Aufmerksamkeit für eine gewisse Sache gefordert ist, laufen nebenbei viele Handlungen implizit ab (S. 74).

Solche stark verinnerlichten Handlungsmuster haben aber gerade bei Veränderungen einen Hacken. Wenn ein Mensch eine als unangenehm empfundene Handlungsabfolge impliziert hat, so besteht die Gefahr immer wieder in diese Gewohnheit zu verfallen.

Durch das explizite Wissen kann diesem Phänomen entgegengewirkt werden. Explizite Prozesse sind Prozesse, die bewusst gesteuert werden. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn etwas Neues erlernt wird und genügend Zeit für reflektiertes Handeln vorhanden ist. Um aber zu gewährleisten, dass diese neu erlernten Handlungsmuster auch in hektischen Situationen ausgeführt werden, ist es das Beste, diese in den impliziten Modus zu überführen (Kehr, 2002, S. 63).

Diese Überführung vom bewussten in unbewusstes Wissen, lässt sich auf zwei Arten gestalten. Ein Weg ist das Erstellen von Automatismen, welche durch häufige Wiederholungen entstehen. Eine Handlung muss demnach so oft wiederholt werden, bis sie zur Gewohnheit wird. Die zweite Möglichkeit, explizite in implizite Vorgänge zu überführen, ist das sogenannte Priming. Priming bedeutet, dass durch einen Reiz in der Umwelt, Gedächtnisinhalte aktiviert werden, die dann zu einer bestimmten Handlung führen. So löst beispielsweise das Wort Ruhe gewisse Assoziationen hervor. Priming kann deshalb für eine Veränderung genutzt werden, indem zum Beispiel Gegenstände mit dem persönlichen Ziel in Verbindung gebracht werden. Wenn sich eine Person beispielsweise sagt, dass ein Bild von einem Bergsee dafür stehen soll, dass während der Arbeit immer mal wieder eine Verschnaufpause gemacht werden soll und diese Verbindung oft genug gemacht wird, wird dieser Zusammenhang impliziert. Bei einer späteren Betrachtung des Bildes, muss diese Verbindung zur Pause also nicht mehr bewusst gemacht werden, da der Blick auf das Bild bereits ausreicht, um den Impuls für eine Verschnaufpause zu geben (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 78).

Eine besondere Art von implizitem Wissen und ebenfalls eine besondere Herausforderung in Veränderungsprozessen, sind die Gewohnheiten.

3.4.2 Die Macht der Gewohnheit

Wie im Kapitel 3.4 bereits erwähnt, scheitern Menschen häufig an der Macht der Gewohnheit. Charles Duhigg (2012) sagt, dass Gewohnheiten entstehen, um das Gehirn zu entlasten. Je öfters eine Handlung ausgeführt wird und je mehr sie impliziert wird, desto weniger muss sich das Gehirn anstrengen, um diese Handlung zu steuern. Gewohnheiten ermöglichen den Menschen, nicht mehr über alle Aktivitäten nachdenken zu müssen (S. 23). Damit das Gehirn entscheiden kann, in welchem Moment eine Gewohnheit aktiviert wird, und welche Gewohnheit das sein soll, wird ein Auslösereiz benötigt. Ein solcher Auslösereiz kann beispielsweise ein im Kapitel 3.4.1 beschriebener Priming Gegenstand sein. Dieser Reiz löst eine Routine aus, welche immer bei diesem Reiz aktiviert wird. Nach dem Ausführen dieser Routine schaut das Hirn, ob sie zu einer Belohnung geführt hat. Wenn ja, wird diese Gewohnheitsschleife von Auslösereiz, Routine und Belohnung so gespeichert. Wenn sich eine solche Gewohnheitsschleife gebildet hat, hört das Hirn auf, aktiv darüber nachzudenken und führt dieselbe Routine immer wieder aus. Solange die Belohnung am Schluss einer Gewohnheitsschleife erfolgt, sieht das Gehirn keinen Grund, etwas an dieser Gewohnheit zu ändern. Wenn eine Person jedoch mit einer Gewohnheit nicht zufrieden ist, weil sie beispielsweise einer Intention im Wege steht, ist es wichtig diese Gewohnheitsschleife zu erkennen. Wenn eine Person eine Gewohnheit nicht erkennen kann, wird sie auch nicht in der Lage sein, diese zu verändern (Duhigg, 2012, S. 24).

Duhigg (2012) schreibt, dass diese Macht der Gewohnheit auch in der Werbung genutzt wird. Durch Bilder lösen Werbungen im Konsumenten ein Verlangen aus. Die Werbung stellt somit ein Auslösereiz dar, welcher das Kaufverhalten begünstigt. Dieses Mittel kann auch genutzt werden, um neue Gewohnheiten zu trainieren. Wenn ein Individuum sich also einen Auslösereiz schafft und eine Belohnung ausdenkt, und dieses Verhalten oft genug wiederholt, kann eine neue Gewohnheit entstehen (S. 26).

3.5 Die Handlung

Die letzte Phase des Rubikon-Prozesses ist die Handlung. Heckhausen und Heckhausen (2010) definieren alle menschlichen Aktivitäten, die einen Sinn verfolgen, als Handlung (S. 345). Gemäss der Theorie des Rubikon-Prozesses, müsste ein Mensch, welcher die vorhergehenden Phasen erfolgreich durchlaufen hat, nun in der Lage sein, zielwirksam zu handeln. Obwohl aber durch die Phase der präaktionalen Vorbereitung viele Handlungsfelder bewusst geplant wurden, kann es dennoch sein, dass eine zielrealisierende Handlung durch Unvorhergesehenes scheitert. Um auch in solchen Situationen zielwirksam zu handeln, wird vom Individuum einiges abverlangt. Es bedingt einerseits, dass eine Person bewusst wahrnimmt, in einer solch unvorhergesehenen Situation zu sein und nicht automatisch in alte Gewohnheiten zu verfallen. Andererseits muss das Individuum in der Lage sein, trotz Zeitdruck und fehlenden Ressourcen entscheiden zu können, welches in Anbetracht des Zieles die beste Handlungsmöglichkeit ist. Solche Erfolge brauchen Ausdauer und Kraft. Das Wissen über die Schwierigkeiten, in unvorhersehbaren Situationen und unter Druck richtig zu handeln, kann für das Individuum eine erste Entlastung bieten. Eine gewisse Selbstnachsichtigkeit ist notwendig, um auch nach Misserfolgen nicht aufzugeben (Storch und Krause, 2011, S. 78). Eine häufige Folge von Misserfolgen ist, dass die Selbstwirksamkeit in Frage gestellt wird (Heckhausen & Heckhausen, 2011, S. 445).

3.5.1 Selbstwirksamkeit

Albert Bandura (1977) erläutert, dass eine Person umso erfolgreicher ist, je höher sie die Wahrscheinlichkeit einschätzt, eine Aufgabe meistern zu können. Bei der Selbstwirksamkeit, geht es nicht um die Frage, welches Ziel ausgewählt werden soll, sondern wie viel Energie in das ausgewählte Ziel investiert wird. Je höher die Erwartung ist, ein Hindernis überwinden zu können, desto mehr Energie und Ausdauer wird dafür aufgebracht. Ein hohes Selbstwirksamkeitsgefühl beinhaltet den Eindruck, Einfluss auf das Geschehen um sich zu haben. Je höher die eigene Selbstwirksamkeit erlebt wird, desto mehr hat eine Person das Gefühl, das Leben im Griff zu haben und darüber bestimmen zu können. Fehlt hingegen das Gefühl selbstwirksam Handeln zu können, wird dies als Ohnmacht empfunden und das Individuum sieht sich selbst als Opfer der Umstände (zit. in Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 445).

Erfolge und Selbstwirksamkeitserwartungen beeinflussen sich zirkulär. So wird durch einen Erfolg, das Selbstwirksamkeitsgefühl gesteigert, was wiederum dazu führt, dass man sich Herausforderungen sucht und diese häufig auch meistert. Dieses Erfolgserlebnis führt wiederum zu einer Stärkung der Selbstwirksamkeit. Doch nicht nur Erfolgserlebnisse beeinflussen die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person, auch Ermutigungen und Zusprüche vom sozialen Umfeld können den Glauben an die eigenen Fähigkeiten erhöhen. Eine sozialarbeiterische Beratung wird häufig erst dann in Anspruch genommen, wenn die KlientInnen das Gefühl haben, die Lage nicht mehr unter Kontrolle zu haben, keinen Einfluss mehr nehmen zu können und somit kein Selbstwirksamkeitsgefühl mehr zu haben scheinen (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 445). Eng mit der Selbstwirksamkeit verknüpft, ist auch die Selbstakzeptanz.

3.5.2 Selbstakzeptanz

In der heutigen Zeit wird laut Corssen (2004) das Selbstbewusstsein häufig mit Leistungsfähigkeit gekoppelt. Je bessere Leistung erbracht wird, desto selbstbewusster ist eine Person. Umgekehrt stellen viele Menschen bei Misserfolgen nicht ihre Handlung, sondern die Persönlichkeit in Frage. Der erste Schritt zu mehr Selbstakzeptanz besteht deshalb darin, das Verhalten von der Persönlichkeit zu differenzieren. Dies ermöglicht die Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen und Misserfolge konstruktiv zu nutzen. Um nicht bei jeder Niederlage in Resignation zu verfallen, ist es wichtig, sich selbst mit einer akzeptierenden Haltung zu betrachten. Eine solche Haltung kann dabei helfen, sich seinen guten und schlechten Eigenschaften bewusst zu werden und diese als Teile des Selbst zu akzeptieren. Veränderung ist nur durch eine solche Haltung möglich, da ein Mensch niemals die Motivation für eine Veränderung aufbauen kann, wenn die eigenen Fähigkeiten, die dafür benötigt werden, nicht gesehen werden. Selbstakzeptanz kann zudem helfen, das Verhalten auf ein Ziel hin zu verbessern, weil eine Person sich seinen Stärken bewusst ist und diese nutzen kann. Akzeptanz soll dabei nicht bedeuten, unerwünschte Eigenschaften gut zu heißen oder zu mögen, sondern sie einfach als zum Selbst zugehörig zu empfinden (S. 32). Für das Erreichen von Zielen gibt es störende Gedankenmuster, die dem Erfolg im Wege stehen. Solche negativen Gedankenmuster, sind beispielsweise: "Das kann ich sowieso nicht, ich probiere es gar nicht erst." oder "Ich habe es schon so oft versucht und habe es nie geschafft. Ich bin einfach zu dumm dafür." Wenn der innere Glaube an eine Veränderung nicht vorhanden ist, kann auch keine äussere Veränderung stattfinden. Jede Veränderung

bedingt deshalb auch ein Loslassen. Ein Loslassen von alten Gedanken- und Gewohnheitsmustern, um Platz für neue Überzeugungen zu schaffen (Corssen, 2004, S. 34). Selbstakzeptanz bedeutet nach Corssen (2004) auch, bei Misserfolgen umsichtig mit sich selbst zu sein und nicht das Gefühl zu haben, als Person versagt zu haben. Wenn sich eine Person seinen Schwächen bewusst ist und diese akzeptieren kann, ist die Fähigkeit mit Misserfolgen konstruktiv umgehen zu können, erhöht. Konstruktiv bedeutet in diesem Falle, die Ursache für den Misserfolg erkennen zu können und nicht aufzugeben, sondern die Lust zu entwickeln an dieser Schwäche zu arbeiten und Probleme als Chance für Persönlichkeitswachstum zu erkennen (S. 36).

Swoboda (2013) beschreibt, dass je mehr die Energie auf das gelegt wird, was eine Person nicht möchte, desto mehr treibt sie das Unbewusste an, diese Handlung zu reproduzieren. Die Konzentration sollte deshalb nicht auf den unerwünschten Eigenschaften liegen, sondern auf dem erwünschten Zielzustand. Selbstakzeptanz ist unausweichlich, um die eigenen Fähigkeiten, Ressourcen und die eigene Individualität für Entscheidungen, Handlungen und Zukunftspläne nutzen zu können. Innerer Wachstum hängt stark vom eigenen Selbstbild ab. Ein Fokus auf unerwünschte Persönlichkeitsmerkmale führt zu Unzufriedenheit und Stagnation. Eine Abwertung der eigenen Person und das "Loslassen-wollen" von Persönlichkeitsanteilen wirken demotivierend. Wohingegen eine wohlwollende Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst, ein Fokus auf die eigenen Fähigkeiten und das Entwickeln eines positiven Zukunftsbildes, einen Motivationsschub befähigen. Bei der Selbstakzeptanz geht es also darum, wahrzunehmen was in diesem Moment ist und dies als Grundlage für Veränderung zu nehmen (S. 66 ff.).

Für einen Veränderungsprozess ebenfalls hinderlich sind, laut Corssen (2004) falsche Muss-Annahmen. Diese entstehen, wenn eine Person das Gefühl hat, aufgrund von äusseren Erwartungen etwas tun zu müssen, was allenfalls nicht kongruent mit den eigenen Werten und Bedürfnissen ist. Sich solchen eigenen Begrenzungen bewusst zu werden, führt ebenfalls dazu, dass das eigene Potential erkannt und genutzt werden kann (S. 34).

3.6 Zusammenfassung

Ein Veränderungsprozess besteht aus fünf Phasen. Jede Phase enthält spezifische Herausforderungen, welche für eine Verhaltensveränderung gemeistert werden müssen. Ein erstes Hindernis kann das Erkennen der eigenen Bedürfnisse sein. Sind diese erkannt worden, gilt es die verschiedenen Motive gegeneinander abzuwägen, und das Ausgewählte Motiv anschliessend als Ziel zu formulieren. In einem weiteren Schritt, sollte eine Person versuchen, möglichst viel Motivation für dieses Ziel aufzutreiben. Ein Handlungsplan kann dabei helfen, die Möglichkeit der Zielerreichung zu erhöhen. Zum Schluss des Rubikon-Prozesses sollte eine Person in der Lage sein, zielwirksam zu handeln, ohne grosse Willenskraft dafür aufbringen zu müssen. Die intrinsische Motivation sollte dazu führen, dass die Handlungen mit Spass und ohne grosse Anstrengung ausgeführt werden können. Im folgenden Kapitel sollen nun Interventionsmöglichkeiten abgeleitet werden, welche in den jeweiligen Rubikon-Phasen angewendet werden können, um ein Veränderungsprozess als Professionelle der Sozialen Arbeit begleiten zu können.

4 Interventionen zur Begleitung eines Veränderungsprozesses

Das vierte Kapitel dieser Arbeit unterscheidet sich von den vorangehenden Kapiteln, in dem nicht mehr nur Theorien in Bezug auf Veränderungen vorgestellt werden, sondern methodische Überlegungen und Interventionsvorschläge für die Begleitung eines Veränderungsprozesses gegeben werden. Das Kapitel ist dennoch nicht frei von Theorien, sondern enthält wichtige theoretische Überlegungen als Begründung, für die Auswahl von bestimmten Methoden.

Laut Hiltrud von Spiegel (2011) unterscheidet sich das methodische Handeln vom Alltagshandeln dadurch, dass sich methodisches Handeln auf wissenschaftliche und erfahrungsbezogene Wissensbestände stützt, der Aufgabensituation und Zieldefinition entspricht und kriteriengeleitet ist. Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit ermöglicht es, das Handeln zu begründen und die Wirksamkeit nachzuweisen (S. 9).

Die Gliederung der Interventionsvorschläge erfolgt erneut anhand des Rubikon-Prozesses. Es werden zu jeder Rubikon-Phase Interventionen vorgestellt, die aufgrund der oben beschriebenen Kapitel 2 und 3 hilfreich erscheinen, um einen Veränderungsprozess in der sozialarbeiterischen Beratung optimal zu begleiten. Bei jeder Phase des Rubikon-Prozesses, kann sich der Klient oder die Klientin mit anderen Herausforderungen konfrontiert fühlen. Zu Beginn jeder Phase wird deshalb kurz erklärt, welche Schwierigkeiten ein Klientensystem in der jeweiligen Phase erfahren kann.

Grundlage jedes erfolgreichen Beratungsgesprächs ist die Beratungshaltung, die Sozialarbeitende einnehmen (Rogers, 2012, S. 20). In einem ersten Unterkapitel soll deshalb untersucht werden, welche Beratungsgrundsätze und welche Beratungshaltung Veränderungen fördern.

4.1 Die Beratungshaltung

Laut Pokora (2012) sucht ein Mensch erst dann eine Beratung auf, wenn das Gefühl besteht, eine gewünschte Veränderung alleine nicht zu schaffen. Dieser Mensch kommt mit der Erwartung in die Beratung, dass die Beratungsperson das Wissen und die Methoden hat, um den Veränderungsprozess unterstützen zu können (S. 16).

Wenn KlientInnen zum ersten Mal in die Beratung kommen, ist ein solches Erstgespräch laut Harro Dietrich Kähler (2009) von Fremdheit, Unsicherheit und Spannung geprägt. Es geht in einem ersten Kontakt darum, eine Vertrauensbildung herzustellen. Dies entspricht dem generischen Prinzip des Herstellens vor Stabilitätsbedingungen (Vergleiche Kapitel 2.2.3). Damit sich ein Klientensystem der Beratungsperson gegenüber öffnet, muss diese eine förderliche Grundhaltung einnehmen (S. 22).

4.1.1 Die Grundhaltung als Voraussetzung für eine Vertrauensbeziehung

Kähler (2009) sieht den Aufbau einer Vertrauensbeziehung zwischen SozialarbeiterIn und KlientIn, als übergreifendes Ziel von Erstgesprächen (S. 54).

Rogers (2012) beschreibt drei wesentliche Grundhaltungen, welche eine Beratungsperson einnehmen kann, um den Vertrauensaufbau und eine Veränderung zu fördern. Diese sind Empathie, Wertschätzung und Kongruenz und entsprechen der Grundhaltung der personenzentrierten Beratung. Unter Anwendung dieser Haltung entsteht eine Atmosphäre, in der KlientInnen sich zu öffnen wagen. Die Aufgabe der Beratungsperson besteht, wie auch die Synergetik besagt, nicht darin, selbst eine Lösung vorzugeben oder Ratschläge zu erteilen, sondern ein Gesprächssetting zu bieten, in dem sich KlientInnen selbst erfahren können und dadurch eigene adäquate Lösungen entwickeln (S. 21).

Empathie bedeutet ein einführendes Verstehen der Klientensituation anzustreben, ohne diese befürworten zu müssen. Die Handlungen des Klientensystems müssen nicht zwingend gut geheissen werden. Sozialarbeitende sollten jedoch versuchen, diese im Sinne einer Neugierde zu verstehen, ohne eine eigene Bewertung einzubringen.

Wertschätzung wird im Sinne eines nicht wertenden Akzeptierens verstanden. KlientInnen werden dementsprechend so akzeptiert wie sie sind, mit all ihren Gefühlen, Stärken und Schwächen (Rogers, 2012, S. 22).

Kongruenz besteht aus Echtheit den KlientInnen gegenüber, um nicht das Gefühl von Unehrlichkeit zu vermitteln. Wenn das Gefühl besteht, die Beratungsperson sei unehrlich oder verheimliche etwas, kann dies zu einem Bruch in der Vertrauensbeziehung führen. Um eine Vertrauensbasis herstellen zu können, darf sich die Beratungsperson nicht hinter einer falschen Professionalität verstecken, sondern muss bereit sein, sich als Mensch auch emotional auf das Gespräch einzulassen (Rogers, 2012, S. 22).

Durch eine einführende, wertschätzende und empathische Zuwendung der KlientInnen gegenüber, entsteht eine gesprächsförderliche Atmosphäre. Durch diese Beratungshaltung fühlen sich KlientInnen ernst genommen und in ihrer Persönlichkeit bestätigt (Swoboda, 2013, S. 78).

Peseschkian und Remmers (2013) weisen darauf hin, dass nicht nur die Grundhaltung entscheidend ist, sondern auch, wie Schwierigkeiten gedeutet werden. Probleme werden dabei, gemäss des Balancemodells, als Ungleichgewicht zwischen vorhandenen Fähigkeiten und der zu bewältigenden Situation verstanden. Das bedeutet, dass eine vorhandene Lebenssituation nicht eindeutig gut oder schlecht ist, sondern mit einer Erweiterung der Handlungsfähigkeit bewältigt werden kann. In jeder schwierigen Situation, können durch andere Deutungen auch positive Seiten gesehen werden. Überforderung beispielsweise kann als Bedürfnis gesehen werden, mehr Ruhe im Alltag haben zu wollen. Eine solche positive Deutung des Problems, kann auch den KlientInnen bereits erste Last von den Schultern nehmen und dabei helfen, eine neue Sichtweise auf die Situation und das eigene Selbst zu vermitteln (S. 41).

Eine weitere Grundhaltung, welche Veränderungsprozesse fördern kann, ist das Konzept der Kundigkeit.

4.1.2 Konzept der Kundigkeit

Laut Esther Weber (2012) entspringt Kundigkeit, aus den Fähigkeiten und Ressourcen, welche eine Person hat. Im Sinne der Kundigkeit, ist ein Klientensystem als ExpertIn der eigenen Lage zu betrachten. Das heisst, dass niemand so gut weiss, was jemand braucht, wie

diese Person selbst. Trotz des Fachwissens, welches Sozialarbeitende mitbringen, sollte nicht der Eindruck entstehen, besser über KlientInnen Bescheid zu wissen, als diese selbst. Dies beinhaltet auch die Vorsicht, von eigenen Erfahrungen auf andere zu schliessen (S. 35).

Die Beratung sollte nicht darin bestehen, ein Klientensystem von neuen Werthaltungen und Handlungsmustern überzeugen zu wollen, sondern darin zu verstehen, warum ein Mensch so handelt. Das Konzept der Kundigkeit setzt eine Haltung des Nichtwissens voraus. Dieses Konzept fördert eine Offenheit während des Beratungsverlaufes einzunehmen, ohne die eigene Professionalität abzuerkennen (Weber 2012, S. 36).

Einen entscheidenden Einfluss auf die Beratung, hat ebenfalls der gewählte Beratungsansatz (Storch & Krause, 2011, S. 17). Für Veränderungsprozesse ist es laut Storch und Krause (2011) wichtig, dass die Ressourcen einer Person im Vordergrund stehen. Ein ressourcen- und lösungsorientierter Beratungsansatz scheint deshalb sinnvoll (S. 17).

4.1.3 Ressourcen- und Lösungsorientierung

Das Erschliessen von externen Ressourcen wird laut Weber (2012) als Grundaufgabe der Sozialen Arbeit gesehen. Als externe Ressourcen werden Geld, Leistungen aus Sozialversicherungen und Zugang zu Arbeit, Beschäftigung und Unterkünfte verstanden. Interne Ressourcen sind Fähigkeiten und Kompetenzen, über die eine Person verfügt (S. 30). Eine ressourcen- und lösungsorientierte Beratung zeichnet sich laut Pokora (2012) dadurch aus, dass der Fokus der Beratung nicht auf dem Problem und der Problemursache liegt, sondern auf den Zielen der KlientInnen. Dieses Konzept wurde von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg entwickelt. Die Autoren gehen von der Annahme aus, dass der Fokus der Beratung auf das Ziel und die Veränderung gesetzt werden soll. Dementsprechend ist es nicht sinnvoll, die Ursache für ein Problem zu kennen, sondern mit Hilfe von ressourcenorientierten Fragen und positiven Rückmeldungen den Fokus auf die Ressourcen und möglichen Ziele einer Person zu lenken. Die Fixierung auf ein Problem, versperrt die Sicht auf eine mögliche Bewältigung. Ein ressourcen- und lösungsorientierter Ansatz geht davon aus, dass eine Person mehr von den Sachen machen soll, die bereits gut funktionieren. Falls eine Bewältigungsstrategie nicht funktioniert, sollte ein Individuum sich weiter, nicht mit der Frage aufhalten, weshalb sie nicht funktioniert, sondern eine Neue ausprobieren (S. 87).

Ausnahmen von Problemen sollen genutzt werden, um Lösungsansätze zu finden. Durch einen sorgfältigen und ressourcenorientierten Sprachgebrauch, sollte die Beratungsperson auf Ressourcen im Klientensystem aufmerksam machen, damit diese die eigenen Potentiale wirksam nutzen können. Durch die veränderte Wahrnehmung auf die eigenen Fähigkeiten und den veränderten Blickwinkel vom Problem zum Ziel, ermutigt die Beratungsperson das Klientensystem neue Lösungen auszuprobieren. Bereits kleine Fortschritte und kleine Bewusstseinsänderungen hin zum Positiven, leiten den Bewältigungsprozess ein und unterstützen weitere Entwicklungen (Pokora, 2012, S. 90).

Durch das Beachten der beschriebenen Grundlagen und dem Einnehmen der von Rogers empfohlenen Grundhaltung, vermeiden Sozialarbeitende die Gefahr, den Vertrauensaufbau in der Beratung zu gefährden und erleichtern den Fokus auf die Ressourcen einer Person zu legen (Weber, 2012, S. 33).

Die beschriebene Grundhaltung sollte deshalb während der Begleitung von Veränderungsprozessen eingenommen werden. Die folgenden Kapitel betrachten die einzelnen Phasen des Rubikon-Prozesses und enthalten, für die Beratung wesentliche Interventionen.

4.2 Das Bedürfnis

Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, können KlientInnen Veränderungswünsche nur dann umsetzen, wenn diese nicht gegen ein unbewusstes Bedürfnis steuern. Da Bedürfnisse unser Handeln antreiben, scheint es naheliegend ein Veränderungsziel zu wählen, das durch einen solchen Antrieb unterstützt wird und ein vorhandenes Bedürfnis befriedigt. Um zu erkennen, welche Bedürfnisse in einem schlummern, müssen in dieser Phase, Interventionen angewendet werden, die unbewusste Wünsche explorieren und ins Bewusstsein bringen. Insbesondere in dieser Phase des Veränderungsprozesses ist es wichtig, im Sinne der Kundigkeit einer Person, nicht von den eigenen Bedürfnissen auf die Bedürfnisse der KlientInnen zu schliessen (Storch & Krause, 2011, S. 65).

Die grösste Herausforderung in dieser Phase ist es, herauszufinden, welche Bedürfnisse eine Person hat. Wenn diese Bedürfnisse nicht erkannt werden, besteht die Gefahr, dass eine Person in der Handlungsausführung eines Zieles gebremst wird, da dieses nicht mit den impliziten Motiven der Person übereinstimmt. Bei KlientInnen welche einen klaren Veränderungswunsch haben, diesen aber nicht umsetzen können und deshalb in die Beratung kommen, ist das Problem meistens darin zu finden, dass der Veränderungswunsch nicht mit den Bedürfnissen der Person übereinstimmt. Geschieht in dieser Rubikon-Phase ein Fehler, hat dies Auswirkungen auf den gesamten Veränderungsprozess. Da Bedürfnisse nur durch Körperempfindungen ins Bewusstsein rücken, empfiehlt es sich, die Aufmerksamkeit auf auftauchende Gemütsregungen zu lenken. Einen ersten Überblick kann einem dabei die Situationserfassung bringen (Storch & Krause, 2011, S. 66).

4.2.1 Die Situationserfassung

In einem ersten Kontakt zwischen Sozialarbeitenden und KlientInnen ist es laut Pokora (2012) wichtig, ein möglichst umfassendes Situationsbild zu erhalten. Dies entspricht dem zweiten generischen Prinzip, des Erkennens von Mustern des Klientensystems (S. 71).

Peseschkian und Remmers (2013) schlagen vor, den Fokus während der Situationserfassung nicht auf vorhandene Probleme oder Schwierigkeiten zu legen, sondern auf dem Versuch, die Fähigkeiten und Selbsthilfepotentiale der KlientInnen zu entdecken. Jeder Mensch birgt, wie auch das Balancemodell sagt, Entwicklungspotentiale in sich. Die Ressourcen, müssen für einen Veränderungsprozess vom Klientensystem erkannt werden. Dafür kann eine ressourcenorientierte Situationserfassung hilfreich sein (S.39).

Veränderungsprozesse werden bereits bei der Situationserfassung begünstigt, indem die Beratungsperson den Fokus auf die Fähigkeiten und Potentiale der Person legt. Dieser Ansatz bedeutet jedoch nicht, die Sorgen und Nöte der KlientInnen auszublenden und diesen keinen Raum zu bieten. Stattdessen beinhaltet der Ansatz, dass jede Schwierigkeit auch positive Aspekte beinhaltet und die Funktion hat, Persönlichkeitswachstum zu fördern. Trotzdem ist im Sinne einer guten Auftragsklärung zu schauen, was sich ein Klientensystem von der Beratung erhofft. Wenn es in erster Linie darum geht, alle negativen Gedanken loszuwerden und nicht darum, eine Veränderung anzugehen, dann kann es durchaus hilfreich sein, den KlientInnen einen Raum zu bieten, in dem sie über ihre Sorgen sprechen können (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 39).

Laut Von Spiegel (2011) kann die Situationsanalyse auch dazu dienen, herauszufinden, welche Wünsche eine Person hat und welche Veränderung sie anstreben möchte. Wenn

herausgefunden wurde, welche Vorstellungen, Wünsche und Zukunftsvisionen eine Person hat, kann das dahinterstehende Bedürfnis erahnt werden (S. 162).

Es gibt Gesprächsmethoden, die eine offene Kommunikation, welche für das Begleiten von Veränderungsprozessen gebraucht wird, begünstigen können. Diese werden im folgenden Kapitel beschrieben.

4.2.2 Förderliche Gesprächsmethoden

Um herauszufinden, welche Bedürfnisse eine Person hegt, ist es von Bedeutung, einen Gesprächsrahmen zu bieten, in dem sich KlientInnen selber erfahren, reflektieren und aussprechen können (Storch & Krause, 2011, S. 147).

Miller und Rollnick (2009) empfehlen dafür fünf Gesprächsmethoden, die eine solche Gesprächsatmosphäre begünstigen. Die erste Methode ist das Stellen von offenen Fragen. Diese ermutigen KlientInnen dazu, von sich zu erzählen. Offene Fragen sind nicht mit Ja oder Nein zu beantworten, sondern provozieren ausführliche Antworten. Solche Fragen ermöglichen den KlientInnen auszuholen und zu erzählen, was ihnen wichtig erscheint. Eine solche offenen Fragen könnte beispielsweise sein: "Was hat Sie heute hergeführt?" (S. 98).

Der Erzählung von KlientInnen sollte, so Miller und Rollnick (2009) weiter, mit Hilfe der zweiten Gesprächsmethode, dem aktiven Zuhören begegnet werden. Beim aktiven Zuhören ist es wichtig, sein Gegenüber aussprechen zu lassen und den Ausführungen achtsam zu folgen. Wichtig dabei ist, den KlientInnen nicht das Gefühl zu geben, das Gesagte werde bewertet oder gar verurteilt. Für den Zuhörer geht es darum, die Botschaft zu verstehen, welche mitgeteilt werden möchte und deren Bedeutung zu ergründen. Aktives Zuhören beinhaltet dementsprechend nachzufragen, ob das Gesagte richtig verstanden wurde (S. 106).

Die dritte von Miller und Rollnick (2009) vorgeschlagene Gesprächsmethode, ist die Bestätigung. Diese kann in Form von Anerkennung, Komplimenten oder Verständnis für Gesagtes vermittelt werden. Bestätigung hilft KlientInnen dabei, sich in ihren Erzählungen bestärkt zu fühlen. Eine Bestätigung kann beispielsweise durch einen Satz wie: "Sie haben in den letzten Tagen sehr viel Einsatz gezeigt." erfolgen. Die Stärken und Bemühungen eines Klientensystems sollen wahrgenommen und in einer Bestätigung honoriert werden (S. 109).

Die vierte Gesprächsmethode ist das Paraphrasieren. Kurze sammelnde, verbindende oder überleitende Zusammenfassungen in eigenen Worten des Beratenden bestätigen KlientInnen, dass aktiv zugehört wurde und ermutigen sie fortzufahren. Ebenfalls lassen sie Fehlinterpretationen von Sozialarbeitenden erkennen und geben darüber Aufschluss, ob wirklich verstanden wurde, was wichtig ist (S. 110).

Die letzte und wichtigste Gesprächsmethode sehen Miller und Rollnick (2009) in dem sogenannten hervorrufen eines Change-Talkes, also einem Gespräch über die Veränderung. Diese Methode eignet sich, um Ambivalenzen von KlientInnen erkennen und auflösen zu können. Durch den Change-Talk sollte es dem Klientensystem möglich werden, Gründe für eine Veränderung zu erkennen. Dafür wird in einem ersten Schritt geschaut, welche Nachteile sich in der momentanen Situation erkennen lassen. In einem zweiten Schritt sollen die Vorteile, die eine Veränderung bringen würde, gemeinsam erarbeitet werden. In einem dritten Schritt wird erörtert, wie zuversichtlich KlientInnen in Bezug auf diese Veränderung sind. Ziel des Change-Talkes ist es, dass eine konkrete Veränderungsabsicht geäußert wird (S. 113). Eine weitere Interventionsmöglichkeit liegt darin, den Zugang der KlientInnen zum Unbewussten zu stärken.

4.2.3 Den Zugang zum Unbewussten stärken

Es gibt viele Spezialisierungen, die sich mit dem Zugang zum Unbewussten befassen. Eine berühmte Methode ist laut Peseschkian und Remmers (2013) die Hypnose. Da diese Methode in der sozialarbeiterischen Beratung jedoch nicht angewendet wird, könnte höchstens eine Triage zu einem ausgebildeten Hypnotherapeuten gemacht werden. Allgemein kann gesagt werden, dass viele Methoden, die zum Ziel haben, das Unbewusste zu explorieren, mehr in der Tiefenpsychologie als im Methodenkoffer der Sozialen Arbeit zu finden sind. Dennoch kann in einer Beratung viel dafür getan werden, dass KlientInnen den inneren Zugang zu sich selbst finden (S. 72).

Von Spiegel (2011) weist darauf hin, dass KlientInnen nie unabhängig ihrer momentanen Lebenssituation betrachtet werden sollen. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Trends, Werte und Normen, wie auch gesellschaftliche Zuschreibungsprozesse wirken auf das Selbstbild einer Person ein. Weiter beeinflusst auch das soziale Umfeld eine Persönlichkeit. Um also herausfinden zu können, welche Bedürfnisse eine Person hat, kommt eine Beratungsperson nicht umher, auch den Einfluss der Fremderwartungen zu betrachten. Diese können der eigenen Selbstentwicklung im Wege stehen. Hilfreiche Beratungsmethoden können dafür das Erstellen eines Ecogramms sein. Dies kann helfen, dass Bewusstsein einer Person für äussere Einflussfaktoren auf die Persönlichkeit wahrzunehmen (S. 132).

Laut Friedl (2009) hilft ebenfalls eine bewusste Wahrnehmung der Körperempfindungen um herauszufinden, wonach das Unbewusste verlangt. Menschen, welche die Wahrnehmung von Körperreaktionen schulen, erlernen einen neuen Zugang zu ihrem Körper und dazu, was er braucht. Dies kann durch Atem-, Achtsamkeits- oder Entspannungsübungen geschehen.

Um die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung zu üben, muss eine Person den Körper als selbstregulierendes System betrachten, das Signale gibt, wenn eine Störung oder der Versuch gegen die eigene Wertbeschaffenheit zu handeln vorliegt. Negative Gefühle haben nicht die Funktion das Selbst zu schädigen, sondern sind als Informationsquelle zu sehen. Das Unbewusste versucht einen Menschen dadurch, darauf aufmerksam zu machen, dass die Lebenssituation nicht den Bedürfnissen der Person entspricht. Je mehr eine Person in der Lage ist, diese Warnsignale zu erkennen, desto mehr kann sie ihrem Selbst entsprechend leben. Umgekehrt weisen positive Körperreaktionen ein Individuum darauf hin, auf dem richtigen Weg zu sein. Je besser KlientInnen lernen, diese Körperempfindungen wahrzunehmen, desto mehr erfahren sie, welche Lebensweise für die geeignet ist (S. 18).

Durch Fragen wie: "Wie fühlt es sich für Sie an, wenn Sie an folgendes Ereignis denken?", können Sozialarbeitende den Zugang zu den Gefühlen der KlientInnen herstellen. Ebenfalls können auch Beobachtungsaufgaben mitgegeben werden, welche beispielsweise beinhalten, dass KlientInnen auf ein bestimmtes Thema, das mit der gewünschten Veränderung zusammenhängt, besonderes Augenmerk legen (Friedl, 2009, S. 18).

Sher (2012) schlägt noch eine andere Methode vor, die dabei helfen kann die unbewussten Wünsche zu ergründen. Dabei werden in der Beratung, zusammen mit den KlientInnen möglichst viele Gefühle auf Karteikarten geschrieben. In der Zeit bis zum nächsten Beratungsgespräch, sollen nun die KlientInnen im Alltag alle drei Stunden, oder in besonders gefühlsvollen Momenten, die Karteikarten nehmen, sie durchgehen und sich fragen, welches Gefühl sie in diesem Moment bei sich erkennen. Auf die Karteikarte mit dem entsprechenden Gefühl wird anschliessend ein Strich gezeichnet. Wenn die Karten in die nächste Beratung mitgebracht werden, kann zusammen geschaut werden, welche Gefühle im Alltag vorwiegend auftauchen. Aus dieser Übersicht lassen sich Hypothesen bilden. Bei

einem häufigen Auftreten des Gefühles Rastlosigkeit beispielsweise, lässt sich die Hypothese ableiten, dass zu wenig Entspannungsmomente im Alltag vorhanden sind. Das Bedürfnis dieser Person in also Entspannung und Ruhe (S. 75).

Hilfreich könnte es laut von Spiegel (2011) auch sein, den KlientInnen auf eine angemessene Weise zu erklären, dass Handlungen immer emotional begründet sind und das Ergebnis einer vorausgehenden Bewertung darstellen. Durch dieses Wissen, verknüpft mit einer spezifischen Beobachtungsaufgabe, kann ein Klientensystem ebenfalls feststellen, wo und wann eine Blockierung stattfindet. Eine solche Beobachtungsaufgabe könnte beispielsweise sein, das Bewusstsein darauf zu richten, in welchen Situationen ein unerwünschtes Gefühl auftritt und welche Handlung darauf folgt. Ebenfalls kann auch danach gefragt werden, durch welche Umstände oder Handlungen das Gefühl wieder zu verschwinden scheint. So lassen sich mögliche Auslöser, wie auch Lösungsansätze eruieren (S. 133).

4.3 Das Motiv

Wurden die im Kapitel 4.2 erwähnten Interventionen erfolgreich angewendet, kann nun davon ausgegangen werden, dass Klientinnen ihren Veränderungswunsch kennen und von den Sozialarbeitenden geprüft wurde, ob diese Wünsche mit den Bedürfnissen einer Person in Einklang stehen. In dieser zweiten Rubikon-Phase geht es nun darum, ein konkretes Ziel zu formulieren (Storch & Krause, 2011, S. 92). Im Sinne des dritten generischen Prinzips, sollte darauf geachtet werden, dass die Zielformulierung und die dafür angewendeten Methoden, für das Klientensystem Sinn machen.

Ein in dieser Phase mögliches Hindernis könnte sein, dass aus mehreren Motiven, das falsche gewählt wurde. Dies könnte dazu führen, dass nicht genug Handlungsmotivation entsteht, weil die Priorität, die Dringlichkeit oder der Glaube an eine Realisierungsmöglichkeit fehlt. Es sollte deshalb nicht vorschnell ein Ziel formuliert werden. Eine erste Möglichkeit herauszufinden, in welche Richtung ein Ziel steuern soll, ist das Erstellen eines Situationsbildes (Storch & Krause, 2011, S. 94).

4.3.1 Erstellen eines erwünschten Situationsbildes

Damit der Fokus der KlientInnen auf die Zukunft und mögliche wünschenswerte Zukunftsvisionen gerichtet wird, kann es hilfreich sein, in der Beratung gemeinsam einen erwünschten Soll-Zustand zu imaginieren. Je genauer dieser von den KlientInnen beschrieben werden kann, desto besser ist dies für die Zielformulierung. Dabei sollte der Fokus nur auf dem Positiven liegen und nicht darauf, was in Zukunft nicht mehr sein sollte. Man beschreibt also nicht, was man in Zukunft nicht mehr tun möchte, sondern was eine Person stattdessen machen will. Je mehr sich ein Klientensystem auf diese Vorstellung einlassen kann, desto mehr Vorfreude wird dafür produziert (Corssen, 2004, S. 109).

Wichtig ist, nicht nur zu fragen was sein sollte, sondern vor allem auch, wie sich das Gewollte anfühlen wird. Der Fokus auf die Gefühle, welche eine Person haben wird, wenn die Vision erreicht wurde ist bedeutend, um zu sehen, ob der Wunsch auch wirklich von positiven Gefühlen begleitet wird und somit den Bedürfnissen der Person entspricht. Je mehr sich KlientInnen das Gefühl verinnerlichen, das durch ein Erreichen des Zieles entstehen wird, desto grösser ist die Motivation das Ziel anzugehen (Corssen, 2004, S. 110).

Da das soziale Umfeld einer Person bei Veränderungen häufig ebenfalls von Bedeutung ist, sollte auch beachtet werden, welche Auswirkungen eine Veränderung auf das soziale

Umfeld hat. Mit Fragen wie: "Wie würden diese Personen reagieren, wenn eine Veränderung erfolgreich verlaufen wäre?", kann die Auswirkung auf das soziale Umfeld ermittelt werden. Veränderungen, welche allenfalls negative Auswirkungen auf das soziale Umfeld haben, können die Veränderungsmotivation bremsen. Die Beratungsperson sollte deshalb zusammen mit KlientInnen herauszufinden versuchen, was wichtiger ist, das Ziel oder die Aufrechterhaltung des gewohnten sozialen Umfeldes. Allenfalls muss ein Veränderungswunsch dementsprechend angepasst werden (Sher, 2012, S. 152).

Gemäss des Balancemodells, sollten in die Zukunftsvision alle vier Lebensbereiche miteinbezogen werden. Ebenfalls sollten Sozialarbeitende danach fragen, welche Auswirkungen eine Veränderung in einem Bereich, in den anderen Bereichen mit sich bringen wird (Peseschkian & Remmers, 2013, S. 41).

Falls durch das Erstellen des erwünschten Situationsbildes herausgefunden wurde, welcher Veränderungswunsch angegangen werden soll und welche Aspekte dieser beinhalten soll, kann dieser als Ziel formuliert werden.

4.3.2 Interventionen für die Zielentwicklung

Voraussetzung für einen erfolgreichen Veränderungsprozess ist, laut Miller und Rollnick (2009), ein Ziel zu haben, das mit der eigenen Bedürfnis- und Wertestruktur übereinstimmt. Die Ziele sollen von dem erstellten Situationsbild abgeleitet werden. Ob sich ein Handlungs- oder ein Haltungsziel besser eignet, ist im Einzelfall zu klären. Die Eigenschaften der beiden Ziele, sind in der Abbildung 4 zu finden. Den folgenden Kriterien, sollten aber alle formulierten Ziele entsprechen, um handlungswirksam zu sein (S. 184).

Damit dem Ziel weder die eigenen Bedürfnisse, noch entgegen gesetzte Motive im Weg stehen, ist es zwingend, nur solche Veränderungswünsche in Ziele umzusetzen, bei denen positive Körperempfindungen und starke Vorfreude auf den angestrebten Soll-Zustand entstehen. Als Beratungsperson ist es deshalb wichtig, ein Veränderungswunsch mit den KlientInnen nicht vorschnell in ein Ziel umzusetzen, sondern zuerst, durch gezielte Fragen herauszufinden, ob es sich dabei tatsächlich um ein Ziel handelt, dass mit positiven Gefühlen begleitet wird. Ebenfalls ist zu klären, ob es sich dabei um eigene Ziele handelt, und nicht um Erwartungen von anderen (S. 184).

Corsen (2004) beschreibt die Methode des Bildes der Freude. Ähnlich des Situationsbildes sollte dabei von KlientInnen ein Bild der Freude projiziert werden. Mit geschlossenen Augen sollten sie sich ein Bild vorstellen, dass sie in freudige Gestimmtheit versetzt. Dies kann dabei helfen herauszufinden, welche Aspekte eine Zielformulierung beinhalten muss (S. 76). Falls es mehrere Veränderungswünsche gibt, gilt es so Miller und Rollnick (2009), weiter auch zu differenzieren, welche Ziele welche Priorität aufweisen und als erstes verfolgt werden sollen. Zu viele Veränderungen auf einmal angehen zu wollen, kann entmutigend wirken. Durch das strukturierte Festhalten der verschiedenen Ziele, beispielsweise auf einem Flipchart, erhalten die KlientInnen eine Übersicht. Ebenfalls lassen sich im besten Fall Ziele erkennen, die sich positiv auf andere Ziele auswirken werden und somit zuerst angegangen werden sollen. Durch diesen Schritt werden ebenfalls mögliche Zielkonflikte deutlich. Diese können behoben werden, in dem nach neuen Zielen gesucht wird, welche nicht in Konflikt mit einem anderen Ziel stehen. Häufig beeinflussen die Ziele sich gegenseitig und durch das Umsetzen eines Zieles, ebnet sich der Weg für ein weiteres Ziel. Prioritäten lassen sich ebenfalls durch Skalierungsfragen erkennen. Die KlientInnen bewerten dabei die verschiedenen Ziele mit einer Zahl von Eins bis Zehn. Die Eins steht für eine niedrige Priorität, die Zehn für eine hohe (S. 185).

Die Ziele, welche sich KlientInnen vornehmen, müssen laut Storch und Krause (2011) von ihnen realisierbar sein. Das heisst, es braucht die Überzeugung einer Person, selbstständig oder allenfalls mit Unterstützung das Ziel umsetzen zu können. Es ist nicht möglich, ein handlungswirksames Ziel zu formulieren, deren Realisierung von anderen Personen abhängig ist. Der Wunsch, sein Gegenüber möge sich verändern, kann durch die Beratung nicht gewährleistet werden. In solchen Fällen wäre es nötig, nachzuhaken, was KlientInnen selbst, zur Veränderung beitragen könnten. Anschliessend sollte gemeinsam nach Handlungen gesucht werden, die KlientInnen ausüben können, um die gewünschte Änderung herbeizuführen. Durch eine Frage wie: "Was können Sie dazu beitragen, dass das erwünschte Verhalten der beteiligten Person wahrscheinlicher wird." entstehen Ziele, die unter eigener Kontrolle der KlientInnen liegen (S. 90).

Ziele sollen weiterhin einen erwünschten Sollzustand beschreiben und kein Verhalten das vermieden werden möchte. Eine Formulierung wie: "Ich möchte mich nicht mehr überfordern" müsste in: "Ich werde meine Energie besser einschätzen" umgewandelt werden. Eine solche Formulierung wird als Annäherungsziel bezeichnet. Um eine solche Beschreibung zu vereinfachen hilft die Frage: "Was würden Sie anstelle der unerwünschten Handlung gerne machen?". Durch das beachten dieser Kriterien sollte es möglich sein, Ziele zu formulieren, welche bei den KlientInnen gute Gefühle und Motivation auslösen. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Veränderung (Storch & Krause, 2011, S. 92).

4.4 Die Intention

Wenn zusammen mit KlientInnen Ziele erarbeitet wurden, welche den oben genannten Kriterien entsprechen, sollte dieses Ziel, laut Storch (2013), bereits handlungswirksam sein. Falls dies der Fall ist, kann diese Phase der Intention im Beratungsprozess übersprungen werden. Falls nicht, kann das Problem auftauchen, dass das Ziel bereits nach kurzer Zeit in Vergessenheit gerät und alle damit einhergehenden Verhaltensweisen, wieder den alten Gewohnheiten weichen (S. 109).

Damit ein Ziel nicht nur kurze Zeit präsent ist, kann einiges unternommen werden. Um auch in hektischen Situationen zielrealisierend zu handeln und nicht auf alte Gewohnheiten zurückzugreifen, sollte das Ziel ins implizite Wissen transformiert werden (Vergleiche Kapitel 3.4.1). In dieser Phase des Rubikon-Prozesses sollen deshalb möglichst viele Vorbereitungen getroffen werden, die das erwünschte Ziel so stark in den Alltag und ins Bewusstsein einer Person einbauen, wie nur möglich. Diese Phase entspricht dementsprechend dem vierten generischen Prinzip, der Energiegewinnung. Je präsenter das Ziel im Leben einer Person ist und je mehr sie sich damit identifizieren kann, desto wahrscheinlicher wird dieses Ziel auch umgesetzt. Wenn KlientInnen es schaffen, ein neues, dem Ziel entsprechendes Lebensgefühl zu entwickeln, dass sich positiv anfühlt, verleiht dies den Ansporn das Ziel langfristig zu verfolgen. Je mehr ein Ziel impliziert ist, desto weniger Anstrengung braucht eine Person für dessen Realisierung (Storch & Krause, 2011, S. 109).

Die folgenden Unterkapitel sollen Möglichkeiten aufzeigen, wie die Wahrscheinlichkeit ein Ziel zu erreichen gesteigert werden kann. Eine erste Möglichkeit, ist die Förderung von Zielstrebigkeit.

4.4.1 Förderung von Zielstrebigkeit

Aus dem Kapitel 3.3.1 lässt sich ableiten, dass eine Erhöhung der Zielstrebigkeit die Wahrscheinlichkeit zielrealisierenden Handelns steigert.

Zielstrebigkeit wird einerseits gefördert, in dem die oben formulierten Zielkriterien bei der Formulierung eines Zieles eingehalten werden. Durch eine positive Zielformulierung können bereits viele motivationale Hindernisse beseitigt werden (Kehr, 2002, S. 36).

Weiter beeinflussen bereits erfahrene Erfolge in Bezug auf ein gewähltes Ziel, die Zielstrebigkeit. Je öfters eine Person im Alltag das Gefühl bekommt, die eigenen Ziele meistern zu können, desto mehr steigt die Freude an der Herausforderung. Für eine Förderung der Zielstrebigkeit kann es deshalb wichtig sein, sich kleine und machbare Ziele im Alltag zu setzen. Je häufiger KlientInnen den Eindruck bekommen, solch kleine Ziele erreichen zu können, desto mehr Selbstvertrauen und Zielstrebigkeit entwickeln sie. Hilfreich hierfür, sind besonders die Hobbys der KlientInnen. Gerade beim Sport oder anderen Freizeitaktivitäten ist es möglich, die eigene Zielstrebigkeit zu fördern. In einem Beratungsgespräch kann es demnach sinnvoll sein, zu erfragen, in welchen Alltagssituationen kleine Ziele formuliert werden könnten. Dabei sollte die Beratungsperson darauf achten, die Zeitspanne, die für die Zielrealisierung benötigt wird kontinuierlich zu steigern. Das Schwierigste an einer Verhaltensveränderung ist nämlich, dass diese meistens nur über einen langfristigen Zeitrahmen erfolgen kann. Dies stellt sich gegen jede, von der heutigen Konsumgesellschaft suggerierte Auffassung, Bedürfnisse müssten sofort, in diesem Moment befriedigt werden. Zu Beginn sollte ein Klientensystem Ziele wählen, die sehr schnell erfolgreich umgesetzt werden können. Mit der Zeit jedoch sollen Ziele formuliert werden, welche nur innerhalb einiger Tage oder Wochen zu meistern sind. So wird das benötigte Durchhaltevermögen von KlientInnen trainiert (Kehr, 2002, S. 37).

Die Aufgabe der Beratungspersonen besteht auch darin, vergangene Erfolgserlebnisse wahrzunehmen und zu würdigen. Durch ein bewusstes Ansprechen in der Beratung, wird auch das Bewusstsein der KlientInnen auf eigene Erfolge verstärkt. Um das Bewusstsein der KlientInnen auf eigene Potentiale zu stärken, kann es auch hilfreich sein, sie dazu zu ermutigen, diese kleinen Erfolgserlebnisse selbst wahrzunehmen. Dies kann beispielsweise geschehen, indem die KlientInnen jeden Abend aufschreiben, was an diesem Tag in Sinne des Zieles gut funktioniert hat (Jens-Uwe Martens & Julius Kuhl, 2013, S. 56).

Eine weitere Möglichkeit die Wahrscheinlichkeit ein Ziel zu erreichen, sind Erinnerungshilfen.

4.4.2 Erinnerungshilfen

Vom Kapitel 3.4.1 über das implizite Wissen lässt sich ableiten, dass ein Ziel im Alltag einer Person möglichst präsent sein soll. Corssen (2004) erklärt, dass eine Idee, die in Gedanken häufig wiederholt wird, sich mit der Zeit auch auf der Verhaltensebene materialisiert. Umgekehrt bedeutet dies, dass die Chance ein Ziel zu erreichen erhöht wird, in dem ein Mensch, sich möglichst oft mit diesem Ziel auseinandersetzt, es mit allen Sinnen wahrzunehmen versucht und sich voll und ganz auf das erwünschte Lebensgefühl konzentriert (S. 82).

Das bedeutet weiter, dass eine Person möglichst oft an das eigene Ziel erinnert werden muss, bevor dieses sich ins implizite Wissen integrieren kann. Eine Möglichkeit dafür sind Erinnerungshilfen. Diese helfen, die Zielintention und das damit einhergehende neuronale Netz möglichst oft zu aktivieren. In dieser Methode ist nicht die qualitative Auseinandersetzung mit dem formulierten Ziel entscheidend, sondern die quantitative

Erinnerung daran. Bei der Suche nach Erinnerungshilfen sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Von Schlüsselanhängern, Schmuck, Düften, Bildern, Musik bis hin zum passenden Bildschirmhintergrund ist alles möglich. Die Erinnerungshilfen müssen jedoch einen Bezug zum Ziel haben. Hilfreich kann sein, den KlientInnen die Aufgabe zu geben, in ihrem Alltag bewusst nach Erinnerungshilfen zu suchen. Beispielsweise ein anregendes Plakat an der Bushaltestelle, eine Pflanze am Arbeitsplatz oder die Aussicht vom Schlafzimmerfenster auf einen Baum können Erinnerungshilfen sein. Alle positiven Erinnerungen an unser Ziel, führen zu einer entsprechenden Selbstsuggestion.

Es lohnt sich Erinnerungshilfen dort zu installieren, wo die Rückfallgefahr am grössten ist. Wenn das Ziel beispielsweise um eine Veränderung bei der Arbeit geht, sollten im Arbeitsraum Erinnerungshilfen installiert werden. Zudem sollte sich eine Person auch einige Erinnerungshilfen suchen, welche sie immer bei sich tragen kann, wie beispielsweise ein Schlüsselanhänger oder eine Kette (Storch, 2013, S. 116). Durch die Verbindung des Gegenstandes mit dem erwünschten Ziel, entsteht mit der Zeit eine implizite Verbindung im Gehirn, auch Priming genannt. Nach einiger Zeit ist diese Verbindung so stark, dass ein kurzer Blick auf die Erinnerungshilfe genügt, um das zielrealisierende Handeln auszulösen. Fehlen diese Hilfen, läuft man Gefahr, dass das Ziel im Alltag in Vergessenheit gerät und deshalb nicht umgesetzt wird (Storch & Krause, 2011, S. 56).

4.5 Die präaktionale Vorbereitung

Nachdem im vorhergehenden Schritt versucht wurde, das Ziel möglichst stark im Alltag zu integrieren, geht es nun um die konkrete Handlungsplanung (Storch, 2013, S. 132). Durch das Planen von Situationen in denen zielwirksam gehandelt werden soll, realisiert eine Person, im Sinne des fünften generischen Prinzip, die Fluktuationsverstärkung. Für KlientInnen sind vor allem die unkalkulierbaren Situationen die, welche am schwierigsten zu meistern sind und entsprechen den Situationen mit der grössten Gefahr zu scheitern.

Für die vorhersehbaren Situationen kann es helfen, einen konkreten Handlungsplan zu erstellen (Von Spiegel, 2011, S. 135).

4.5.1 Erstellen eines Handlungsplanes

Unter Planung wird Entwicklung eines Entwurfes, mit konkreten Handlungsschritten für die Umsetzung eines Zieles verstanden. Ein Handlungsplan, der in der Beratung erarbeitet wird, bezieht die KlientInnen, wie auch die Sozialarbeitenden mit ein. Daraus ergibt sich auch gleich die Arbeitsteilung und Auftragsklärung, indem geschaut wird, was KlientInnen selbst übernehmen können und was Sozialarbeitende beitragen können. Die Aufgabe von Sozialarbeitenden sollte möglichst nur das beinhaltet, was KlientInnen alleine nicht umsetzen können. Ein Handlungsplan hilft ausserdem dabei, das gefasste Ziel, auf klare Handlungen und allenfalls Zwischenziele herunterzubrechen (Von Spiegel, 2011, S. 142).

Von Spiegel (2011) gibt zu bedenken, dass eine Handlungsplanung nicht zu weit in die Zukunft reichen sollte. Die Lebenssituation einer Person kann sich jederzeit ändern und durch unvorhergesehene Ereignisse in andere Bahnen gelenkt werden. Es gilt deshalb den Handlungsplan immer wieder an die gegebene Situation anzupassen und allenfalls zu überprüfen, ob auch die Zielformulierung noch aktuell ist. Das sechste generische Prinzip nennt diesen Schritt die Synchronisation (S. 140).

Storch und Krause (2011) schlagen vor, die zukünftigen Situationen für die Planung in drei Kategorien einzuteilen. Zur ersten Kategorie zählen Situationen, die für das Klientensystem keine Gefahr bieten. Sie können ohne Probleme gemeistert werden. Die zweite Kategorie sind Situationen, die den KlientInnen schwer fallen um zielwirksam zu handeln. Durch die Erarbeitung eines Wenn-Dann Planes, können KlientInnen auf solche Momente vorbereitet werden. Sozialarbeitende erarbeiten mit KlientInnen folgende Überlegungen: Wenn diese Situation eintritt, dann reagiere ich folgendermassen. Je genauer das erwünschte Verhalten beschrieben wird, desto besser. Die dritte Kategorie umfasst Situationen, welche unvorhergesehen eintreten und deshalb nicht geplant werden können. Diese gelten als Risikosituationen. KlientInnen sollten auf diese Situationen vorbereitet werden, indem ihnen vermittelt wird, dass unerwartet Situationen auftreten können, die dazu führen, in alte Muster zu verfallen. Weiter sollte aber auch betont werden, dass dies normal ist und keinen Grund zum vorzeitigen Aufgeben sein sollte. Je präsenter das Ziel im Lebensalltag ist, desto besser können in Zukunft auch solche Herausforderungen gemeistert werden (S. 197).

Das wichtigste beim Erstellen eines Handlungsplanes ist, dass Sozialarbeitende keine Handlungsschritte vorgeben, die dem Klientensystem unnötig oder unverständlich erscheinen. Damit KlientInnen den Handlungsplan auch befolgen und bei der Verwirklichung mithelfen, müssen diese verstehen, welcher Sinn dahinter liegt. Ebenso muss diese geplante Handlung ihrem Selbst entsprechen und sich für sie richtig anfühlen. Je besser Sozialarbeitende im Vorherein wissen, welche Tätigkeiten KlientInnen bereits sehr gut beherrschen und bei welcher sie allenfalls Unterstützung benötigen, desto genauer kann der Handlungsplan erstellt werden (Storch, 2013, S. 133).

Für den Handlungsplan, sollte bei denen Handlungsfelder begonnen werden, auf die KlientInnen im aktuellen Moment Einfluss nehmen können. Nur Situationen zu planen, die in ferner Zukunft liegen oder auf welche die KlientInnen keinen Einfluss haben, kann zu Motivationsverlust führen. Zudem fördern erste Erfolgsmomente die Motivation für Weitere. Es sollte also erfragt werden, welche Situationen in naher Zukunft kommen werden, in denen KlientInnen in der Lage sind, das zielwirksame Handeln zu üben (Storch & Krause, 2011, S. 198).

Mit Hilfe von Hypothesen kann zudem überlegt werden, welche Folgen die Ausübung der geplanten Schritte mit sich ziehen werden. Wenn diese Folgen ausschliesslich positiv sind, bestärkt dies die KlientInnen in der Umsetzung. Zieht eine Handlung jedoch auch negative Folgen nach, so sollte man KlientInnen darauf vorbereiten und erfragen, ob trotz dieser Konsequenzen noch genug Wille vorhanden ist, eine Handlung auszuführen. Falls dies nicht der Fall ist, sollte nach Alternativen gesucht werden. Ebenfalls sollte in der Beratung auch nach sozialen Ressourcen gefragt werden. Ob es also im sozialen Umfeld der KlientInnen Menschen gibt, welche unterstützend wirken könnten (Weber, 2012, S. 69).

Wenn KlientInnen eine geplante Situation nicht wie gewollt meistern können, löst dies häufig Scham und Selbstzweifel aus. Eine weitere Aufgabe der SozialarbeiterInnen besteht in solch einem Fall, wie auch die Theorie der Synergetik vorschlägt darin, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich KlientInnen auch trauen, Misserfolge anzusprechen. Das Scheitern von KlientInnen ist, wie die Synergetik weiter vermittelt, nicht mit fehlender Kooperationsbereitschaft gleichzusetzen. Es gilt genau hinzuschauen, warum ein Handlungsplan nicht umgesetzt werden konnte und wie man solche Situationen in Zukunft besser meistern könnte. Wichtig dabei ist, die KlientInnen im Weitermachen zu bestärken (Storch & Krause, 2011, S. 139 ff.). Das folgende Kapitel untersucht diese Gewohnheitsmuster genauer und beschreibt, welche Interventionsmöglichkeiten für deren Überwindung hilfreich sind.

4.5.2 Alte Gewohnheitsmuster durchbrechen

Im Kapitel 3.4.2 wurde bereits beschrieben, wie eine Gewohnheit entsteht. Ebenfalls wurde erläutert, dass Gewohnheiten den Vorteil bringen, das Gehirn zu entlasten. Trotzdem können Gewohnheiten Veränderungsprozesse zum Scheitern verurteilen. Dadurch, dass sie sich bereits so stark impliziert haben und unbewusst zum Einsatz kommen, sind sie sehr schwer zu kontrollieren und zu beeinflussen (Duhigg, 2012, S. 335).

Wenn eine Person sich seinen Gewohnheitsschleifen jedoch bewusst ist, gibt es Mittel diese zu verändern. Das schwierige ist, dass es kein allgemeingültiges Rezept zur Auflösung von Gewohnheiten gibt. So unterschiedlich wie die Menschen sind, genauso unterschiedlich sind auch ihre Gewohnheiten. Zudem liegt jeder Gewohnheit ein anderes Motiv zugrunde. Eine Möglichkeit, Gewohnheiten zu ändern, besteht wie in Kapitel 3.4.2 beschrieben darin, sich eine neue Gewohnheitsschleife, bestehend aus Auslösereiz, Routine und Belohnung auszudenken und diese oft genug zu wiederholen. Dadurch können neue Verhaltensweisen erprobt und impliziert werden (Duhigg, 2012, S.336).

Voraussetzungen für eine Gewohnheitsveränderung sind Geduld und Beharrlichkeit. Der erste Schritt besteht darin, zusammen mit KlientInnen nach Gewohnheiten in ihrem Alltag zu suchen. Dafür kann es hilfreich sein, Situationen zu entschlüsseln, in denen ein Mensch immer wieder gleich reagiert. Um die Routine erkennen zu können, konzentrieren sich KlientInnen am besten, auf das Verhalten, das unerwünscht immer wieder ausgeführt wird (Duhigg, 2012, S. 337).

Schwieriger ist es herauszufinden, was der Auslöser für dieses Verhalten ist. Dies erweist sich als Herausforderung, weil das Handeln zu jedem Zeitpunkt von unglaublich vielen inneren und äusseren Faktoren beeinflusst wird. Die Gewohnheitsforschung hat jedoch herausgefunden, dass Gewohnheiten durch eine dieser Kategorien ausgelöst werden: Standort, Uhrzeit, emotionaler Zustand, andere Menschen oder unmittelbar vorangegangene Handlung. Um herauszufinden, was der Auslöser für eine Gewohnheit war, lohnt es sich, die KlientInnen aufschreiben zu lassen, wo sie sich befanden, wie spät es war, wie sie sich gefühlt haben, wer sonst noch da war und welche Handlung als letztes ausgeführt wurde. Wenn man dies oft genug wiederholt, kann sich nach einiger Zeit ein Muster erkennen lassen (Duhigg, 2012, S. 336).

Das Wissen über den Auslöser, die Routine und die Belohnung kann dabei helfen, einen konkreten Plan zu entwickeln, wie in Zukunft auf einen Auslöser reagiert werden soll. Für eine nachhaltige Veränderung ist das Erkennen und Durchbrechen von Gewohnheiten ein wichtiger Schritt. Dies entspricht dem siebten generischen Prinzip der Symmetriebrechung. Gewohnheiten sind so stark, dass sie, wenn sie von einer Person nicht wahrgenommen werden, Veränderungsabsichten blockieren können. Eine ebenso starke Wirkung hat auch der innere Widerstand, welcher sich bei dem Wunsch nach einer Veränderung bemerkbar machen kann (Duhigg, 2012, S. 338).

4.5.3 Umgang mit innerem Widerstand

Der Wunsch nach einer Veränderung kann laut Sher (2012) zu grosser Vorfreude und Tatendrang führen. Voller Elan werden Pläne geschmiedet und Vorkehrungen getroffen. Doch trotz dem Willen eine Verhaltensänderung durchzuziehen, kann ein innerer Widerstand auftreten, welcher die anfängliche Euphorie verschwinden lässt und den

Tatendrang bremst. Es scheint eine innere Unfähigkeit zu bestehen, die Wünsche in Realität umsetzen zu können. Der ganze Körper scheint sich gegen die guten Vorsätze zur Wehr zu setzen (128).

Unsere implizierten Handlungsmuster haben deshalb eine so grosse Kraft, weil sie sich seit langer Zeit bewährt haben. Mit jedem Muster wurde ein, für den Organismus bestmöglicher Weg erarbeitet, um überleben zu können. Verhaltenskonzepte, welche sich bis anhin bewährt haben, möchte unser emotionales Erfahrungsgedächtnis auf jeden Fall beibehalten. Das Unbewusste kann den Sinn, der bewusst gefassten Entscheidung etwas ändern zu wollen, noch nicht nachvollziehen, weshalb er keinen Grund darin sieht, entsprechende Handlungsimpulse zu initiieren. Solange das Unbewusste nicht erkennt, dass auch veränderte Handlungsmuster zum erwünschten Ergebnis führen, hält es an der bewährten Lösung fest. Getarnt durch den sogenannten inneren Schweinehund, sucht das psychische System nach Ausreden, die eine Veränderung verunmöglichen. Entweder ist die Zeit zu knapp, es lohnt sich nicht oder man würde besser morgen mit der Veränderung beginnen als heute. Unser Körper sendet Gefühle wie Unwohlsein oder Stress, um die Person von der Veränderung abzuhalten. Durch Willenskraft schaffen einige Menschen es zwar, ein zwei Mal gegen diesen inneren Widerstand anzukämpfen. Auf Dauer jedoch ist dies keine angenehme Lösung (Sher, 2012, S. 129).

Wenn eine Person eine Verhaltensänderung von Null auf Gleich erreichen will, wird der Widerstand am grössten sein. Je grösser die Aufgabe ist, die sich jemand vornimmt, desto mehr Widerstand kann dafür aufkommen. Um die Gefahr von Widerstand zu umgehen, kann es helfen, mit so kleinen Aufgaben zu beginnen, die keine negativen Gefühle auslösen. Wenn beim Gedanken an 30 Minuten Entspannungsübungen täglich bereits negative Gefühle entstehen, dann ist die gewählte Aufgabe zu gross. Sie sollte auf so viele Minuten verkleinert werden, dass sie das Gefühl absoluter Bereitschaft auslöst. Sogar dann, wenn dies nur noch ein tiefes Ein- und Ausatmen pro Tag wäre. Es ist besser klein zu starten, anstatt gleich das Interesse zu verlieren (Sher, 2012, S. 129).

Sozialarbeitende sind gefragt, passende Aufgaben für KlientInnen zu finden, die nicht zu Entmutigungen und Widerständen führen. Dabei kann es hilfreich sein, die KlientInnen darin zu bestärken, klein anzufangen und dafür nachhaltigen Erfolg zu haben. Je öfter sich KlientInnen solche kleinen Inseln des Funktionierens schaffen, desto mehr wird ihr Selbstvertrauen gestärkt.

Sobald sich jemand an eine kleine Veränderung gewöhnt hat, kann versucht werden, die Aufgabe zu erweitern. Dabei sollte jedoch immer darauf geachtet werden, dass kein neuer Widerstand entsteht (Corssen, 2004, S. 108).

Eine ähnliche Intervention von Corssen (2004) besteht darin, vor einer Handlung, welche inneren Widerstand auslöst, ein neutrales Ritual durchzuführen. Jedes Mal, wenn eine solche Aufgabe ansteht, soll zuerst das Ritual durchgeführt werden. Dies kann beispielsweise sein, dass ein Glas Wasser getrunken wird, sich jemand das Gesicht wäscht oder kurz an die frische Luft geht. Die Wirkung erfolgt dadurch, dass dieses neutrale Ritual nicht mit innerem Widerstand verbunden ist. Wenn nun also das Ritual ausgeführt wird, haben sich die KlientInnen bereits überwunden, die Aufgabe in Angriff zu nehmen, ohne dass sich davor der innere Schweinehund hätte melden können (S. 139).

Mit der Zeit verändert sich die tief verankerte Einstellung einer Veränderung gegenüber und das Unbewusste merkt, welche Vorteile die neue Verhaltensweise mit sich bringt. Je mehr eine Person sich auf diese positiven Effekte, welche sich aus der Aufgabe ergeben konzentriert, desto mehr überzeugt sie das Unterbewusstsein davon, diese Tätigkeit ins Handlungsrepertoire aufzunehmen. Sozialarbeitende können diesen Prozess fördern indem

sie nachfragen, wie sich die KlientInnen nach erfüllen der Aufgabe gefühlt haben (Corssen, 2004, S. 140).

4.6 Die Handlung

Zielrealisierend zu handeln bedeutet laut Storch (2013), die oben erwähnten Schwierigkeiten, Handlungsbarrieren und Gewohnheiten überwunden zu haben und so zu handeln, dass das Ziel erfolgreich umgesetzt wird. In dieser Phase des Rubikon-Prozesses sind KlientInnen bereits weitgehend selbstständig und können auf die erarbeiteten Ziele und die Handlungsplanung zurückgreifen. Im Vorfeld sollte ausreichend Motivation dafür entwickelt worden sein. Dennoch kommen immer wieder unerwartete Hindernisse in der Umsetzung eines Zieles auf, welche Sozialarbeitende gemeinsam mit KlientInnen bearbeiten können. Falls es ein Klientensystem noch immer nicht schafft, zielwirksam zu handeln, so kann davon ausgegangen werden, dass in einer vorhergehenden Phase ein Fehler gemacht wurde. Es sollte deshalb in die entsprechende Phase zurückgegangen werden (S. 131). Eine Möglichkeit herauszufinden, wo der Fehler ist, ist die Evaluation (Von Spiegel, 2011, S. 143).

4.6.1 Evaluation

Eine Evaluation beinhaltet laut Von Spiegel (2011) eine Datensammlung und deren Analyse, welche dazu dient, den bisherigen Prozess bewerten zu können. Kriterien zur Bewertung können beispielsweise Angemessenheit, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit in Bezug auf das Ziel sein. Der Zweck einer Evaluation besteht darin, Optimierungen für die Zukunft erarbeiten zu können (S. 143).

In Bezug auf langfristige Ziele, können auch Zwischenevaluationen hilfreich sein, um zu erkennen, ob das formulierte Ziel noch immer handlungswirksam ist, oder ob es sich allenfalls geändert hat und deshalb angepasst werden müsste. Ebenfalls ist eine Zwischenevaluation hilfreich, wenn KlientInnen trotz positiver Zielformulierung noch immer an der Umsetzung scheitern. Durch das Erkennen von Problemen, können diese erneut angegangen werden. Für Sozialarbeitende ist eine Evaluation ebenfalls sinnvoll, um zu erkennen, welche Interventionen sich eignen und welche weniger wirksam sind. Dafür sollten Sozialarbeitende abwägen, wie viel Zeit und Ressourcen sie in eine Methode investiert haben und welche Auswirkung die Methode ergeben hat. Dies kann dazu beitragen, herauszufinden, ob die erbrachte Leistung auch tatsächlich die angestrebte Wirkung mit sich zieht (Von Spiegel, 2011, S. 145).

Bestenfalls führt die Evaluation dazu, dass erkannt wurde, woran eine Veränderung scheiterte und ein Mensch nun dazu in der Lage ist, entsprechend seinem Ziel zu handeln. Ein solcher Erfolg geht mit dem Flowerleben einher.

4.6.2 Flowerleben

Als Flowerleben wird laut Csikszentmihalyi (2013) das Gefühl des Einsseins mit dem Leben verstanden (S. 11). Die Voraussetzungen dafür sind laut Kehr (2002), dass die Tätigkeiten, den Kompetenzen und Interessen der Person absolut entsprechen. Um ein Flowerlebnis zu haben, muss die Tätigkeit den Zielen, Motiven und Bedürfnissen einer Person entsprechen. Ist die Tätigkeit zu schwer, entsteht Überforderung. Zu leichte Aufgaben hingegen führen zu

Unterforderung und somit zu Langeweile. Bei einer Tätigkeit jedoch, welche dem eigenen Selbstkonzept optimal entspricht, scheint sich die Aufgabe wie von alleine auszuführen und die Handlungen scheinen sich wie von selbst zu ergeben (S. 143).

Lebensqualität besteht darin, die inneren Erfahrungen steuern zu können. Das beinhaltet, dass sich Menschen nicht durch das Gefühl ständigen Scheiterns verunsichert fühlen. Dafür ist es unausweichlich, das Leben nach den eigenen Bedürfnissen, Werten und Normen zu gestalten, wie auch die Motivationspsychologie bestätigt. Ein Leben, das aus vielen Tätigkeiten besteht, für die intrinsische Motivation vorhanden ist, wird durch ein freudiges Gefühl begleitet, dass Leben unter Kontrolle zu haben (Kehr, 2002, S. 143).

Sozialarbeitende können KlientInnen darin unterstützen ein solches Flowerlebnis zu haben, indem sie ihnen die Chance geben, sich in der Beratung selbst erfahren zu können. Das Beratungssetting sollte als Raum dienen, den Selbstwert und die eigenen Bedürfnisse und Interessen erforschen zu können. Je besser KlientInnen sich, die eigenen Bewertungen und Vorlieben kennen, desto eher können sie sich Ziele setzen, welche ihrem Selbst entsprechen. Dem Selbst entsprechend leben und handeln zu können, kann einen Mensch dazu befähigen, Freude und Sinn unabhängig der äusseren Umstände zu finden. Um Kontrolle über die eigenen Erfahrungen zu erhalten, muss auch für sich entschieden werden, was wichtig ist und was nicht. Es muss also entschieden werden, wofür wie viel Energie mobilisiert werden soll. Je besser sich eine Person kennt, desto eher kann sie das Leben nach ihren Vorlieben gestalten (Kehr, 2002, S. 21). Gute Beratung beinhaltet, so Rogers (2012), die Möglichkeit, diese Selbsterfahrung machen zu können. Wenn es gelingt die neuen Verhaltensmuster im Alltag einzubauen, ohne dass dies mit Anstrengung verbunden ist, hat man den Weg vom Wollen zum Tun geschafft. Hier stellt sich nun das achte und letzte generische Prinzip der Stabilisierung ein (S. 147).

4.7 Zusammenfassung

Eine Verhaltensänderung gelingt, wenn die fünf Rubikon-Phasen erfolgreich durchschritten werden. In jeder Phase können jedoch Hindernisse auftreten, welche den Erfolg gefährden können. Die vorgeschlagenen Interventionen können helfen, solche Hindernisse umgehen oder meistern zu können. Im Methodenkoffer der Sozialen Arbeit lassen sich noch viele weitere hilfreiche Methoden finden, welche in dieser Arbeit jedoch nicht berücksichtigt werden konnten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich der Rubikon-Prozess für die Begleitung von Veränderungsprozessen sehr gut eignet. Dies weil er in einer sehr übersichtlichen Variante die verschiedenen Phasen aufzeigt, aus welchen ein Veränderungsprozess besteht. Zudem beinhaltet der Rubikon-Prozess sowohl die Auswahl von Zielen, wie auch deren Umsetzung. Die Aufgliederung in fünf Phasen eignet sich gut, um zu erkennen, in welcher Phase sich ein Klientensystem befindet und welche Interventionen hilfreich wären.

Die ständige Überprüfung, ob ein Ziel noch immer den Bedürfnissen einer Person entspricht und die Handlungsplanung noch aktuell ist, erhöht die Chance auf eine nachhaltige Veränderung.

Dennoch möchte die Autorin darauf hinweisen, dass während dem Schreiben dieser Arbeit auch Schwächen des Rubikon-Prozesses erkannt wurden. So ist es beispielsweise für Menschen, welchen es schwer fällt den Zugang zu ihren unbewussten Bedürfnissen zu finden, unmöglich mit Hilfe des Rubikon-Prozesses eine Veränderung zu meistern. Sie würden bereits in der ersten Phase scheitern, wenn es ihnen nicht gelingt, dass aktuelle

Thema zu erörtern. Dadurch wäre auch der Übergang in die nächste Phase blockiert. Die vorgeschlagenen Interventionen können zwar dabei helfen, diesen Zugang zum Unbewussten zu schaffen, der Vorgang kann jedoch sehr viel Zeit in Anspruch nehmen, in denen keine Veränderung stattfinden könnte. Ebenfalls kritisch betrachtet die Autorin die Anwendung des Rubikon-Prozesses in der sozialarbeiterischen Beratung, weil diese je nach Person sehr viel Zeit in Anspruch nehmen kann. Menschen, welche eine enge Begleitung benötigen, sprengen je nach Stellenkontext den zeitlichen Rahmen, welche die Sozialarbeitenden zur Verfügung haben. In solch einem Fall, müssten allenfalls Schritte abgekürzt oder ausgelassen werden, was wiederum die Erfolgchance vermindert. Der Rubikon-Prozess muss sehr individuell, der Persönlichkeitsstruktur der KlientInnen entsprechend, angewendet werden. Wenn dies möglich ist, sich die KlientInnen für die vorgeschlagenen Interventionen öffnen können und genügend Zeit dafür besteht, bietet der Rubikon-Prozess jedoch einen sehr guten Ansatz um Veränderungsprozesse begleiten zu können.

5 Überprüfung der Fragestellungen

In diesem Kapitel wird auf die drei Fragestellungen Bezug genommen um zu überprüfen, ob diese ausreichend beantwortet werden konnten.

5.1 Wie lassen sich Veränderungsprozesse theoretisch erklären?

Das Kapitel zwei dieser Bachelor-Arbeit enthält die Beschreibung von vier Theorien, die sich mit dem Thema der Veränderung befassen.

Das Schnittmengenmodell von Kehr zeigt auf, dass für die Entstehung von intrinsischer Motivation sowohl implizite, wie auch explizite Motive eine Rolle spielen. Wenn sich diese beiden Aspekte überschneiden, wird von Motivkongruenz gesprochen, welche dazu führt, dass eine Aufgabe ohne grosse Anstrengung ausgeführt werden kann. Hinzu kommen ebenfalls situationsbedingte Faktoren, welche im besten Fall ein Ziel unterstützen.

Die Situation in der sich eine Person befindet, kann jedoch, wenn sie nicht genügend Anreize enthält, eine Veränderungsabsicht bremsen.

Die Theorie der Synergetik scheint der Autorin besonders wichtig, da sie darüber Aufschluss gibt, dass ein Klientensystem nicht von aussen steuerbar ist. Eine Beratungsperson kann das Klientensystem im Sinne der Selbstorganisation anregen, es kann jedoch nicht genau vorausgesagt werden, welche Wirkung eine Anregung auf das Klientensystem hat und wie diese sich auswirkt. Mit Hilfe der generischen Prinzipien können passende Interventionen ausgesucht werden.

Das Balance-Modell bietet einen ganzheitlichen Ansatz, in dem vier wesentliche Lebensbereiche beschrieben werden, die in einem Veränderungsprozess beachtet werden sollen. Da eine Veränderung in einem Bereich, immer auch eine Veränderung in den anderen Bereichen mit sich zieht, sollten auch alle vier Gebiete in die Handlungsplanung aufgenommen werden.

Der Rubikon-Prozess wurde von Maja Storch und Frank Krause von dem Rubikon-Modell abgeleitet. Er bietet eine Übersicht über die verschiedenen Phasen eines Veränderungsprozesses. Diese fünf Phasen sind das Bedürfnis, das Motiv, die Intention, die präaktionale Vorbereitung und die Handlung. Die ersten beiden Phasen befinden sich vor dem Rubikon und werden als motivationale Phasen bezeichnet. In ihnen entsteht der Veränderungswunsch. Wenn der psychologische Rubikon überschritten wurde, bedeutet dies, dass der Entschluss für eine Veränderung gefasst wurde. Die kommenden Phasen dienen der Umsetzung dieses Vorsatzes und werden als volitionale Phase bezeichnet.

Die vier Theorien geben unterschiedliche Einsichten in Veränderungsprozesse. Zusammen lassen sie erkennen, dass intrinsische Motivation eine der wichtigsten Grundbedingungen für Veränderungen ist. Weiter geben sie Aufschluss darüber, dass für einen Veränderungsprozess ein Beratungssetting notwendig ist, in dem KlientInnen die Möglichkeit haben, ihr Selbstkonzept zu erfahren und Schwierigkeiten als Herausforderung zu betrachten.

5.2 Welche Phasen müssen, gemäss des Rubikon-Prozesses durchlaufen werden und was ist in den einzelnen Phasen zu beachten, damit ein Wunsch umgesetzt wird?

Der Rubikon-Prozess besteht aus fünf Phasen, die bei einem Veränderungsprozess durchlaufen werden müssen. In der Phase des Bedürfnisses, soll versucht werden, mit Hilfe des Unbewussten das Thema zu erkennen, um das es bei dem Veränderungswunsch geht. Das Hindernis in dieser Phase besteht darin, dass die Veränderung ins stocken geraten kann, wenn das Bedürfnis nicht erkannt wird.

In der zweiten Phase werden verschiedene Motive gegeneinander abgewogen und entschieden, welches in Handlung umgesetzt werden soll. Aus dem ausgewählten Motiv soll anschliessend ein Ziel formuliert werden.

Die Phase der Intention dient dazu, die Motivation für das formulierte Ziel zu steigern. In der Phase der präaktionalen Vorbereitung werden Vorkehrungen getroffen, welche die Wahrscheinlichkeit einer Zielerreichung erhöhen. In der letzten Phase der Handlung sollen neue Verhaltensweisen trainiert und automatisiert werden, damit sie in den impliziten Status überführt werden und auch in hektischen Situationen richtig gehandelt werden kann. Das Kapitel drei lässt erkennen, dass in jeder Phase eines Veränderungsprozesses Hindernisse auftreten können, die eine erfolgreiche Zielerreichung gefährden. Der Rubikon-Prozess eignet sich, um als Sozialarbeitende erkennen zu können, in welcher Phase sich ein Klientensystem befindet und was in der jeweiligen Phase wichtig ist.

5.3 Wie können aufkommende Hindernisse bei Veränderungsprozessen, durch Interventionen der Sozialen Arbeit umgangen oder gemeistert werden?

Das Kapitel vier befasst sich mit Interventionen, die in der sozialarbeiterischen Beratung angewendet werden können, um Veränderungsprozesse zu initiieren und zu begleiten. In der ersten Phase geht es darum, Methoden anzuwenden, welche das Unbewusste explorieren. Hierfür müssen vor allem die Emotionen und Körperempfindungen betrachtet werden. Dies kann durch Beobachtungsaufgaben oder Körperübungen geschehen.

Wenn bewusst ist, welches Thema wichtig ist, kann in der zweiten Phase des Motivs eine handlungswirksame Zielformulierung erarbeitet werden. Das formulierte Ziel, sollte die KlientInnen dazu befähigen, den Rubikon überqueren und eine Handlungsintention bilden zu können. In dieser Phase kann mit Hilfe von Erinnerungshilfen, das Ziel möglichst fest im Alltag der KlientInnen integriert werden. In der Phase der präaktionalen Vorbereitung geht es anschliessend darum, alte Gewohnheitsmuster zu durchbrechen, einen Handlungsplan zu erstellen und das Auftreten von Widerstand zu verhindern. In der letzten Phase, der Handlung, sollten KlientInnen bereits in der Lage sein, zielrealisierend zu handeln. Mit Hilfe einer Evaluation kann eruiert werden, ob und wo allenfalls noch Hindernisse vorhanden sind. Zielwirksames Handeln, dass durch intrinsische Motivation begleitet wird, führt zu einem Flowerleben.

Die Autorin weist darauf hin, dass für eine erfolgreiche Anwendung der im Kapitel 4 vorgestellten Interventionen, der Kontext der Stelle, wie auch die Lebenslage von KlientInnen beachtet werden muss. Eine Intervention ist nur sinnvoll, wenn KlientInnen den Nutzen verstehen und bereit sind mitzuarbeiten. Eine gute Auftragsklärung und die Eruiierung des Auftragsmusters sind deshalb von grosser Bedeutung. Zudem gibt es viele

weitere Methoden, welche in Bezug auf Veränderungsprozesse verwendet werden können. Diese konnten im Rahmen dieser Bachelor-Arbeit, aufgrund des vorgegeben Umfangs, nicht mehr berücksichtigt werden. Es lässt sich jedoch sagen, dass die Soziale Arbeit über genügend Interventionsmöglichkeiten verfügt, um KlientInnen auf dem Weg zu erfolgreichen Veränderungen unterstützen zu können.

6 Fazit

Wenn nachhaltige Veränderung nur dann erfolgen kann, wenn sie den Bedürfnisse, Motiven und Zielen einer Person entspricht, scheint die Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbst eine wichtige Voraussetzung für persönlichen Wachstum zu sein. Das bewusste Wahrnehmen von eigenen Gewohnheitsschleifen und die Abgrenzung von Fremdziele und Erwartungen anderer begünstigen Veränderungen.

Das sozialarbeiterische Beratungssetting kann KlientInnen auf dem Weg vom Wollen ins Tun einen förderlichen Rahmen bieten. Die Grundhaltung des Sozialarbeitenden wirkt sich stark auf die Offenheit, die Gesprächsbereitschaft und die Selbsterfahrung von KlientInnen aus. Eine wertfreie Begegnungshaltung der Beratungsperson kann zu einer Veränderung der Selbstwahrnehmung von KlientInnen und somit zu einer höheren Erfolgchance führen.

Der Rubikon-Prozess führt durch die einzelnen Phasen eines Veränderungsprozesses. Je nach Veränderungswunsch jedoch, müssen nicht alle Phasen durchlaufen werden, damit zielwirksam gehandelt werden kann. Gerade in der Sozialen Arbeit kommen KlientInnen häufig mit einem konkreten Veränderungswunsch, wodurch die erste ausgelassen werden kann. Es gilt deshalb genau zu schauen, wo sich ein Klientensystem befindet und was es braucht, um eine Veränderung vollziehen zu können.

Durch offene Fragen und die vorgeschlagenen Interventionen können Sozialarbeitende wichtige Anstöße für Veränderungen geben.

Eine ressourcen- und lösungsorientierte Haltung ist dafür entscheidend, da sie die Fähigkeiten einer Person in den Vordergrund rückt und somit das Selbstvertrauen der KlientInnen unterstützt. Dadurch erfolgt auch auf KlientInnenebene eine Neubewertung und Wahrnehmung der eigenen Potentiale und Möglichkeiten. Neue Verhaltensmuster müssen geübt und trainiert werden, bis sie ins unbewusste Handlungsrepertoire aufgenommen werden. Dieser Schritt verlangt Ausdauer und Geduld, wie auch eine fehlerfreundliche Haltung.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass eine Veränderung mit sehr viel Energie und Aufwand verbunden ist, wenn sie nicht durch intrinsische Motivation begleitet wird. In jeder Rubikon-Phase ist es deshalb wichtig, zu untersuchen, ob der Veränderungswunsch, die Zielformulierung und der Handlungsplan auch tatsächlich mit positiven Gefühlen einhergehen.

Bereits kleine Erfolge eröffnen den Weg zu ganzheitlichen Persönlichkeitsveränderungen. Den gewohnten Rahmen hin und wieder zu verlassen und sich kleinen Mutproben zu stellen, durchbricht die Gewohnheitsschleife und führt zu mehr Abwechslung und Entdeckerlust im Leben. Jeder Mensch ist dazu in der Lage, seinen Wunsch umzusetzen, wenn die eigenen Wünsche, Motive, Fähigkeiten und Ressourcen erkannt werden und der Handlungsplan konkret darauf abgezielt wird.

Das positive Gefühl, das durch das Erreichen eines Zieles entstehen kann und die Möglichkeit über sich selbst hinauszuwachsen sollten dazu ermutigen, sich seinen Gewohnheiten zu stellen, seine Ressourcen zu erkennen, Neues zu wagen und voller Mut neue Wege zu gehen.

Das Schreiben dieser Arbeit war für die Autorin eine bereichernde Aufgabe. Durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema, konnten Zusammenhänge erkannt und wichtige Schlüsse für die Arbeit als Sozialarbeiterin, wie auch das private Leben gezogen werden. Vor allem das Wissen darüber, dass negative Gefühle als Signale gesehen werden können, gegen die eigene Persönlichkeitsstruktur zu leben, geben der Autorin den Anlass, diese Gefühle auf eine neue, brauchbare und wertvolle Weise zu betrachten. Dennoch sind während dem Schreiben auch immer wieder Schwierigkeiten aufgetaucht, welche überwunden werden mussten. Die Auswahl, welche Theorien beziehungsweise Interventionen in welcher Rubikon-Phase beschrieben werden sollen, war nicht immer einfach. Aus der Fülle der Theorien und Methoden, die wichtigsten Auszuwählen brauchte viel Zeit und Geduld.

Zudem wurde der Autorin vor allem beim Schreiben des 4. Kapitels bewusst, wie schwer es ist, die Methodik von der Theorie zu trennen. Das beschreiben von Interventionen, ohne die entsprechende Theorie kurz aufzugreifen, schien der Autorin sinnlos. Durch diese Herausforderung konnte jedoch erkannt werden, wie nah Theorie und Praxis beisammen liegen und das optimaler Weise jede Methode, durch Fachwissen begründet werden sollte. Aus diesem Grund wurde darauf verzichtet, das 4. Kapitel frei von Theorie zu verfassen. Trotzdem wurde versucht, die Interventionsmöglichkeiten in den Vordergrund zu stellen.

Das Verfassen dieser Arbeit hat der Autorin Motivation für den Berufseinstieg als Sozialarbeiterin gegeben und die Möglichkeit neues Fach- und Handlungswissen für den Berufsalltag kennen zu lernen.

7 Ausblick

Während der Erarbeitung dieser Bachelorarbeit sind verschiedene Aspekte aufgetaucht, welche für eine vertiefte Auseinandersetzung ebenfalls interessant gewesen wären. Diese Ideen sollen hier als Anreize für zukünftige Bachelor-Arbeiten festgehalten werden.

In einer zukünftigen Forschungsarbeit im Rahmen der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit könnte der Frage nachgegangen werden, wie Veränderungsprozesse in der Praxis der Sozialen Arbeit angegangen werden, welche Methoden dafür genutzt werden und welche Institutionen mit Hilfe des Rubikon-Prozesses arbeiten. Weiter wäre es spannend herauszufinden, wie der Rubikon-Prozess auf eine bestimmte Klientengruppe angewendet werden könnte. Dies könnten beispielsweise Jugendliche oder MigrantInnen sein. Es wäre interessant zu sehen, ob je nach Klientengruppe, andere Hindernisse auftreten und somit unterschiedliche Interventionen verwendet werden sollten.

8 Quellenverzeichnis

AvenirSocial (2010). *Berufkodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: AvenirSocial.

Brandstätter, Veronika; Schüler, Julia; Puca, Rosa Maria & Lozo, Ljubica (2013). *Motivation und Emotion*. Berlin: Springer.

Corssen, Jens (2004). *Der Selbst-Entwickler. Das Corssen Seminar*. Wiesbaden: Beust.

Csikszentmihalyi, Mihaly (2013). *Flow. Das Geheimnis des Glücks* (16. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.

Duhigg, Charles (2012). *Die Macht der Gewohnheit. Warum wir tun, was wir tun*. München: Piper.

Grawe, Klaus (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.

Heckhausen, Jutta & Heckhausen, Heinz (2010). *Motivation und Handeln* (4. Aufl.). Berlin: Springer.

Kähler, Harro Dietrich (2009). *Erstgespräche in der sozialen Einzelhilfe* (5. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Kehr, Hugo M. (2002). *Souveränes Selbstmanagement. Ein wirksames Konzept zur Förderung von Motivation und Willensstärke*. Basel: Beltz.

Martens, Jens-Uwe & Kuhl, Julius (2013). *Die Kunst der Selbstmotivierung. Neue Erkenntnisse der Motivationsforschung praktisch nutzen* (5. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.

Miller, William R. & Rollnick, Stephen (2009). *Motivierende Gesprächsführung* (3. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Peseschkian, Hamid & Remmers, Arno (2013). *Positive Psychotherapie*. München: Reinhardt.

Pokora, Felizitas (2012). *Ressourcen- und Lösungsorientierte Beratung. Ein integratives Konzept für Therapeuten, Coaches, Berater und Trainer*. Stuttgart: Kohlhammer.

Rogers, Carl R. (2012). *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie* (19. Aufl.). München: Kindler.

Schiepek, Günter & Haken, Hermann (2010). *Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Schiepek, Günter; Ludwig-Becker, Friederike; Helde, Andrea; Jagdfeld, Frank; Petzold, Ernst R. & Körger, Friedebert (2000). *System Familie*. Berlin: Springer.

Schultz, Georg (2009). *Entwicklung, Bedürfnisse und Macht in der intensiven sozialpädagogischen Einzelbetreuung. Ein Beitrag zur Kinder- und Jugendhilfeforschung*. Hamburg: Dr. Kovac.

Sher, Barbara (2012). *Lebe das Leben von dem du träumst* (2.Aufl.). München: dtv.

Staub-Bernasconi, Silvia (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft* (1.Aufl.). Stuttgart: Haupt.

Storch, Maja (2012). *Machen Sie doch was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zu Zufriedenheit und Freiheit zeigt*. Bern: Huber.

Storch, Maja & Krause, Frank (2011). *Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell* (4.Aufl.). Bern: Huber.

Storch, Maja; Cantieni, Benita; Hüther, Gerald & Tschacher, Wolfgang (2010). *Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (2. Aufl.). Bern: Huber.

Swoboda, Ulrike (2013). *Wandel passiert, wenn jemand wird was er ist. Selbstfindung durch psychotherapeutische Beziehung als Fundament für Wachstum. Über das Paradoxon der Veränderung*. Saarbrücken: Akademikerverlag.

Von Schlippe, Arist & Schweitzer, Jochen (2012). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Von Spiegel, Hiltrud (2011). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit* (4. Aufl.). München: Reinhardt.

Weber, Esther (2012). *Beratungsmethodik in der Sozialen Arbeit. Das Unterrichtskonzept der Beratungsmethodik an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit* (3. Aufl.). Luzern: interact.