

Ist Motivation Nebensache?

Die Beachtung von Motivation als Chance für wirksamere Soziale Arbeit.

Michael Huber



Bachelor-Arbeit

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Studienrichtung Sozialpädagogik

2017

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang Sozialpädagogik
Kurs BB 2013-2017

Michael Huber

Ist Motivation Nebensache?

Die Beachtung von Motivation als Chance für wirksamere Soziale Arbeit.

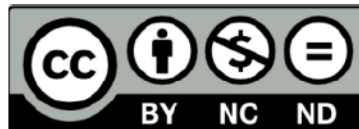
Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2017 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für Sozialpädagogik.

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.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

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. Sozialpädagogisches 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 Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im August 2017

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

Ist Motivation Nebensache?

Die Beachtung von Motivation als Chance für wirksamere Soziale Arbeit.

Autor: Michael Huber

In allen Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit ist Motivation bedeutsam und kann als Schlüsselfaktor für nachhaltige Veränderungen bzw. für das Erreichen eines Ziels betrachtet werden. Die vorliegende Arbeit zeigt auf, welche Rolle Motivation in der Sozialen Arbeit spielt und wie sich das Konstrukt Motivation beschreiben sowie erklären lässt. Weiter wird dargelegt, was für Handlungswissen sich den Professionellen der Sozialen Arbeit bietet, um Menschen in ihren individuellen Motivationsprozessen optimal zu unterstützen.

Die Auseinandersetzung mit Lexika sowie vier Grundlagenwerken der Sozialen Arbeit macht deutlich, dass die Thematik Motivation in der Disziplin Soziale Arbeit nur eine marginale Erwähnung findet. Wie jedoch der Blick in die jüngere Literatur zeigt, steigt die Zahl der Autorinnen und Autoren, die Motivationsarbeit als zentrale Aufgabe sehen und sich dem Thema intensiv widmen.

Die Motivationspsychologie liefert mit dem Überblicksmodell, dem Rubikon-Modell sowie dem Trans-theoretischen Modell wissenschaftliche Grundlagen, die sich speziell für das Feld der Sozialen Arbeit eignen. Die Motivationsentstehung wird von personen- und situationsbezogenen Faktoren beeinflusst und stellt einen zyklischen, höchst individuellen Vorgang dar, in dem Prozesse der Zielfindung und Zielrealisierung eine zentrale Rolle spielen.

Sowohl der Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung, das Praxismanual zur Motivationsförderung als auch das Zürcher Ressourcen Modell & Training liefern praxisbezogene Interventionen mit klaren Anleitungen und nützlichen Arbeitsblättern. Alle diese Methoden sind personenzentriert, bieten eine strukturierte Vorgehensweise und ermöglichen ziel- und ressourcenorientierte Motivationsarbeit.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage und Kenntnisstand.....	1
1.2	Motivation des Autors	2
1.3	Ziele und Fragestellungen.....	3
1.4	Berufsrelevanz und Adressatenkreis	3
1.5	Aufbau	3
2	Motivation und Soziale Arbeit	5
2.1	Der Begriff Motivation in Lexika der Sozialen Arbeit.....	5
2.2	Ausführungen zu Motivation in Grundlagenwerken der Sozialen Arbeit	6
2.2.1	Untersuchung „Grundriss Soziale Arbeit“ von Thole	7
2.2.2	Untersuchung „Handbuch Soziale Arbeit“ von Otto & Thiersch	7
2.2.3	Untersuchung „Theorien der Sozialen Arbeit“ von Engelke, Borrmann & Spatscheck.....	8
2.2.4	Untersuchung „Theorien der Sozialen Arbeit“ von Lambers.....	9
2.3	Jüngere Literatur und Forschungseinblick.....	10
2.4	Resümee	13
3	Motivation aus motivationspsychologischer Perspektive	15
3.1	Definition Motivation	15
3.2	Einführung Motivationspsychologie.....	15
3.3	Auswahl motivationspsychologischer Modelle	16
3.4	Überblicksmodell – Motivation als Interaktion von Person und Situation	17
3.4.1	Person.....	18
3.4.2	Situation	18
3.4.3	Handlung, Ergebnis und Folgen	19
3.4.4	Person x Situation = Motivation	19
3.4.5	Kurzfasit Überblicksmodell	20
3.5	Rubikon-Modell – Von der Motivation zu Handlung.....	21
3.5.1	Die vier Phasen des Rubikon-Modells.....	22
3.5.2	Kurzfasit Rubikon-Modell.....	24
3.6	Transtheoretisches Modell – Stufen der Motivation	25
3.6.1	Stufen des Transtheoretischen Modells.....	25
3.6.2	Kurzfasit Transtheoretisches Modell	26
3.7	Resümee.....	27
4	Methodenwissen zu Motivation im Praxisfeld Soziale Arbeit	29
4.1	Motivierende Gesprächsführung	29
4.1.1	MI: Theoretischer Hintergrund	29
4.1.2	MI: Arbeitsinstrumente.....	31
4.2	Praxismanual Motivationsförderung.....	34
4.2.1	PM: Theoretischer Hintergrund.....	34
4.2.2	PM: Arbeitsinstrumente	36
4.3	Zürcher Ressourcen Modell & Training.....	37
4.3.1	ZRM: Theoretischer Hintergrund	37
4.3.2	ZRM: Arbeitsinstrumente	39
4.4	Resümee	41
5	Schlussfolgerung.....	44
5.1	Zusammenfassende Beantwortung der Fragestellungen.....	44
5.2	Praxisbezug zur Sozialen Arbeit	45
5.3	Ausblick.....	47
6	Literaturverzeichnis	49
7	Anhang	52

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblicksmodell zu Determinanten und Verlauf motivierten Handelns	17
Abbildung 2: Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen	21
Abbildung 3: Stufen des Transtheoretischen Modells	25
Abbildung 4: Motivationspsychologischer Orientierungsrahmen für die Soziale Arbeit	28
Abbildung 5: Die vier Kernprozesse des MI	30
Abbildung 6: Zuordnung der PM-Module zu den Motivationsstufen des TTM	34
Abbildung 7: Module des PM im Überblick	35
Abbildung 8: PM-Module inkl. Interventionen und Reflexionen	36
Abbildung 9: Der Rubikon-Prozess im ZRM-Training	38
Abbildung 10: Die ZRM-Zielpyramide	39
Abbildung 11: Die Phasen des ZRM-Trainings	40
Abbildung 12: Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit	43

1 Einleitung

Diese Einleitung dient einem Gesamtüberblick bezüglich der vorliegenden Bachelor-Arbeit. In den nachfolgenden Unterkapiteln werden Ausgangslage und Kenntnisstand, Motivation des Autors, Ziele und Fragestellungen, Berufsrelevanz und Adressatenkreis sowie der Aufbau der Arbeit dargelegt.

1.1 Ausgangslage und Kenntnisstand

Der Begriff „Motivation“ begegnet den Professionellen der Sozialen Arbeit in ihrer Praxis immer wieder. Sei es bei der Durchführung eines Partizipationsprojekts in einem multikulturellen Quartier, beim Anstreben von persönlichen Verhaltensänderungen mit Suchtklientel im Rahmen einer stationären Therapie oder im Kontext eines Beratungsgesprächs auf dem Sozialamt. Es ist wohl unbestritten, dass der geplante Quartiertreff, die angestrebte Abstinenz oder eine beidseitig zufriedenstellende Sozialberatung mit einem motivierten Gegenüber wirksamer und nachhaltiger zu erreichen ist. Die Motivation der Klientel ist überall in der Sozialen Arbeit bedeutsam und wird immer wieder als Schlüsselfaktor für notwendige Veränderungen bzw. für das Erreichen eines Ziels gesehen (Nora Gold, 1990, S. 49). Laut Wolfgang Klug und Patrick Zobrist (2013) kann die „Motivationsarbeit“ als Kerngeschäft unserer professionellen Tätigkeit gesehen werden. Speziell dann, wenn das Klientel gezwungen wird, sich der Sozialen Arbeit auszusetzen (S. 15).

Gemäss der Definition der Sozialen Arbeit (AvenirSocial, 2010) fördert die Profession Soziale Arbeit «den sozialen Wandel, Problemlösungen in zwischenmenschlichen Beziehungen sowie die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben» (S. 8). In diesem Zusammenhang ist im Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz von AvenirSocial (2010) auch von Motivation die Rede. Im Rahmen der Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit wird explizit zum Ausdruck gebracht, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit ihr Klientel motivieren sollen: «Sie motivieren sie, von ihren Rechten, Fähigkeiten und Ressourcen Gebrauch zu machen, damit sie selbst auf ihre Lebensbedingungen Einfluss nehmen können» (S. 10).

Motivationstheorien gehen grundsätzlich von der Annahme aus, dass jede Handlung motiviert ist (Gisela Trommsdorff, 2005, S. 76; Udo Rudolph, 2003, S. 1). Somit erfordern alle Arten von menschlichen Veränderungsprozessen die individuelle Motivation der involvierten Person (Klug & Zobrist, 2013, S. 9). Motivation kann dementsprechend als eine Triebfeder menschlichen Handelns bezeichnet werden. Und zwar unabhängig davon, ob eine Verhaltens- oder Situationsänderung angestrebt wird.

Gerade Professionellen der Sozialen Arbeit müsste aber klar sein, dass diese erforderliche Motivation nicht immer gegeben ist und vorausgesetzt werden kann. Motivation sollte gemäss Klug und Zobrist (2013) vielmehr als wichtige Kernkomponente des Klientels verstanden werden, die methodisch gezielt angesprochen werden soll (S. 9). Es ist und bleibt eine Aufgabe der Professionellen der Sozialen Arbeit, sich mit fehlender Motivation beim Klientel bewusst auseinanderzusetzen und als Motivatorin bzw. Motivator zu wirken (Gerd Gehrmann & Klaus D. Müller, 2016, S. 24; Gold, 1990, S. 52). Im wissenschaftlichen Diskurs gibt es Stimmen, welche die Meinung vertreten, dass wirksame Soziale Arbeit ohne Motivation und Mitarbeit der Klientel nicht möglich sei (Gehrmann & Müller, 2016, S. 15).

Diese Ausführungen zeigen klar auf, wie entscheidend und zentral Motivation in der Praxis der Sozialen Arbeit ist. Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind dazu aufgefordert, professionelle Motivationsarbeit zu leis-

ten. Folglich müssen sie bezüglich der Thematik Motivation auch über wissenschaftlich fundiertes Wissen verfügen. Nur mit dieser wissenschaftlichen Basis ist es ihnen in der Berufspraxis möglich, professionell zu handeln und ihre fachlichen Erklärungen, Methoden und Vorgehensweisen adäquat zu begründen (Ernst Engelke, 2004, S. 253-254).

Umso mehr erstaunt es, dass Motivation scheinbar lange Zeit keine grosse Rolle in der Disziplin Soziale Arbeit spielte. Während die Thematik für die Bezugsdisziplin Psychologie schon seit jeher eines der zentralen Teilgebiete darstellt, wurde die Motivation in der Fachliteratur und Forschung der Soziale Arbeit lange vernachlässigt. Zu Beginn der 90-er Jahre zeigte Gold (1990) in ihrem Artikel „Motivation: The Crucial but Unexplored component of Social Work Practice“ deutlich auf, wie schwach das Thema Motivation rezipiert und wie ungenügend die anwendungsbezogene Forschung sei. Seit damals hat sich in dieser Hinsicht einiges getan und die Thematik Motivation scheint heute auch in der Disziplin Soziale Arbeit mehr Beachtung zu finden (Klug & Zobrist, 2013, S. 9). So gibt es inzwischen erste Autorinnen und Autoren, die sich dem Forschungszweig widmen. Sei es direkt im Kontext der Sozialen Arbeit oder in der Art, dass sich die gewonnenen Erkenntnisse gut in die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit transferieren lassen.

Diese vermehrte Auseinandersetzung ist zwingend nötig. Es reicht definitiv nicht aus, nur mit Alltagswissen und Intuition zu handeln, wenn es um ein so komplexes Konstrukt wie Motivation geht (Gold, 1990, S. 53). Diese Erfahrung machte der Autor dieser Arbeit in seiner beruflichen Tätigkeit als Sozialpädagoge auch persönlich. Speziell in Fällen fehlender Motivation seitens der Klientel stellte er fest, dass ihm das wissenschaftlich fundierte Wissen fehlte, um sein Klientel optimal zu unterstützen. Da er während seiner Ausbildung nie explizit und vertieft mit dem Thema Motivation in Berührung kam, war seine eigene Motivation gross, sich im Rahmen der vorliegenden Bachelor-Arbeit mit dieser Thematik zu befassen.

1.2 Motivation des Autors

Der Autor dieser Arbeit studiert Soziale Arbeit berufsbegleitend. Er arbeitet als Sozialpädagoge in einer Institution, welche für Männer mit psychischen Beeinträchtigungen und/oder einer Suchtproblematik Plätze im stationären Rahmen bietet. Wie bereits angesprochen, kam er im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit immer wieder mit der Thematik Motivation in Berührung. Dabei musste er feststellen, dass er, seiner persönlichen Ansicht nach, über zu wenig fachliches Wissen diesbezüglich verfügt.

Während seines Studiums an der HSLU SA besuchte der Autor keine Vorlesung, in der er sich explizit und fundiert mit dem Thema Motivation auseinandersetzte. Mitstudierenden erging es ebenso, wie Gespräche im Rahmen des Bachelor-Kolloquiums und darüber hinaus ergaben. Es war ein grosses Interesse vorhanden, mehr über die Thematik Motivation zu erfahren. Dies spornte den Autor umso mehr an, sich diesem Thema anzunehmen.

Durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Motivation erhofft sich der Autor grundsätzlich zwei Dinge. Zum einen möchte er für sich persönlich ein nützliches und wirksames Stück wissenschaftliches Wissen für sein professionelles Handeln erarbeiten. Zum anderen will er durch die Beantwortung der nachfolgend dargelegten Fragestellungen auch dem Adressatenkreis dieser Bachelor-Arbeit etwas mitgeben.

1.3 Ziele und Fragestellungen

Das grundlegende Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, zu erfahren, welche Rolle Motivation in der Sozialen Arbeit spielt und was genau hinter dem Konstrukt Motivation steckt. Neben der Darlegung von fundiertem wissenschaftlichem Wissen für die Praxis soll diese Arbeit dazu beitragen, die Professionellen sowie die Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit für das Thema Motivation zu sensibilisieren. Mittels der aufgeführten Ziele leistet der Autor einen Beitrag zur fachlichen Weiterentwicklung von Professionellen der Sozialen Arbeit. Die soeben dargelegten Ziele will der Autor mit Hilfe der Beantwortung der folgenden drei zentralen Fragestellungen erreichen:

Fragestellung 1: Welche Auffassung von Motivation ist in theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit zu erkennen?

Fragestellung 2: Welche ausgewählten psychologischen Motivationstheorien eignen sich für die Disziplin Soziale Arbeit und was für Beschreibungs- und Erklärungswissen liefern diese?

Fragestellung 3: Welches Handlungswissen im Themenbereich Motivation bietet den Professionellen der Sozialen Arbeit Unterstützung in ihrer beruflichen Tätigkeit?

1.4 Berufsrelevanz und Adressatenkreis

Wie in Kapitel 1.1 deutlich wurde, sind Fachkräfte der Sozialen Arbeit dazu aufgefordert, in ihrer Praxis professionelle Motivationsarbeit zu leisten. Daher ist die Auseinandersetzung mit der Thematik Motivation nicht nur für Fachpersonen der Psychologie, sondern speziell für die Professionellen der Sozialen Arbeit von hoher Relevanz. Sie sollten hinsichtlich Motivation über wissenschaftlich fundiertes Wissen verfügen, um in ihrer Berufspraxis professionell zu handeln und so ihr Klientel bestmöglich zu unterstützen und zu begleiten.

Die vorliegende Bachelor-Arbeit wendet sich in erster Linie an Studierende und bereits berufstätige Professionelle der Sozialen Arbeit. Der Autor spricht dabei bewusst alle drei Studienrichtungen (Sozialarbeit, Soziokultur und Sozialpädagogik) an, da die behandelte Thematik für alle von Relevanz ist. Zudem wendet sich diese Arbeit auch an Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit und will für die Thematik Motivation sensibilisieren. Natürlich dürfen sich auch alle weiteren Personen angesprochen fühlen, die sich für das Thema Motivation interessieren.

1.5 Aufbau

Diese Bachelor-Arbeit gliedert sich in fünf Hauptkapitel. Das **Kapitel 1** mit der Einleitung findet mit dem nun folgenden Beschrieb des Aufbaus sein Ende.

In **Kapitel 2** wird zuerst betrachtet, wie der Begriff Motivation in Lexika der Sozialen Arbeit definiert wird. Eine Analyse von vier Grundlagenwerken der Sozialen Arbeit zeigt danach, welches weiterführende Wissen diese bezüglich des Konstrukts Motivation bieten. Weiter wird ein Blick in die jüngere Literatur sowie in die Forschung geworfen, bevor ein Resümee das Kapitel abschliesst.

Das Kapitel 3 widmet sich wissenschaftlichen Grundlagen aus der Motivationspsychologie. Neben einem kurzen Blick auf die Definition von Motivation wird erläutert, um was es in der Motivationspsychologie genau geht. Danach werden drei motivationspsychologische Modelle im Detail erläutert, die sich für den Kontext Soziale Arbeit speziell eignen. Zum Schluss des Kapitels folgt ein zusammenführendes Resümee.

In Kapitel 4 geht es um konkretes Handlungswissen in Bezug auf die Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit. Dazu werden drei praxisbezogene Methoden zur Motivationsförderung vorgestellt. Dabei werden jeweils theoretische Hintergründe sowie konkrete Arbeitsinstrumente geliefert. Danach schliesst ein umfassendes Resümee das Kapitel ab.

Das Kapitel 5 bietet eine abschliessende Schlussfolgerung. Es werden die zentralen Fragestellungen nochmals aufgegriffen und beantwortet. Zudem wird auf berufsrelevante Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit eingegangen sowie ein Ausblick auf mögliche, weiterführende Fragestellungen im Zusammenhang mit der bearbeiteten Thematik geboten.

2 Motivation und Soziale Arbeit

Zu Beginn dieses Kapitels wird ermittelt, wie Lexika der Sozialen Arbeit den Begriff Motivation definieren. Danach folgt eine Auseinandersetzung mit vier Grundlagenwerken der Sozialen Arbeit. Diese Auseinandersetzung soll aufzeigen, welches weiterführende Wissen zum Konstrukt Motivation in theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit zu finden ist. Anschliessend wird ein Blick in die jüngere Literatur sowie in die Forschung geworfen, bevor ein Resümee das Kapitel abschliesst.

2.1 Der Begriff Motivation in Lexika der Sozialen Arbeit

Das Wort Motivation ist ursprünglich auf das lateinische Verb „movere“ (deutsch: bewegen) zurückzuführen (Rudolph, 2003, S. 1). Bezüglich der reinen Herkunft des Wortes besteht Klarheit und Eindeutigkeit. Doch wie sieht es mit der Definition des Begriffs Motivation aus? Um den Begriff Motivation genauer zu definieren, werden nun Definitionen und Ausführungen in Fachlexika der Sozialen Arbeit betrachtet.

Laut Franz Stimmer (2000) ist Motivation «Die Gesamtheit aller Beweggründe, die einer Handlung oder einem Verhalten vorausgehen und es leiten» (S. 440). Gemäss diesem Verständnis von Motivation wird klar, dass Motivation etwas ist, was dem menschlichen Handeln und Verhalten vorangestellt ist. Was aber unter der Gesamtheit aller Beweggründe zu verstehen ist, wird nicht weiter erläutert.

Motivation kann auch als Prozess verstanden werden. So sind gemäss Klaudius Siegfried (2017) unter Motivation «diejenigen inneren Prozesse, welche einen Menschen dazu bewegen, in einer bestimmten Weise und Intensität zu handeln» zu verstehen (S.594). Für ein adäquates Verständnis des Motivationsgeschehens sei zudem immer der Kontext Person-Umwelt zu beachten (ebd.) Wie die erwähnten inneren Prozesse ausgestaltet sind, wird nicht im Detail ausgeführt. Siegfried (2017) verweist jedoch darauf, dass zur Erklärung teils Begriffe wie Bedürfnis, Spannung, Trieb, Instinkt, Anreiz, Wunsch, Wert, Norm, Rolle herangezogen werden (ebd.). Auch im Rahmen dieser Definition wird klar, es ist die Motivation, die den Menschen dazu bewegt, zu handeln. Im Vergleich zu Stimmer (2000) betont Siegfried (2017) neben dem Prozessgedanken speziell den Mensch-Umwelt-Bezug, welcher für die Motivation von Bedeutung ist.

Nochmals anders wird Motivation von Robert L. Barker (2014) definiert. Für ihn handelt es sich dabei um «A set of physical drives, desires, attitudes, and values that arouse and direct behavior toward the achievement of some goal» (S. 275). Motivation also als Set aus körperlichen Antrieben, Wünschen, Haltungen sowie Werten, welches den Menschen zu zielgerichtetem Verhalten bewegt. Im Vergleich zu Stimmer (2000) erwähnt Barker (2014), wenn auch nur knapp, woraus dieses Set besteht. Zudem hat Motivation gemäss Barker (2014) auch immer etwas mit Zielerreichung zu tun (S. 275).

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass es in der aktuellen Fachliteratur auch Lexika der Sozialen Arbeit gibt, welche Motivation mit keinem Wort erwähnen wie z.B. das Wörterbuch von Dieter Kreft und Ingrid Mielenz (2017) oder dasjenige von Werner Thole, Davina Höblich und Sarina Ahmed (2012).

Zwischenfazit

Basierend auf den dargelegten Definitionen und Ausführungen lässt sich Folgendes festhalten. Eine eindeutige und übereinstimmende Definition von Motivation ist in den Lexika der Sozialen Arbeit nicht erkennbar. Nichtsdestotrotz teilen die unterschiedlichen Definitionen die grundsätzlich gemeinsame Vorstellung, dass Motivation etwas ist, was die Menschen zum Handeln führt. Weiter scheint es für das Verständnis wichtig, dass Motivation etwas prozesshaftes besitzt, im Kontext Mensch-Umwelt geschieht und zudem mit Zielgerichtetheit zu tun hat. Anstatt unkompliziert und leicht verständlich zu sein, wirkt Motivation eher als komplexes Konstrukt, für dessen Verständnis weiterführendes Wissen benötigt wird. Umso mehr erstaunt es, dass in gewissen Lexika der Sozialen Arbeit der Begriff Motivation überhaupt nicht erwähnt wird.

2.2 Ausführungen zu Motivation in Grundlagenwerken der Sozialen Arbeit

Um zu ergründen, welches weiterführende Wissen zum Konstrukt Motivation die theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit zu bieten haben, wurden Überblicksbücher der Sozialen Arbeit analysiert. Dazu untersuchte der Autor systematisch die nachfolgenden vier Grundlagenwerke explizit auf die Thematik Motivation hin:

- „Grundriss Soziale Arbeit“ von Werner Thole (2012)
- „Handbuch Soziale Arbeit“ von Hans-Uwe Otto & Hans Thiersch (2015)
- „Theorien der Sozialen Arbeit“ von Ernst Engelke, Stefan Borrmann & Christian Spatscheck (2009)
- „Theorien der Sozialen Arbeit“ von Helmut Lambers (2016)

Damit der Autor gezielt Inhalte zum Thema Motivation identifizieren konnte, wählte er nachfolgend aufgeführtes Vorgehen, welches sich aus maximal vier Schritten zusammensetzte:

1. Schritt: Betrachtung des Inhaltsverzeichnisses des Buchs – Sind explizit Hinweise auf Inhalte bezüglich der Thematik Motivation aufgeführt?
2. Schritt: Betrachtung des Sachregisters des Buchs – Sind Begriffe wie Motivation, Motiv, Motivierung, motivieren zu finden?
3. Schritt: Durchsuchung der digitalen Version des Werks – Analyse mit Hilfe der Suchfunktion auf Motiv* (alle Begriffe, die mit „Motiv“ beginnen) hin.
4. Schritt: Konnten aufgrund der ersten drei Schritte keine Inhalte zur Thematik ausgemacht werden, wurde das komplette Buch grob durchgeschaut (natürlich mit dem gegebenen Risiko etwas zu übersehen).

Durch dieses Vorgehen konnte der Autor in den vier Grundlagenwerken gewisse Inhalte hinsichtlich der Thematik Motivation finden. Diese werden nachfolgend jeweils pro Buch kurz dargelegt.

2.2.1 Untersuchung „Grundriss Soziale Arbeit“ von Thole

In diesem Buch konnte der Autor im Inhaltsverzeichnis keine Hinweise bezüglich Motivation identifizieren. Ein Sachregister existiert nicht. Dank der automatischen Durchsuche der digitalen Version wurden folgende Inhalte bezüglich Motivation gefunden.

- Nach Michael Galuske und Wolfgang C. Müller (2012) können Motivationsprobleme neben vielen anderen Alltagsproblemen wie Straffälligkeit, Arbeitslosigkeit, Zukunftsplanung, materieller Unter-versorgung etc. als Gegenstand Sozialer Arbeit gesehen werden (zit. in Thole, 2012, S. 590).
- Gemäss Maja Heiner (2012) ist es die situative Motivation die uns Menschen dazu veranlasst, das vorhandene Handlungspotential zu nutzen oder eben auch nicht. Aktuelle Einschätzungen der Erfolgchancen, die vorhandenen aufgabenbezogenen Fähigkeiten sowie grundlegende Einstellungen (Dispositionen) führen zu einer situativen Motivation (zit. in Thole, 2012, S. 617). Weiter führt Heiner (2012) aus, dass für eine gelingende Interaktion mit dem Klientel drei grundlegende, gegenstandsbezogen definierte Kompetenzen notwendig sind: Selbst-, Fall- und Systemkompetenz (zit. in Thole, 2012, S. 619). Die Selbstkompetenz, welche dabei auf die Fachperson bezogen ist, beinhaltet Einstellung, Haltung, Qualifikation und Motivation (ebd.). Motivationskompetenzen sind daher laut Heiner (2012) für eine gelingende Zusammenarbeit mit dem Klientel definitiv erforderlich.
- Regine Gildemeister (1983) sieht die Aufgabe der Sozialen Arbeit darin, bei den Adressaten und Adressatinnen eine Änderung von Motivationslagen und Handlungsorientierungen zu erreichen (zit. in Thole, 2012, S. 625). Um dies zu bewirken sind die Professionellen der Sozialen Arbeit auf die Mitarbeit ihrer Adressaten und Adressatinnen angewiesen (ebd.).
- Herrschen in Organisationen schlechte Arbeitsbedingungen, so führen diese bei den Mitarbeitenden unweigerlich zu Motivationsverlusten und somit letztendlich zu negativen Auswirkungen bezüglich Fachlichkeit und Qualität der Arbeit (Rudolf Bauer, Heinz-Jürgen Dahme und Norbert Wohlfahrt, 2012; zit. in Thole, 2012, S. 822). Bauer, Dahme und Wohlfahrt (2012) machen klar, dass Motivation nicht nur beim Klientel, sondern auch bei den Professionellen der Sozialen Arbeit von grosser Bedeutung ist.
- Neben den soeben aufgeführten Inhalten kommt der Begriff Motivation im Grundlagenwerk von Thole (2012) noch an weiteren Stellen in unterschiedlicher Ausführung vor: z.B. Gestaltungsmotivation (S. 230), Bildungsmotivation (S. 232), Berufsmotivationen (S. 246), Eigenmotivation (S. 496), Professionsmotivation (S. 630), Caritative Hilfemotivation (S. 1017) oder Studienmotivation (S. 1058). An diesen Textstellen wird der Begriff Motivation eher beiläufig erwähnt und in keiner Weise erläutert. Daher wird auf diese Fälle hier nicht weiter eingegangen.

2.2.2 Untersuchung „Handbuch Soziale Arbeit“ von Otto & Thiersch

Dieses Buch liefert im alphabetischen wie auch im systematischen Inhaltsverzeichnis keine Hinweise auf das Thema Motivation. Mit Hilfe des Sachregisters, welches den Begriff „Motivation“ beinhaltet, konnten nachfolgende Inhalte hinsichtlich Motivation eruiert werden.

- Gemäss Günter L. Huber (2015) lässt sich menschliches Lernen als fortlaufendes Wechselspiel von sozialen Einflüssen, kognitiven Prozessen und Auswirkungen des eigenen Verhaltens erklären (zit. in Otto & Thiersch, S. 975). Die Motivation der Lernenden spielt dabei eine wichtige Rolle und ist entscheidend dafür, wie das Ergebnis des Lernens ausfällt (Huber, 2015; zit. in Otto & Thiersch, S. 978). Eine sehr geringe Motivation als auch eine sehr hohe Motivation sind ungünstige Bedingungen für das Lernen. Die optimale Motivationsstärke liegt daher irgendwo zwischen diesen Polen. Gemäss Huber (2015) ist die Beziehung zwischen Motivationsstärke und Lernerfolg umgekehrt U-förmig (zit. in Otto & Thiersch, S. 979). In der Diskussion des Motivationskonstrukts können folgende drei Gruppen von Bedingungen unterschieden werden: Bedürfnisse und Treibe, Anreize sowie Erwartungen und Bewertungen (Huber, 2015; zit. in Otto & Thiersch, S. 978).
- Für Klaus Grundwald (2015) spielt Motivation im Rahmen der Organisationsgestaltung und -entwicklung eine wichtige Rolle (zit. in Otto & Thiersch, S. 1146). Um eine Organisation zu erhalten und weiter zu entwickeln, ist ein autonomes, engagiertes Verhalten der Mitarbeitenden notwendig. Um dies zu erreichen, müssen Organisationen ihren Fokus vermehrt auf Prozesse der Motivation legen (Grundwald, 2015; zit. in Otto & Thiersch, S. 1146).
- Klaus Grawe (2000) entwickelte ein Konzept einer allgemeinen Psychotherapie, welches auf vier grundlegenden Wirkungsmechanismen basiert: Motivationale Klärung, Ressourcenaktivierung, Problemaktualisierung und Problembewältigung (Sabine Schneider und Thomas Heidenreich, 2015; zit. in Otto & Thiersch, S. 1774-1775). Dieses Konzept bietet gemäss Schneider und Heidenreich (2015) nicht nur für die Psychotherapie, sondern auch für die Soziale Arbeit eine Orientierungshilfe bezüglich professioneller Akzentuierung auf der Handlungsebene (ebd.). Im Rahmen der Motivationalen Klärung geht es darum, dem Klientel zu einem besseren Verständnis der eigenen Ziele, Werte und Motive zu verhelfen (Schneider & Heidenreich, 2015; zit. in Otto & Thiersch, S. 1774). Im Gegensatz zur Psychotherapie, welche auf das intrapsychische Verstehen der eigenen Motivation fokussiert, wird in der Sozialen Arbeit subjektiven Erklärungen und Alltagstheorien der Adressaten und Adressatinnen, als Ausgangspunkt weiterer Hilfen, mehr Relevanz zugesprochen (ebd.).

2.2.3 Untersuchung „Theorien der Sozialen Arbeit“ von Engelke, Borrmann & Spatscheck

Hinweise auf die Thematik Motivation sind im Inhaltsverzeichnis dieses Buches nicht zu finden. Ein Sachregister existiert, die Begriffe Motivation, Motiv, Motivierung oder motivieren werden aber nicht aufgeführt. Da keine digitale Version des Werks vorhanden war, wurde das komplette Buch grob durchgesehen. Folgende Inhalte bezüglich Motivation konnten identifiziert werden.

- Das Life Model of Social Work Practice von Caryl Chessman Germain und Alex Gitterman (1999) geht von der Annahme aus, dass Menschen und ihre soziale Umwelt ein dynamisches Zusammenspiel darstellen, in welchem sie sich wechselseitig beeinflussen. Eine positive Entwicklung ist nur dann möglich, wenn die beteiligten Bedürfnisse, Fähigkeiten, Rechte und Wünsche optimal aufeinander abgestimmt sind (zit. in Engelke, Borrmann & Spatscheck, S. 354-355). Nach diesem Modell besteht die Aufgabe der Sozialen Arbeit darin, Entwicklungspotentiale im Leben der Menschen und in der Gesellschaft freizusetzen. Die praktische Umsetzung geschieht dabei in drei Phasen: Eingangs-, Arbeits- und Ablösungsphase (Germain & Gitterman, 1999; zit. in Engelke, Borrmann & Spatscheck, S.

359-360). Speziell in der Arbeitsphase ist es gemäss Germain und Gitterman (1999) wichtig, die Motivation des Klientels zu stärken (ebd.).

- Nach Silvia Staub-Bernasconi (1995) und Werner Obrecht (1998) sind Menschen „selbstwissensfähige Biosysteme“ mit biologischen, psychischen, sozialen und kulturellen Bedürfnissen, die dazu neigen, in bestimmten Zuständen zu sein. Ist dies nicht der Fall, so versuchen die Menschen, die entstandenen Abweichungen zu kompensieren (zit. in Engelke, Borrmann & Spatscheck, S. 451). Diese Mangelzustände werden durch Affekte (Triebe, Emotionen, Gefühle und moralische Empfindungen) sichtbar und motivieren zu einem bedürfnisbefriedigenden Verhalten (Staub-Bernasconi, 1995, Obrecht, 1998; zit. in Engelke, Borrmann & Spatscheck, S. 452).

2.2.4 Untersuchung „Theorien der Sozialen Arbeit“ von Lambers

Im Inhaltsverzeichnis dieses Buches konnte der Autor keine Hinweise auf das Thema Motivation erkennen. Das Buch verfügt über ein Sachregister, wobei die Begriffe Motivation, Motiv, Motivierung oder motivieren darin keine Erwähnung finden. Mit Hilfe der automatischen Durchsuche der digitalen Version, konnten folgende Inhalte bezüglich Motivation identifiziert werden.

- Für den menschlichen Erziehungs- und Bildungsprozess ist gemäss Jean-Jacques Rousseau (1971) vor allem der natürliche Alltag entscheidend und nicht das verwendete didaktische Material (zit. in Lambers, 2016, S. 11). Rousseau war ein Gegner von künstlichen Lern- und Erziehungsmitteln. Viel wichtiger als die Lernmethode war ihm die Lernmotivation (ebd.).
- Gemäss dem Life Model of Social Work Practice von Caryl Bailey Germain und Alex Gitterman (1983, 1999) strebt der Mensch nach einer Person-Umwelt-Passung, wobei sich Person und Umwelt gegenseitig bedingen und beeinflussen (zit. in Lambers, 2016, S. 149-150). Sehen sich Menschen mit schwierigen Lebensveränderungen oder kritischen Lebensereignissen konfrontiert, welche ihre persönlichen und Umwelt-Ressourcen übersteigen, ist diese Person-Umwelt-Passung in Gefahr (ebd.). Laut Germain & Gitterman ist es die Aufgabe der Sozialen Arbeit, die Menschen bei der Erlangung der erforderlichen Fähigkeiten (persönliche und Umwelt-Ressourcen) zu unterstützen, die für die Erreichung der Person-Umwelt-Passung nötig sind (ebd.). Sie betrachten dabei die Motivationsfähigkeit als eine von acht wichtigen persönlichen Ressourcen, die für die Erlangung der Person-Umwelt-Passung relevant ist (ebd.).
- Neben den soeben dargelegten Inhalten kommt der Begriff Motivation im Grundlagenwerk von Lambers (2016) noch an weiteren Stellen in unterschiedlicher Ausführung vor: z.B. theologisch-philosophische Motivation (S. 19), politisch-umstürzlerisch motiviert (S. 33), pädagogisch motiviert (S. 34), politisch motiviert (S. 39, 64), christlich-religiöses Motiv (S. 57), Hilfemotiv (S. 73) oder humanistisch motiviert (S. 96). In diesen Fällen wird der Begriff Motivation eher beiläufig erwähnt und in keiner Weise erläutert. Daher wird auf diese Textstellen hier nicht weiter eingegangen.

Zwischenfazit

Es zeigt sich, dass keines der untersuchten Grundlagenwerke im Inhaltsverzeichnis Hinweise zu Inhalten bezüglich der Thematik Motivation liefert. Zudem wird nur in einem der vier Bücher im Sachregister der Begriff Motivation aufgeführt. In drei der vier Bücher konnte Dank der automatischen Durchsuchung der digitalen Versionen doch noch einige Inhalte hinsichtlich Motivation identifiziert werden.

Speziell die Beiträge von Galuske und Müller (2012), Germain und Gitterman (1999), Gildemeister (1983) sowie Schneider und Heidenreich (2015) machen deutlich, dass Motivation definitiv eine sehr relevante Thematik für die Soziale Arbeit darstellt. Wie Bauer, Dahme und Wohlfahrt (2012) sowie Grunwald (2015) nachvollziehbar aufzeigen, ist Motivation nicht nur in der Arbeit mit dem Klientel, sondern auch im institutionell-organisatorischen Kontext von Bedeutung. Vielfach bleiben die Autoren jedoch eher oberflächlich und nur wenige wie z.B. Heiner (2012), Huber (2015), Staub-Bernasconi (1995) und Obrecht (1998) liefern gewisses Erklärungswissen zum Konstrukt Motivation. Konkretes Handlungswissen bezüglich der Thematik Motivation oder Hinweise darauf wurden in den vier untersuchten Werken nicht gefunden.

Gesamthaft gesehen kann von einer eher marginalen Erwähnung des Themas Motivation in den vier untersuchten Grundlagenwerken gesprochen werden. Für diesen Umstand zieht der Autor dieser Arbeit folgende mögliche Gründe in Betracht:

- Gewisse Autorinnen und Autoren sehen Motivation nicht als relevante Thematik im Rahmen der Sozialen Arbeit und behandeln sie deshalb nicht.
- Motivation wird möglicherweise als gegeben betrachtet und bedarf daher auch keiner weiteren Erwähnung bzw. Erläuterung.
- Aufgrund von Vereinfachungen wird Motivation mit gewissen Begriffen gleichgestellt. Anstatt von Motivation wird von Bedürfnis, Wille, Aktivierung, Einstellung, Trieb, Absicht, Streben etc. gesprochen und darum wird Motivation nicht explizit erwähnt.

2.3 Jüngere Literatur und Forschungseinblick

Da die untersuchten Grundlagenwerke der Sozialen Arbeit eher bescheidene theoretische Grundlagen bezüglich Motivation liefern, wird nun ein Blick in jüngere und spezifisch auf die Thematik Motivation ausgerichtete Literatur geworfen. Weiter wird in diesem Kapitel auch kurz Bezug auf den momentanen Forschungsstand genommen.

Jüngere Literatur

In ihrem Artikel „Motivation: The Crucial but Unexplored Component of Social Work Practice“ bot Gold (1990) zu Beginn der 90-er Jahre eine kritische Betrachtung des Literatur- und Forschungsstandes bezüglich Motivation in der Sozialen Arbeit. Sie kam zum Schluss, dass das Thema Motivation kaum rezipiert und die anwendungsbezogene Forschung völlig ungenügend sei (S. 53). Erfreulicherweise hat sich seit damals diesbezüglich doch einiges getan. Nachfolgend werden einige Autorinnen und Autoren erwähnt, die sich eingehend mit der Thematik Motivation auseinandersetzen. Entweder machen sie dies direkt im Kontext der Sozialen Arbeit oder in der Form, dass sich ihre Ausführungen und Erkenntnisse gut in die

Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit transferieren lassen. Es wird jeweils pro Autorin/Autor bzw. Autorenschaft auf die zentralsten Aspekte sowie auf allfällige theoretische Grundlagen bezüglich Motivation hingewiesen. Auf einige dieser Autorinnen und Autoren wird später in Kapitel 4 im Hinblick auf konkretes Handlungswissen noch detaillierter eingegangen.

Der von William R. Miller und Stephen Rollnick (2015) entwickelte Ansatz der „Motivierenden Gesprächsführung“ (Motivational interviewing, MI) ist in erster Linie eine Methode, um mit dem Klientel über anstehende und notwendige Veränderungen zu sprechen (S. 27). Es handelt sich dabei um einen kooperativen Gesprächsstil, der nie eine Belehrung oder einen Monolog darstellt (ebd.). Ziel dieser Gesprächsmethode ist es, beim Klientel die Motivation zur Veränderung zu stärken (ebd.). Gemäss Miller und Rollnick (2015) ist Motivierende Gesprächsführung mit dem Transtheoretischen Modell (TTM) von James O. Prochaska kompatibel und komplementär (S. 55).

Mit ihrem Buch „Klienten motivieren“ liefern Rainer Sachse, Thomas A. Langens und Meike Sachse (2012) unterschiedliche therapeutische Strategien, die zur Motivation und Änderungsbereitschaft des Klientels beitragen sollen. Es handelt sich dabei um Strategien zum Abbau von Motivationsblockaden, zur Steigerung der Motivation sowie zur Überwindung von Umsetzungsproblemen (Sachse, Langens & Sachse, 2012, S. 58-80). Um die Problematik von mangelnder Motivation besser zu verstehen, ziehen sie das Rubikon-Modell von Heinz Heckhausen und Peter M. Gollwitzer heran (Sachse, Langens & Sachse, 2012, S. 32).

Maja Heiner (2013) sieht im Fallverstehen eine der zentralen Handlungskompetenzen der Sozialen Arbeit, weshalb eine diagnostische Grundausstattung für die Professionellen der Sozialen Arbeit unabdingbar ist (S. 141). Neben der Eruiierung von Ressourcen und Belastungen in verschiedenen Lebensbereichen, ist auch die bewusste Auseinandersetzung mit der Motivation des Klientels von zentraler Bedeutung (Heiner, 2013, S. 142). Hierfür stellt Heiner (2013) unter anderem Gesprächsleitfäden sowie zentrale Gesprächsimpulse zu Motivation bereit (S. 148-151). Es wird klar ersichtlich, dass für sie die Motivation einer Person in einem engen Zusammenhang mit deren Selbstwirksamkeit und Lebensbewältigung steht (Heiner, 2013, S. 140-141). Um das Konstrukt Motivation zu verstehen, zieht Heiner (2013) theoretische Grundlagen aus der Motivationspsychologie heran. Konkret greift sie dabei auf das Überblicksmodell von Jutta und Heinz Heckhausen sowie auf das Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer zurück (S. 137-139).

Mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) und dem darauf aufbauenden ZRM-Training bieten Maja Storch und Frank Krause (2016) ein niederschwelliges Praxis-Manual für Entwicklungsprozesse (S. 16-17). Sie betrachten die Motivation eines Menschen als wesentliche Bedingung dafür, ob ein Entwicklungsprozess nachhaltig verläuft oder nicht (Storch & Krause, 2016, S. 24). Mit Hilfe des ZRM-Trainings soll daher von Beginn weg eine grösstmögliche Motivation des Klientels erreicht werden, damit der Lern- und Entwicklungsprozess Freude bereitet und als belohnend wahrgenommen wird (Storch & Krause, 2016, S. 25). Das ZRM-Training orientiert sich dabei am Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer (Storch & Krause, 2016, S. 85).

Die Autoren Harro D. Kähler und Patrick Zobrist (2013) setzen sich mit Sozialer Arbeit in Zwangskontexten auseinander. Oft herrsche das Vorurteil, unfreiwillige Beratung sei nicht nachhaltig wirksam (S. 7). Mit ihrem Buch versuchen Kähler und Zobrist (2013) dieses Vorurteil zu erschüttern und aufzuzeigen, wie

unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann. In der Unterstützung von Menschen, speziell im Zwangskontext, ist die Motivation des Klientels von grosser Relevanz. Um das Konstrukt Motivation zu erklären, ziehen Kähler und Zobrist (2013) das Überblicksmodell von Heckhausen und Heckhausen sowie das Transtheoretische Modell (TTM) von Prochaska heran (S. 33-40).

Auch Klug und Zobrist (2013) setzen sich mit der Thematik Motivation im Kontext von Zwang auseinander. Für sie ist klar, dass jeder menschliche Veränderungsprozess die individuelle Motivation der involvierten Person erfordert (Klug & Zobrist, 2013, S. 9). Da diese Motivation speziell in Zwangskontexten der Sozialen Arbeit nicht vorausgesetzt werden kann, ist sie als wichtige Kernkomponente des Klientels zu verstehen, die es methodisch gezielt anzusprechen gilt (ebd.). Auf der Grundlage des Rubikon-Modells von Heckhausen und Gollwitzer sowie dem Transtheoretischen Modell (TTM) von Prochaska entwickelten Klug und Zobrist (2013) ein praxisorientiertes Manual zur Motivationsförderung (S. 95-153).

Mit Marie-Luise Conen und Gianfranco Cecchin (2016) sowie Maïke M. Breuer, Kerstin Gerber, Nicola Buchen-Adam und Johann Endres (2014) gibt es weitere Autoren, die sich mit der Thematik Motivation in Zwangskontexten auseinandersetzen. Sie alle vertreten die Meinung, dass Motivation ein zentraler Aspekt für die Erreichung von Veränderungen darstellt (Conen & Cecchin, 2016, S. 52; Breuer et al., 2014, S. 86). Das Buch von Conen und Cecchin (2016) ist dabei grundsätzlich eher theoretisch und die Ausführungen zu Motivation verhältnismässig knapp (S. 52-60). Breuer et al. (2014) bieten mit KIM (Kurzintervention zur Motivationsförderung) eine manualisierte Intervention für die Arbeit mit straffällig gewordenem Klientel, die fünf Sitzungen beinhaltet (S.18-19). Ihr Manual basiert dabei auf dem Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung von Miller und Rollnick (Breuer et al., 2014, S. 29).

Forschungseinblick

Wie bereits erwähnt wurde, stellte Gold (1990) anfangs der 90-er Jahre treffend fest, dass die anwendungsbezogene Forschung bezüglich Motivation in der Sozialen Arbeit völlig ungenügend sei (S. 53). Während die Thematik in der Psychologie schon damals intensiv untersucht wurde, fand Gold (1990) gerade mal eine einzige empirische Studie die sich mit Motivation im Kontext Sozialer Arbeit auseinandersetzte. Lilian Ripple, Ernestina Alexander und Bernice W. Polemis (1964) fanden heraus, dass die Inanspruchnahme von Dienstleistungen Sozialer Dienste unter anderem von der Motivation des Klientels abhängt (zit. in Gold, 1990, S. 53).

Wie in der Literatur hat sich auch in der Forschung seit damals etwas getan. Allerdings kann hier schon angemerkt werden, dass empirische Studien bezüglich Motivation im Kontext der Sozialen Arbeit immer noch verhältnismässig selten sind. Nachfolgend finden einige dieser Studien Erwähnung.

Gemäss der empirischen Studie zur strafrechtlich angeordneten Drogentherapie von Barbara Gegenhuber, Wolfgang Werdenich und Ilse Kryspin-Exner (2007) zeigt sich, dass weniger die Freiwilligkeit und der Therapieerfolg, sondern vielmehr die Veränderungsmotivation und der Therapieerfolg im direkten Zusammenhang stehen (S. 304-316). Daher gilt es im Beratungsprozess als erstes Ziel die Veränderungsmotivation anzustreben (ebd.).

Ähnliche Ergebnisse liefert die Studie von Harro D. Kähler (2005) mit Befragten aus Einrichtungen mit fremdinitiierten Kontakten. Es wurden die subjektiv wirksamen Push- und Pullfaktoren (negative und posi-

tive Anreize) des Klientels aus Sicht der Fachkräfte abgefragt. Dabei kam heraus, dass für die Kontaktaufnahme mit den Fachkräften und für Veränderungsprozesse nicht die Freiwilligkeit des Klientels relevant ist, sondern vielmehr motivationale Aspekte (zit. in Kähler & Zobrist, 2013, S. 41-43).

Mit ihrer Befragung von männlichen Sexualdelinquenten fanden Gabriele Amann und Heike Demarle (2004) heraus, dass zwischen der Therapiemotivation und der Selbstwirksamkeitsüberzeugung ein hochsignifikanter Zusammenhang besteht (S. 55-72).

Gemäss Miller und Rollnick (2015) liegen heute mehr als 200 randomisierte, kontrollierte Studien vor, die sich mit der Wirksamkeit der Motivierenden Gesprächsführung befassen (S. 440). Natürlich gibt es bezüglich der Ergebnisse dieser Studien eine grosse Variationsbreite. Nichtsdestotrotz kann gesagt werden, dass die Methode der Motivierenden Gesprächsführung einen positiven Prozess in Gang setzen kann, welcher nach einem kurzen Ratschlag oder ohne eine Intervention ausbleibt (Miller & Rollnick, 2015, S. 441). Für eine detailliertere Betrachtung der Studienergebnisse wird hier auf das Kapitel „Forschung zur Wirksamkeit von MI“ im Buch „Motivierende Gesprächsführung“ von Miller und Rollnick verwiesen (Miller & Rollnick, 2015, S. 440-448).

Auch die Wirksamkeit der ZRM-Trainingsmethode wurde mit Hilfe von wissenschaftlichen Studien erforscht (Storch & Krause, 2016, S. 312). Gemäss den vorliegenden acht Studien kann das ZRM-Training akute Stressbelastungen vermindern und mit Hilfe von Motto-Zielen das Klientel motivieren nachhaltige Veränderungen herbeizuführen (Storch & Krause, 2016, S. 313-318).

Zwischenfazit

Der Blick in die jüngere Literatur zeigt, dass es mittlerweile einige Autorinnen und Autoren gibt, die eine fundierte Auseinandersetzung mit der Thematik Motivation im Kontext der Sozialen Arbeit als relevant erachten. Um das Konstrukt Motivation besser zu verstehen und ihre eigenen Methoden auf einer wissenschaftlich verlässlichen Grundlage aufzubauen, nutzen die aufgeführten Autorinnen und Autoren theoretisches Wissen aus der Bezugsdisziplin Psychologie, exakter aus der Motivationspsychologie.

Wie bereits erwähnt wurde, sind empirische Studien bezüglich Motivation im Kontext der Sozialen Arbeit noch selten. Es kann daher von einer eher schwachen empirischen Forschungsgrundlage gesprochen werden. Der kurze Einblick macht zudem deutlich, dass für die Forschung momentan speziell der Zwangskontext und damit verbundene Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit interessant erscheinen.

2.4 Resümee

Obwohl die Begriffsbestimmung von Motivation nicht eindeutig ausfällt, lassen sich folgende zentrale Aspekte festhalten. Motivation wird als etwas gesehen, was zu menschlichem Handeln führt, dabei prozesshaft und zielgerichtet abläuft und im Kontext Mensch-Umwelt geschieht. Erstaunlich scheint die Tatsache, dass der Begriff in gewissen Lexika der Sozialen Arbeit überhaupt keine Erwähnung findet.

Wie die Untersuchung der ausgewählten vier Grundlagenwerke zeigt, stellt für einige Autorinnen und Autoren Motivation ein relevantes Thema dar und zwar nicht nur in der Arbeit mit dem Klientel, sondern auch im institutionell-organisatorischen Kontext. Insgesamt gesehen findet die Thematik Motivation in den untersuchten Grundlagenwerken der Sozialen Arbeit jedoch nur eine marginale Erwähnung.

Grundsätzlich überrascht es, dass gewisse Lexika der Sozialen Arbeit den Begriff Motivation nicht führen und auch Grundlagenwerke verhältnismässig wenig weiterführendes Wissen bezüglich Motivation liefern. Die Auffassung, Motivationsarbeit als eine Kernaufgabe des professionellen Handelns der Sozialen Arbeit zu sehen, wird offensichtlich nicht von allen vertreten.

Der Blick in die jüngere Literatur sowie in die Forschung zeigt aber, dass immer mehr Autorinnen und Autoren die Thematik Motivation für die Soziale Arbeit als relevant erachten. Für das bessere Verstehen des Konstrukts Motivation greifen sie dabei jeweils auf theoretische Grundlagen der Motivationspsychologie zurück. Obwohl sich auch bezüglich Forschungsstand schon einiges getan hat, sind heute viele Fragen noch ungeklärt. Daher besteht gerade im empirischen Forschungsbereich bezüglich Motivation im Kontext Sozialer Arbeit weiterhin Handlungsbedarf.

Das vorliegende Kapitel macht deutlich, dass für das Begreifen des Konstrukts Motivation vielfach theoretisches Wissen aus der Bezugsdisziplin Psychologie herangezogen wird. Diese Bezugnahme macht durchaus Sinn, denn gemäss Engelke (2004) sind soziale Probleme ohne fundiertes psychologisches Wissen kaum zu bewältigen (S. 339-340). Im nachfolgenden Kapitel wird daher ein Blick in die Motivationspsychologie geworfen, um das komplexe Konstrukt Motivation gewissermassen aufzuschlüsseln.

3 Motivation aus motivationspsychologischer Perspektive

Wie im Rahmen von Kapitel 2 erkannt wurde, bietet die Motivationspsychologie hilfreiche wissenschaftliche Grundlagen, welche die Disziplin Soziale Arbeit nutzen kann. In diesem Kapitel wird daher zu Beginn nochmals kurz auf die Definition von Motivation eingegangen und erläutert, um was es in der Motivationspsychologie genau geht. Danach folgt eine begründete Auswahl motivationspsychologischer Modelle. Diese ausgewählten Modelle werden im Detail erläutert, bevor das Kapitel mit einem Resümee abgeschlossen wird.

3.1 Definition Motivation

In Kapitel 2.1 zeigte sich, dass in den Lexika der Sozialen Arbeit eine klare und eindeutige Begriffsdefinition von Motivation fehlt. Wie der Blick in die Fachliteratur der Motivationspsychologie offenbart, liefert auch sie keine übereinstimmende und einheitliche Definition von Motivation. Der Grund dafür liegt in der Weitläufigkeit sowie Uneinheitlichkeit des Forschungsfeldes Motivationspsychologie, welche für eine lange und verwickelte Begriffsgeschichte sorgen (Heinz Heckhausen, 2010, S. 11-12).

Nichtsdestotrotz soll hier nochmals auf die Definition von Motivation eingegangen werden. Laut Rudolph (2003, S. 1) scheint Motivation das zu sein was uns antreibt, uns hilft etwas zu tun und uns so in Bewegung versetzt. Mangelt es uns dagegen an Motivation, so führt dies dazu, dass wir etwas nicht tun. Im Rahmen einer weitgefassten Begriffsbestimmung kann Motivation als diejenigen Prozesse definiert werden, die zielgerichtetes Handeln auslösen und aufrechterhalten (ebd.). Eine ähnliche Auffassung von Motivation hat Falko Rheinberg (2002), welcher Motivation als «aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzuges auf einen positiv bewerteten Zielzustand» versteht (S. 18). An dieser aktivierenden Ausrichtung sind unterschiedlichste Prozesse im Verhalten und Erleben beteiligt, die mit der ausdauernden Zielausrichtung unseres Handelns zu tun haben (ebd.). Es wäre also falsch, Motivation als Merkmal einer Person an sich, sprich als homogene Einheit zu verstehen, von welcher man mal mehr oder weniger hat (ebd.). Dies deckt sich mit der Vorstellung von Jutta Heckhausen und Heinz Heckhausen (2010), welche den Motivationsbegriff vielmehr als heterogenes, komplexes und dynamisches Konstrukt verstehen (S. 3-5). Für sie kann Motivation als Produkt von personenbezogenen und situationsbezogenen Faktoren verstanden werden (ebd.).

Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten. Motivation wird als dynamischer Prozess gesehen, welcher zielgerichtetes Handeln auslöst und aufrechterhält. Zudem hat Motivation immer etwas mit dem momentanen Lebensvollzug zu tun und geschieht im Kontext von Person und Situation. Dies deckt sich mit den Aspekten, welche schon in Kapitel 2.1 bezüglich Motivation eruiert wurden.

3.2 Einführung Motivationspsychologie

Die Motivationspsychologie setzt sich mit der zentralen Frage auseinander, was die Dynamik menschlichen Handelns bedingt (Trommsdorff, 2005, S. 76). Sie versucht das Konstrukt Motivation bestmöglich aufzuschlüsseln. Daher besteht die konkrete Aufgabe der Motivationspsychologie darin, die unterschiedlichen Komponenten und Teilprozesse der Motivation zu identifizieren und ihr Zusammenwirken zu erfassen (Rheinberg, 2002, S. 17). Weiter sollen die Abhängigkeiten und die gegenseitigen Beeinflussungen bestimmt sowie die Auswirkungen auf das nachfolgende zielgerichtete Handeln näher aufgeklärt werden

(ebd.). Obwohl gewisse Teilbereiche gut erforscht sind ist klar, dass die heutige Motivationspsychologie diese Aufschlüsselung noch nicht zur vollen Zufriedenheit erfüllen kann (Rheinberg, 2002, S. 18).

Die Motivationspsychologie liefert keine einheitliche Definition von Motivation mit dazugehöriger Motivationstheorie, sondern eine Vielzahl. Wie bereits angedeutet, liegt der Grund dafür in den vielfältigen Impulsen, die aus unterschiedlichen Forschungsgebieten stammen. Gemäss Heckhausen (2010) lassen sich in der Motivationsforschung vier grundlegende Entwicklungslinien unterscheiden: der willenspsychologische, der instinkttheoretische, der persönlichkeits-theoretische sowie der assoziationstheoretische Forschungsstrang (S. 11-14). Diese Forschungsvielfalt hat zur Folge, dass die Motivationspsychologie über eine grosse Verschiedenartigkeit und Weitläufigkeit von Theoriebildung und Forschungsaktivität verfügt (Heckhausen, 2010, S. 41). Je nachdem, welches Menschenbild und welche theoretische Grundposition eingenommen werden, fällt der Versuch, Motivation zu beschreiben und zu erklären, sehr unterschiedlich aus (Rheinberg, 2002, S. 18). Dies führt logischerweise zu einer Vielzahl möglicher Erklärungskonzepte (Rudolph, 2003, S. 5-15). So gibt es z.B. Theorien, die hauptsächlich angeborene Instinkte und Triebe des Individuums für die Erklärung von Motivation heranziehen. Weitere Konzepte stellen vor allem Bedürfnisse und damit verbundene Mangelzustände in den Mittelpunkt. Wieder andere Autorinnen und Autoren sehen vor allem kognitive Prozesse oder Emotionen als zentral für das Verständnis von Motivation (ebd.). Conen und Cecchin (2016) halten treffend fest, dass es unmöglich ist, diese unterschiedlichen Ansätze zu einer einheitlichen Motivationstheorie zusammenzufassen (S. 52).

Für einen tieferen Einblick in das breite Feld der Motivationspsychologie und die damit verbundenen Theorien, sei an dieser Stelle auf zwei Bücher hingewiesen. „Motivationspsychologie“ von Rudolph (2003) sowie „Motivation und Handeln“ von Heckhausen und Heckhausen (2010) bieten eine sehr umfassende, theoriezentrierte und zugleich historische Einführung in zentrale Aspekte der Motivationspsychologie.

3.3 Auswahl motivationspsychologischer Modelle

Wie soeben dargelegt wurde, gibt es eine Vielzahl von Theorien bzw. Modellen die versuchen, Motivation bestmöglich zu beschreiben und zu erklären. Für die im Rahmen dieser Arbeit differenzierte Auseinandersetzung mit dem Konstrukt Motivation werden daher gezielt ausgewählte Modelle herangezogen. Konkret handelt es sich dabei um die nachfolgenden drei:

- **Überblicksmodell** von Heckhausen und Heckhausen
- **Rubikon-Modell** von Heckhausen und Gollwitzer
- **Transtheoretisches Modell** von Prochaska

Der Autor dieser Arbeit ist davon überzeugt, dass sich diese Motivations-Modelle für den Kontext Soziale Arbeit besonders eignen. Nachfolgend wird kurz auf die Hauptgründe eingegangen, welche ihn zu dieser Konklusion kommen lassen.

Gemäss globaler Definition Sozialer Arbeit der International Federation of Social Workers vermittelt professionelle Soziale Arbeit an Orten, wo Menschen und ihre soziale Umwelt aufeinander einwirken (IFSW, 2014). Dem Umstand, dass sowohl der Mensch wie auch sein soziales Umfeld von Relevanz sind, wird speziell mit dem Überblicksmodell von Heckhausen und Heckhausen Rechnung getragen. Weiter verlangt

professionelles Handeln neben fachlichen Erklärungen und Methoden zwingend nach einer strukturierten Vorgehensweise (AvenirSocial, 2010, S. 6). Alle drei Modelle weisen einen Prozesscharakter auf. Diese Tatsache ermöglicht es, Motivation strukturiert und gezielt anzugehen. Zudem wird in jedem Modell Motivation in einem direkten Zusammenhang mit zielgerichtetem Handeln gesehen. Dies deckt sich mit dem Professionsverständnis der Sozialen Arbeit, welches unter anderem vorsieht, die Handlungsfähigkeit der einzelnen Menschen zu steigern und somit ihr Wohlbefinden anzuheben (AvenirSocial, 2010, S. 8-9). Zu guter Letzt zeigte Kapitel 2.3 auf, dass Autorinnen und Autoren, welche sich intensiv mit der Thematik Motivation im Kontext Soziale Arbeit beschäftigen, hauptsächlich auf die ausgewählten Modelle referenzieren.

3.4 Überblicksmodell – Motivation als Interaktion von Person und Situation

Laut Heckhausen und Heckhausen (2010) ist die aktuell vorhandene Motivation einer Person von einer Vielzahl von Faktoren abhängig (S. 3). Grundsätzlich lassen sich dabei personenbezogene und situationsbezogene Faktoren unterscheiden (ebd.). Vereinfacht gesagt wird Motivation als Produkt von Person und Situation verstanden, welches dementsprechend von persönlichen Präferenzen, situativen Anreizen sowie deren Wechselwirkungen abhängt (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 7). Gemäss dem Verlauf motivierten Handelns führt die resultierende Motivationstendenz, sofern sie den Charakter einer Handlungsabsicht gewinnt, schlussendlich zu Handlung, Ergebnis und Folgen (ebd.). Dieser Gesamtzusammenhang wird im nachfolgenden Überblicksmodell zu Determinanten und Verlauf motivierten Handels aufgezeigt (siehe Abbildung 1).

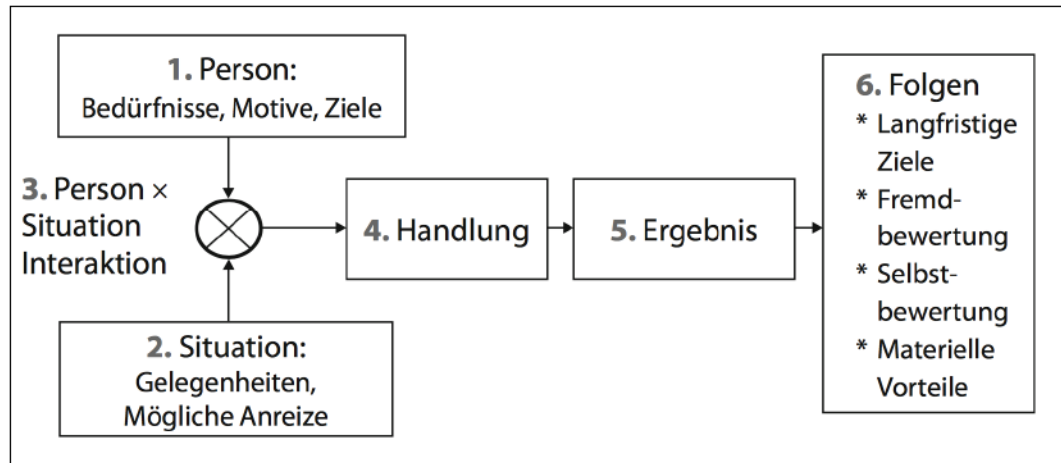


Abbildung 1 : Überblicksmodell zu Determinanten und Verlauf motivierten Handelns (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 3)

Nachfolgend wird auf die einzelnen Determinanten noch detaillierter eingegangen. Wo es für die Erläuterung dienlich erscheint, werden neben Heckhausen und Heckhausen gelegentlich weitere Autorinnen und Autoren zur Ergänzung herangezogen.

3.4.1 Person

Bezüglich der personenbezogenen Faktoren lassen sich gemäss Heckhausen und Heckhausen (2010) grundsätzlich drei verschiedene Arten unterscheiden: Bedürfnisse, Motive und Ziele (S. 3).

Unter *Bedürfnissen* verstehen Heckhausen und Heckhausen (2010) die elementaren physischen Grundbedürfnisse (z.B. Schlaf, Essen, Trinken, körperliche Unversehrtheit) sowie das Streben nach Wirksamkeit (S. 3). Mit dem Streben nach Wirksamkeit wird klar, dass neben den physischen auch die psychischen Bedürfnisse relevant sind. Diese Ansicht teilen Edward L. Deci und Richard M. Ryan (1993), die neben den physischen Bedürfnissen vor allem die psychischen Bedürfnisse (Wirksamkeit, Selbstbestimmung und soziale Eingebundenheit) als angeborene motivationale Tendenzen sehen, die im Motivationsprozess eine zentrale Rolle spielen (S. 229). Der Mensch versucht seine physischen und psychischen Bedürfnisse fortlaufend zu befriedigen, da die Verletzung oder dauerhafte Nichtbefriedigung zur Schädigung der Gesundheit und des Wohlbefindens führen (Klaus Grawe, 2004, S. 185).

Motive sind seit der frühen Kindheit gelernte, emotional gefärbte Präferenzen, sprich relativ stabile individuelle Persönlichkeitsdispositionen, die unser Verhalten beeinflussen und antreiben (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 4). Einfacher formuliert können Motive als Ausdruck von Bedürfnissen gesehen werden (David Scheffer & Heinz Heckhausen, 2010, S. 52). So verstehen dies auch Storch und Krause (2016). Sie sind der Auffassung, dass es sich bei Motiven um bewusst gewordene Bedürfnisse handelt (S. 91). Zusammenfassend gesagt stellen Motive dementsprechend Präferenzen/Eigenschaften/Beweggründe dar, die den Menschen antreiben.

Der Begriff *Ziele* umfasst bewusste und sprachlich erfassbare Selbstbilder, Werte und konkrete Ziele, welche sich eine Person selbst zuschreibt (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 5). Die Überzeugung, dass Ziele bzw. klare Zielbestimmungen im Zusammenhang mit Motivationsentstehung einen sehr hohen Stellenwert einnehmen, teilen mehrere Autorinnen und Autoren (Gold, 1990, S. 54; Klug & Zobrist, 2013, S. 53; Miller & Rollnick, 2015, S. 147-150; Storch & Krause, 2016, S. 183).

Beim Menschen sind jeweils mehrere Ziele, Motive und Bedürfnisse gleichzeitig aktiv (Breuer et al., 2014, S. 30-31). Diese Vielzahl von wirkenden personenbezogenen Faktoren führt gelegentlich zu Motiv- und Zielkonflikten sowie unklaren Prioritäten. Dies kann eine klare Zielbestimmung verhindern und sich dadurch negativ auf die individuelle Motivationsentstehung auswirken (ebd.).

3.4.2 Situation

Für Heckhausen und Heckhausen (2010) ist klar, dass für die Erklärung motivierten Verhaltens eine rein personenbezogene Sichtweise zu kurz greift und die Situation bzw. der Kontext zwingend miteinbezogen werden muss (S. 5). Von der aktuellen Situation geht mancher Druck und Zug aus, wodurch unterschiedliche Gelegenheiten entstehen (ebd.). Diese situativen Einflüsse, welche dem Individuum Positives oder Negatives verheissen oder andeuten, werden als Anreize bezeichnet (ebd.). Diese Anreize besitzen einen Anforderungscharakter zu einem entsprechenden Handeln und können dabei intrinsischer oder extrinsischer Natur sein (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 6). Intrinsisch bedeutet dabei, dass die Motivation zur Handlung aus der Tätigkeit selber oder auch aus deren Ergebnis kommt (ebd.). Die Tätigkeit macht folglich Spass, die Person geht in ihr auf und sie möchte das Ende der Tätigkeit sogar hinauszögern. Von

extrinsischen Anreizen ist die Rede, wenn die Motivation für eine Handlung in den Folgen gründet, sprich von aussen kommt (ebd.). Die Motivation besteht also darin, positive Folgen (z.B. materielle Belohnung, soziale Anerkennung) herbeizuführen und negative Folgen (z.B. Strafen, Einschränkungen) zu vermeiden. In der Literatur werden intrinsische und extrinsische Motivation oftmals als sich ausschliessende Gegensätze aufgefasst (Deci & Ryan, 1993, S. 226). Intrinsische Motivation wird dabei eher positiv als selbstbestimmt bezeichnet, während die extrinsische Motivation eher negativ als nicht-selbstbestimmt charakterisiert wird (ebd.). Deci und Ryan (1993) plädieren dafür, intrinsische und extrinsische Motivation nicht als Antagonisten zu betrachten. Auch gemäss Patrick Zobrist (2017, 26. April) gilt es, hier Bewertungen zu vermeiden. Häufig seien alltägliche Handlungen extrinsisch motiviert (z.B. Ausbildung, Beruf), was jedoch das Ergebnis deswegen nicht schlechter mache. Intrinsische und extrinsische Motivation sollten eher als Kontinuum verstanden werden (ebd.). Breuer et al. (2014) teilen diese Meinung. Ob intrinsisch oder extrinsisch, relevant seien klar jene Motivationsanteile, welche für die Person selber eine hohe Bedeutung besitzen (S. 36).

3.4.3 Handlung, Ergebnis und Folgen

Neben den bereits erläuterten personen- und situationsbezogenen Faktoren, können auch Handlung, Ergebnis sowie Folgen einen Einfluss auf die Motivationsentstehung haben (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 6-7). Denn durch bereits vollzogene Handlungen und damit individuell erworbene Lernerfahrungen verändert sich die Art und Weise, wie eine Person die eigene Wirksamkeit, die Situation und somit die Erwartungen bezüglich Erfolg oder Misserfolg einschätzt (ebd.). Über solche Prozesse der Erwartungszuschreibung wirken vergangene Handlungen, Ergebnisse und Folgen auf die individuell aktuelle Motivationsentstehung (ebd.).

3.4.4 Person x Situation = Motivation

Laut Heckhausen und Heckhausen (2010) entsteht die individuelle Motivation einer Person in der Interaktion zwischen der Person und der Situation (S. 3-7). Neben den personen- und situationsbezogenen Faktoren prägen auch vergangene Handlungen, Ergebnisse sowie Folgen über individuell erworbene Lernerfahrungen und Erwartungszuschreibungen die Motivationsentstehung (ebd.). Je nach Zusammenspiel dieser Determinanten entstehen sehr individuelle Motivationstendenzen.

Die Entstehung von Motivation ist daher als komplexer und subjektiver Vorgang zu verstehen, der kognitive, affektive und physiologische Prozesse beinhaltet, also subjektive Bewertungen und Wahrnehmungen, emotionale Vermittlungen und neuronale Vorgänge im Organismus (Breuer et al., 2014, S. 30; Klug & Zobrist, 2013, S. 18-19). Diese Komplexität erklärt auch, warum Menschen für die objektiv betrachtet exakt gleiche Situation komplett unterschiedliche Motivationstendenzen entwickeln können (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 6-7). Weiter wird offensichtlich, dass Motivation keinen statischen Zustand, sondern einen dynamischen Prozess darstellt (Klug & Zobrist, 2013, S. 31).

Der soeben dargelegte allgemeine Motivationsbegriff lässt sich gemäss Andreas Veith (1997) in die drei Typen Therapie-, Beziehungs- und Veränderungsmotivation ausdifferenzieren (S. 63). Therapiemotivation versteht er dabei als Motivation, überhaupt professionelle Hilfe aufzusuchen und konkrete Angebote wahrzunehmen (ebd.). Mit Beziehungsmotivation meint er die Motivation, sich auf eine Beziehung mit den Professionellen ehrlich einzulassen und sich zu engagieren (Veith, 1997, S. 66). Als Veränderungs-

tivation wird letztlich die Bereitschaft verstanden, relevante Aspekte des eigenen Verhaltens oder der eigenen Lebenswelt ernsthaft verändern zu wollen (Veith, 1997, S. 65). Zusätzlich zu den drei Motivationsstypen unterscheiden Sachse, Langens & Sachse (2012) grundsätzlich noch zwischen Makro- und Mikromotivation (S. 27). Während die Makromotivation die Bereitschaft darstellt, ein langfristiges Ziel zu verfolgen, bedeutet Mikromotivation, dass eine Person für einen kleinen Schritt, ein Zwischenziel motiviert ist (ebd.).

3.4.5 Kurzfazit Überblicksmodell

Das Überblicksmodell von Heckhausen und Heckhausen (2010) liefert eine differenzierte Gesamtsicht bezüglich der unterschiedlichen Faktoren, welche auf die Entstehung von Motivation einwirken. Wie sich zeigt, handelt es sich bei der Motivationsentstehung um einen sehr komplexen, dynamischen Prozess, der von einer Vielzahl von Determinanten beeinflusst wird und dabei sehr individuell verläuft. Es wird deutlich, dass bezüglich Motivationsentstehung eine rein personenbezogene Perspektive nicht ausreicht und daher die Situation bzw. das soziale Umfeld zwingend miteinbezogen werden muss.

An dieser Stelle soll auf zwei Begriffe bzw. Faktoren hingewiesen werden, die im Überblicksmodell von Heckhausen und Heckhausen (2010) nicht explizit Erwähnung finden, jedoch bezüglich Motivation im Kontext Sozialer Arbeit wichtig erscheinen. Zum einen handelt es sich dabei um Emotionen und zum anderen um Ressourcen.

Obwohl Emotionen im Überblicksmodell nicht explizit aufgeführt werden, machen die weiteren Ausführungen von Scheffer und Heckhausen (2010) klar, dass Emotionen durchaus einen gewichtigen Einfluss auf die Motivation haben (S. 59). Gemäss Scheffer und Heckhausen (2010) übernehmen Emotionen in der Motivationsentstehung die Feinjustierung (ebd.). Emotionen haben Einfluss auf die Art der Informationsverarbeitung und schlussendlich auch auf die Auswahl von Handlungsalternativen (Klug & Zobrist, 2013, S. 32). Gemäss neurowissenschaftlichen Erkenntnissen ist seit Langem bekannt, dass jeder Lernvorgang auf der Neuentstehung sowie der Benutzung bereits vorhandenen synaptischen Verbindungen zwischen Nervenzellen beruht (Storch & Krause, 2016, S. 39). Dieser Lernmechanismus funktioniert dabei am besten mit Ausschüttung von Dopamin (Neurotransmitter), also mit Erleben von Lust und Freude, sprich mit dem Erleben von positiven Emotionen (Storch & Krause, 2016, S. 82). Die Suche nach dem Dopaminkick, respektive das Empfinden von positiven Emotionen bzw. Gefühlen, ist daher ein weiterer wichtiger Faktor im Hinblick auf die Motivationsentstehung (ebd.). In Bezug auf das Überblicksmodell von Heckhausen und Heckhausen (2010) kann vermutet werden, dass die Emotionen im weitgefassten Begriff Motive mitgedacht sind.

Gemäss Bodo Klemenz (2003) verfügt jeder Mensch über ein Ressourcenrepertoire, welches sich aus unterschiedlichen Personen- (physische und psychische) und Umweltressourcen (soziale, ökonomische und ökologische) zusammensetzt (zit. in Klug & Zobrist, 2013, S. 35). Diese vorhandenen oder eben fehlenden Ressourcen können die Motivationsentstehung massgeblich beeinflussen (Storch & Krause, 2016, S. 25). So ist eine Person, die über ein grosses Schreibtalent (Personenressource) verfügt, eher motiviert, die Aufgabe einen Roman zu schreiben, in Angriff zu nehmen als jemand, der überhaupt nicht gerne Texte verfasst. In einem anderen Fall kann eine Person möglicherweise erst durch die Begleitung einer anderen Person (Umweltressource) die Motivation zu körperlichem Training aufbringen. Hinsichtlich des Überblicksmodells von Heckhausen und Heckhausen (2010) kann vermutet werden, dass die personenbezoge-

nen Ressourcen in den Motiven und die situationsbezogenen Ressourcen in den Anreizen untergebracht sind.

Die Ansicht von Heckhausen und Heckhausen (2010), Motivation fundiere nicht nur in der Person selbst, wird von vielen Autorinnen und Autoren geteilt. So macht auch Patrick Zobrist (2017, 26. April) deutlich, dass die Umwelt, in der sich der Mensch bewegt, für die Motivationsentstehung von enormer Bedeutung sein kann. Motivation passiert im sozialen Umfeld und daher haben der Kontext und die damit verbundenen Rahmenbedingungen einen grossen Einfluss auf die individuelle Motivationslage (ebd.). Deci und Ryan (1993) halten treffend fest, dass in der Realität jeder Motivationsprozess von vorhandenen oder eben fehlenden sozialen Umweltfaktoren bzw. Umweltressourcen beeinflusst wird (S. 230).

Ist der Mensch gemäss dem Modell von Heckhausen und Heckhausen (2010) also motiviert, so kommt es für den Schritt in die konkrete Handlung darauf an, ob die vorherrschende Motivationstendenz den Charakter einer Handlungsabsicht gewinnt (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 7). Nur so kommt es nach der Motivationsbildung schlussendlich zu neuen Handlungen mit dazugehörigen Ergebnissen und Folgen (ebd.). Auf diese Handlungsabsicht und somit auf den Übergang von Motivation zu Handlung wird nun im nachfolgenden Kapitel genauer eingegangen.

3.5 Rubikon-Modell – Von der Motivation zu Handlung

Das von Heckhausen und Gollwitzer entwickelte Rubikon-Modell (siehe Abbildung 2) versucht, das Entstehen, Heranreifen sowie Vergehen von Motivation aus einer Perspektive des Handelns heraus zu beschreiben und zu erklären (Anja Achtziger & Peter M. Gollwitzer, 2010, S. 310).

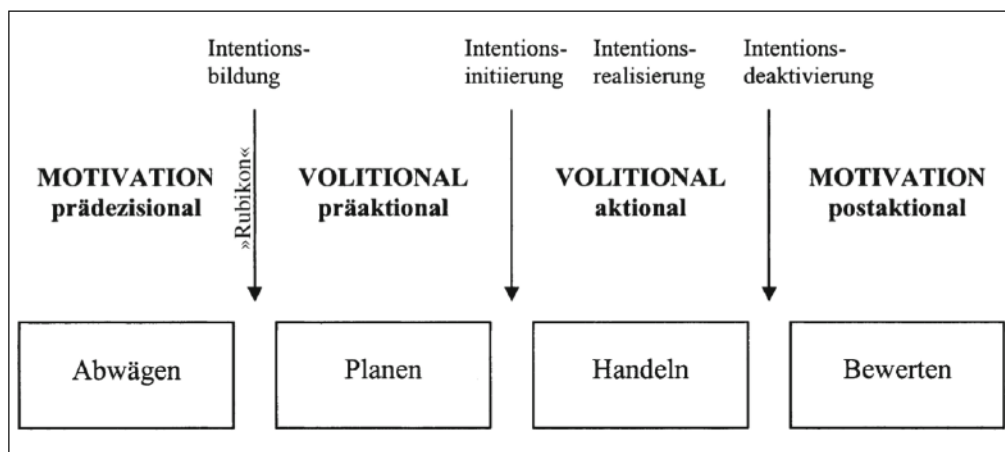


Abbildung 2: Das Rubikon-Modell der Handlungsphasen (Heckhausen & Gollwitzer, 1987; zit. in Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311)

Es handelt sich um ein strukturfunktionales Modell, welches den Handlungsverlauf in vier chronologisch aufeinander folgende Phasen gliedert: die prädezisionale Phase des Abwägens (Motivationsphase), die präaktionale Phase des Planens (Planungsphase), die aktionale Phase des Handelns (Handlungsphase) und die postaktionale Phase des Bewertens (Bewertungsphase) (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 310-311). Die vier Phasen unterscheiden sich bezüglich der Aufgaben, die sich einer Person stellen, wenn sie eine bestimmte Phase erfolgreich beenden will (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 310). Die erste und vierte Phase werden dabei von der Motivation bestimmt, die beiden mittleren Phasen von der Volition (ebd.).

Gemäss Achtziger und Gollwitzer (2010) bezieht sich der Begriff Motivation auf «Prozesse und Phänomene, die mit dem Setzen von Zielen aufgrund deren Wünschbarkeit und Realisierbarkeit zu tun haben» (S. 314). Volition hingegen bezieht sich auf «Prozesse und Phänomene, die mit der konkreten Realisierung von Zielen im Handeln zu tun haben» (ebd.). Anders formuliert bezeichnet Volition die willentliche Realisierung des im Ziel spezifizierten Zielzustands (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 312). Im Rubikon-Modell werden daher Prozesse der Zielwahl (motivationale Prozesse) und der Zielrealisierung (volitionale Prozesse) funktional miteinander verknüpft (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 310).

Um vom inneren Wunsch zum tatsächlichen Handeln zu gelangen, muss die Motivationstendenz den Charakter einer Handlungsabsicht (Intention) gewinnen (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311-312). Diese Bildung der Handlungsabsicht (Intentionsbildung) geschieht im Übergang zwischen der Motivations- und Planungsphase und wird von Achtziger & Gollwitzer (2010) als das Überschreiten des „Rubikons“ bezeichnet (S. 311). Seinen Namen erhielt das Modell in Anlehnung an eine Episode aus dem römischen Reich (ebd.). Nach einer Phase des Abwägens hatte Cäsar mit den Worten „alea iacta est“ (lateinisch: der Würfel ist gefallen) mit seinem Heer den Fluss Rubikon überquert und damit einen Bürgerkrieg ausgelöst (Rudolph, 2003, S. 206). Cäsar war sich bewusst, dass es ab diesem Zeitpunkt kein Zurück mehr gab und er sich jetzt um den Sieg bemühen musste, sprich um die bestmögliche Realisation des gefassten Entschlusses. Der Rubikon wurde zur Metapher für das Überschreiten der Grenze vom Abwägen zum Planen (ebd.).

Mit der Überschreitung des Rubikons (Intentionsbildung) vollzieht sich der Übergang von der Motivations- in die Planungsphase (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311). Den Schritt von der Planungs- in die Handlungsphase bildet die Intentionsinitiierung. In der nachfolgenden Handlungsphase kommt es zur Intentionsrealisierung und an ihrem Ende, vor der Phase des Bewertens, zur Intentionsdeaktivierung (ebd.). Das Rubikon-Modell beschreibt somit den Prozess von der Motivationsentstehung über die Entscheidung bis zur Handlung selbst, inklusiv Handlungsabschluss mit nachfolgender Bewertung. Diese Bewertung kann bereits wieder einen Motivationsaufbau darstellen und somit in einen neuen Handlungszyklus überleiten.

3.5.1 Die vier Phasen des Rubikon-Modells

Nachfolgend werden die vier Phasen des Rubikon-Modells gemäss den Ausführungen von Achtziger & Gollwitzer (2010, S. 310-313) im Detail erläutert. Der Motivationsphase und der eng damit zusammenhängenden Überschreitung des Rubikons soll dabei besondere Beachtung geschenkt werden.

1. Motivationsphase – Prädezisionale Phase des Abwägens

Die Bedürfnisse und Motive des Menschen produzieren mehr Wünsche und Anliegen als wirklich realisiert werden können. Die Motivationsphase ist daher geprägt von einer Vielzahl von Wünschen und Anliegen, die nebeneinander existieren und noch keinen Präferenzen unterliegen. Der Mensch ist nun dazu gezwungen, sich im Rahmen dieser Vielzahl zu entscheiden. Um zu einer Entscheidung zu gelangen, werden die unterschiedlichen Wünsche und Anliegen miteinander verglichen und deren Wünschbarkeit und Realisierbarkeit gegeneinander abgewogen. (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 310-311)

Die Analyse der Realisierbarkeit (Erwartung, dass das eigene Handeln zum Erfolg führt) unternimmt die handelnde Person anhand von Fragen wie z.B.:

- «Kann man die erwünschten Ereignisse durch eigenes Handeln herbeiführen?»
 - «Spielt der situative Kontext, in den man sich eingebunden fühlt hierbei eine positive oder negative Rolle?»
 - «Stehen sowohl die zur Realisierung des Wunsches nötige Zeit also auch die Mittel zur Verfügung?»
- (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311)

Um die Wünschbarkeit (Wert des erwarteten Handlungsergebnisses) zu eruieren, stellt sich die handelnde Person Fragen wie z.B.:

- «Wenn ich tatsächlich versuche, dieses Ziel zu erreichen, welche kurz- und langfristigen Konsequenzen kommen dann auf mich zu?»
 - «Wie positiv bzw. negativ können diese Konsequenzen für mich sein?»
 - «Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese Konsequenzen auch wirklich eintreten werden?»
- (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311)

Dieser Prozess des Abwägens ist sehr individuell und von unterschiedlicher Dauer. Aufgrund der Kriterien der Realisierbarkeit und der Wünschbarkeit findet der Mensch heraus, welchen seiner Wünsche er eine hochbewertete Motivationstendenz attestiert und somit priorisiert. Damit der Wunsch nun aber realisiert wird, bedarf es neben der hohen Motivationstendenz die Umwandlung des ursprünglichen Wunsches in ein konkretes Ziel. Die handelnde Person entschliesst sich also für ein verbindliches Ziel (Zielintention), welches sie tatsächlich zu erreichen versucht. Dieses so spezifizierte Ziel erwirbt einen starken Verbindlichkeitscharakter. Es entsteht ein Gefühl der Verpflichtung, auch „Commitment“ genannt, das gesetzte Ziel nun wirklich in die Tat umzusetzen. Wie bereits erwähnt, wird diese Umwandlung vom Wunsch zum Ziel als Überschreitung des Rubikons bezeichnet. (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311-312)

2. Planungsphase – Präaktionale Phase des Planens

Die Entscheidung für ein konkretes Ziel ist mit dem Überschreiten des Rubikons zwar gefallen, jedoch lässt sich die Handlung bzw. die Zielrealisierung nicht auf Antrieb durchführen. Die handelnde Person muss sich Gedanken darüber machen, mit welchen Strategien sie das verbindlich festgelegte Ziel realisieren kann. Das Ziel dieser Phase ist es daher, Pläne zu entwickeln, die festhalten, wann, wo, wie und in welcher Zeitspanne zielfördernde Handlungen durchgeführt werden sollen, die für das Erreichen des erwünschten Zielzustands förderlich erscheinen. Diese entwickelten Handlungspläne können bereits routinierte, gut eingeübte Massnahmen beinhalten, die im Grunde automatisch ablaufen, aber auch ganz neue, noch nicht etablierte Vorgehensweisen, über die man sich mehr Gedanken machen muss. Mit Hilfe dieser Planung soll die Zielrealisierung unterstützt und konkretisiert werden. (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 312)

3. Handlungsphase – Aktionale Phase des Handelns

In der dritten Phase steht die Ausführung der zuvor erarbeiteten Pläne im Vordergrund. Die festgelegten zielfördernden Handlungen werden durchgeführt und in die Tat umgesetzt. Dies wird am besten durch ein konsequentes Verfolgen der Zielrealisierung ermöglicht. Dazu sind Anstrengungssteigerungen bei Auftreten von Schwierigkeiten sowie konsequente Wiederaufnahme unterbrochener Zielhand-

lungen erforderlich. Am Ende dieser Phase steht idealerweise der erfolgreiche Abschluss der Handlung und das Erreichen des Ziels. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dass das Ziel nicht erreicht wird. (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 312-313)

4. Bewertungsphase – Postaktionale Phase des Bewertens

In der letzten Phase wird nun das Handlungsergebnis im Hinblick auf das am Ende der Motivationsphase festgelegte Ziel durch die handelnde Person bewertet. Hierzu sind Fragen hilfreich wie z.B.:

- «Wie gut habe ich es geschafft dieses Ziel zu erreichen?»
- «Sind die erhofften positiven Konsequenzen meines Handelns auch wirklich eingetroffen?»
- «Kann ich meine Handlungsintention nun als erledigt betrachten?»
- «Ist es notwendig, bei Nichterreichen des Ziels dieses weiterhin und möglicherweise mit anderen Mitteln zu verfolgen?»

(Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 313)

Fällt diese Bewertung positiv aus, so wird das in der Motivationsphase definierte Ziel deaktiviert. Ist die Person mit dem Handlungsergebnis, sprich der Zielerreichung nicht zufrieden, so gibt es zwei Optionen. Entweder die Person senkt ihr eigenes Anspruchsniveau und kann dadurch das Ziel trotzdem deaktivieren. Für eine erfolgreiche Deaktivierung eines nicht erreichten Ziels kann es zudem förderlich sein, wenn sich die Person ein neues Ziel steckt, welches das nicht erreichte Ziel ersetzen kann. Oder das Ziel wird beibehalten und es werden neue Handlungen geplant, die letztlich für eine Zielerreichung nötig und nützlich erscheinen. Wie sich zeigt, kann diese vorgenommene Bewertung bereits wieder einen Motivationsaufbau darstellen und somit in einen neuen Handlungszyklus überleiten. (Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 313)

3.5.2 Kurzfazit Rubikon-Modell

Das Entstehen, Heranreifen und Vergehen von Motivation wird im Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer (1987) als dynamischer und zyklischer Prozess verstanden. Das Modell verknüpft dabei gekonnt Prozesse der Zielwahl (motivationale Prozesse) mit Prozessen der Zielrealisierung (volitionale Prozesse) und thematisiert so den Übergang von Motivation in Handlung. Wie sich zeigt, ist der Mensch dazu gezwungen, die vielen Wünsche, die aus unterschiedlichen Bedürfnissen und Motiven entstehen, zu vergleichen und gegeneinander abzuwägen. Dadurch wird es möglich zu bestimmen, welche Wünsche über eine hohe Motivationstendenz verfügen und somit priorisiert werden. Damit ein Wunsch jedoch in tatsächliches Handeln umgesetzt werden kann, muss eine Umwandlung des priorisierten Wunsches in ein konkretes verbindliches Ziel erfolgen. Dieser Vorgang der Intentionsbildung wird als Überschreitung des Rubikons bezeichnet. Es handelt sich dabei um eine scharfe Zäsur zwischen der Motivations- und der Planungsphase und stellt das wichtigste Merkmal des Modells dar.

3.6 Transtheoretisches Modell – Stufen der Motivation

Das Transtheoretische Modell (TTM) stellt den Prozess der Veränderung in einer Abfolge von fünf bzw. sechs Stufen (stages of change) dar (James O. Prochaska, Colleen A. Redding, Lisa L. Harlow, Joseph S. Rossi & Wayne F. Velicer, 1994, S. 473). Dieser Prozess repräsentiert ein Kontinuum motivationaler Bereitschaft für Verhaltensänderungen (ebd.). In Abbildung 3 ist dieser Prozess der kontinuierlichen Veränderung inklusive der Stufen dargestellt (Prochaska et al., 1994, S. 474).

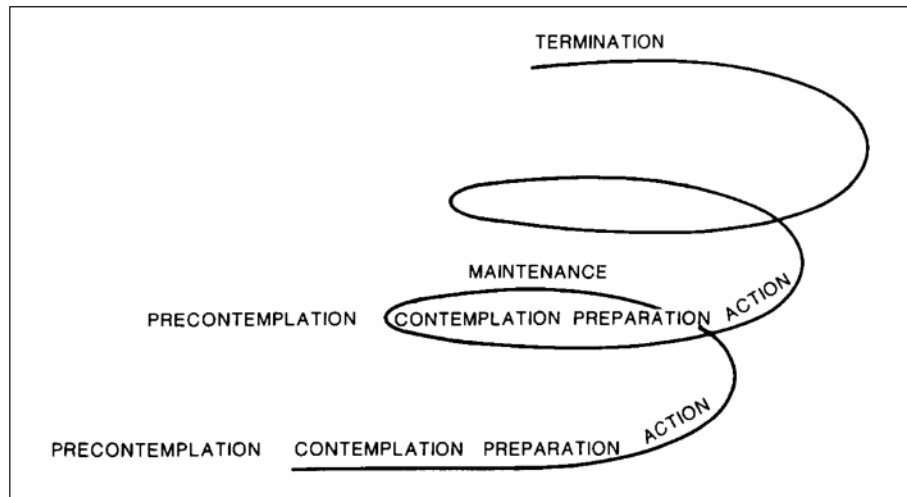


Abbildung 3 : Stufen des Transtheoretischen Modells (Prochaska et al., 1994, S. 474)

Gemäss Prochaska et al. (1994) bauen die Stufen zeitlich und inhaltlich aufeinander auf, wobei die Zeitspanne, in denen sich eine Person auf einer Stufe befindet, individuell stark variieren kann. Damit eine Person den Schritt von einer Stufe zur nächsten schafft, sind gezielte Interventionen notwendig. Bei der Wahl der Interventionen sollte die Stufenlogik berücksichtigt werden, da stufenspezifische Interventionen zu einer grösseren Wahrscheinlichkeit führen, dass eine Stufe durchlaufen wird. Das Durchlaufen dieses Veränderungsprozesses ist dabei nicht immer linear und ein Zurückfallen in eine der vorherigen Stufen ist nicht aussergewöhnlich. Dabei muss nicht wieder bei null angefangen werden, denn die Lernerfahrungen aus vergangenen Versuchen werden in den nächsten Veränderungsversuch miteinbezogen. (S. 473-475)

3.6.1 Stufen des Transtheoretischen Modells

Nun erfolgt eine Erläuterung der sechs Stufen des Transtheoretischen Modells gemäss den Ausführungen von Prochaska et al. (1994, S. 473-476).

1. Stufe: Absichtslosigkeit (Precontemplation)

Personen, welche sich auf dieser Stufe befinden, denken nicht oder fast nicht über eine Veränderung in naher Zukunft nach. Sie verharren in diesem Stadium aus verschiedenen Gründen. Möglicherweise sind sie zu wenig über die Konsequenzen ihres Verhaltens informiert, wollen einfach gar nicht an Veränderung denken oder sie sind aufgrund fehlgeschlagener Veränderungsversuche entmutigt und glauben nicht an die eigene Veränderungsfähigkeit. Auf dieser Stufe setzen sich Menschen nicht mit ihrem momentanen Verhalten auseinander. Es ist kein Problembewusstsein vorhanden und sie sind gegen Druck von aussen, sich zu ändern, resistent. Oftmals unterschätzen sie dabei die Vorteile und überschätzen den Aufwand einer Veränderung. (Prochaska et al., 1994, S. 473-474)

2. Stufe: Absichtsbildung (Contemplation)

Auf dieser Stufe entsteht Nachdenklichkeit und die Person setzt sich mit den Problemen, Risiken und Gefahren des eigenen Handelns auseinander. Personen in diesem Stadium sind sich ihrer Probleme bewusst, denken ernsthaft über Veränderung nach und sind auch empfänglicher für Feedback und Inputs von aussen. Es entstehen erste Wünsche nach Veränderung, sprich eine Absicht wird gebildet. Dieser Auseinandersetzung folgt jedoch noch keine unmittelbare Handlung. Die Personen sehen zwar die Vor- und Nachteile einer Veränderung, stehen ihnen aber ambivalent gegenüber, da sie sich die Waage halten. Sie haben vor sich zu ändern, beginnen im Moment aber noch keine Handlung. Diese Ambivalenz kann dazu führen, dass jemand sehr lange (teilweise jahrelang) auf dieser Stufe verharrt. (Prochaska et al., 1994, S. 474)

3. Stufe: Vorbereitung (Preparation)

In diesem Stadium hat sich die Person definitiv für eine Veränderung entschlossen und ist gewillt, diese auch konkret anzugehen. Es werden daher erste Handlungspläne geschmiedet, welche möglichst rasch umgesetzt werden sollen. Diese Stufe ist eine Durchgangsphase und sollte daher die kürzeste sein. Entweder werden die gefassten Pläne unmittelbar angegangen oder aufgegeben. (Prochaska et al., 1994, S. 474-475)

4. Stufe: Handlungsstadium (Action)

Die vorhergehend erarbeiteten Handlungspläne nun wirklich umzusetzen ist das Ziel dieser Stufe. Personen in diesem Stadium nehmen Mühen auf sich und investieren Zeit und Energie, um die für eine Veränderung notwendig gehaltenen Handlungen auszuführen. So vollziehen sich möglicherweise beobachtbare Veränderungen im Lebenswandel der handelnden Person. (Prochaska et al., 1994, S. 475)

5. Stufe: Aufrechterhaltung (Maintenance)

Personen auf dieser Stufe versuchen, die Veränderungen zu erhalten bzw. zu stabilisieren und Rückfälle in alte Verhaltensmuster zu vermeiden. Durch die stetige Aufrechterhaltung der Veränderung werden die Personen immer selbstsicherer. Diese Aufrechterhaltung kann speziell dann schwierig sein, wenn die Umwelt mit vielen Auslösern für das Problemverhalten ausgestattet ist. Daher sind Rückfälle die Norm in den meisten Veränderungsprozessen. (Prochaska et al., 1994, S. 475)

6. Stufe: Ausstieg (Termination)

Auf dieser Stufe verspüren Personen auch in emotional belastbaren Situationen keinerlei Versuchung mehr, wieder in alte Verhaltensmuster zurückzufallen. Bis es zu dieser Stufe kommt, können Jahre und mehrere Veränderungszyklen vergehen. (Prochaska et al., 1994, S. 476)

3.6.2 Kurzfasit Transtheoretisches Modell

Gemäss dem Transtheoretischen Modell von Prochaska werden Veränderungsprozesse als Abfolge von fünf bzw. sechs Stufen inkl. Wiederholungen und möglichen Rückschritten verstanden. In diesen Stufen ist die motivationale Bereitschaft der Person für eine Veränderung unterschiedlich. Daher ist es sinnvoll und wichtig zu wissen, in welcher Stufe sich eine Person gerade befindet. Denn nur so ist es möglich, stufenadäquat zu intervenieren und somit die Person bestmöglich dabei zu unterstützen, die nächste Stufe und

schlussendlich eine Veränderung zu erreichen. Gemäss ihrem Modell, speziell in Form der ersten Stufe (Absichtslosigkeit), wird klar, dass Motivation nie als etwas fix Gegebenes betrachtet werden kann. Motivation ist vielmehr etwas Dynamisches das entsteht und aufrechterhalten werden muss. Zudem kann das Modell als eher problemorientiert bezeichnet werden, da für jeden Veränderungsprozess ein Problem bzw. eine Problemeinsicht nötig ist. Wie sich zeigt, entstehen in der zweiten Stufe (Absichtsbildung) Wünsche zur Veränderung. Oftmals stehen Personen diesen Wünschen ambivalent gegenüber und sind daher blockiert. Damit der Schritt von der zweiten in die dritte Stufe (Vorbereitung) gelingt, müssen die Argumente gegen eine Veränderung abnehmen und die Vorteile schlussendlich die Nachteile einer Veränderung überwiegen. Hier zeigen sich Parallelen zum im Rubikon-Modell beschriebenen Überschreiten des Rubikons. Die Stufe der Absichtsbildung ähnelt der Motivationsphase des Rubikon-Modells, während die Stufe der Vorbereitung mit der Planungsphase des Rubikon-Modells verglichen werden kann.

3.7 Resümee

Wie die Ausführungen in diesem Kapitel gezeigt haben, eignen sich die drei ausgewählten Modelle aus der Motivationspsychologie angesichts mehrerer Gründe für die Disziplin Soziale Arbeit. Das mit diesen drei Modellen vermittelte Verständnis des Konstrukts Motivation lässt sich sehr gut mit dem Professionsverständnis der Sozialen Arbeit vereinbaren. Nachfolgend werden nochmals die wichtigsten Erkenntnisse aus den motivationspsychologischen Modellen dargelegt, welche speziell im Hinblick auf den Kontext Soziale Arbeit von Relevanz sind:

- Motivationsentstehung wird von personenbezogenen (Bedürfnisse, Motive, Ziele, Emotionen, persönliche Ressourcen) sowie situationsbezogenen (Gelegenheiten, Anreize, Umweltressourcen) Faktoren beeinflusst. Grob gesagt entsteht Motivation an Orten, wo Menschen und ihre soziale Umwelt aufeinander treffen.
- Die Motivationsentstehung wird als komplexer, zyklischer und höchst individueller Vorgang verstanden. Dieser beinhaltet kognitive, affektive und physiologische Prozesse, also subjektive Bewertungen und Wahrnehmungen, emotionale Vermittlungen und neuronale Vorgänge im Organismus. Motivation ist dementsprechend nie etwas statisch Fixiertes was eine Person besitzt.
- Durch die Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen, welche sich aus den Bedürfnissen und Motiven ergeben, sowie die Priorisierung dieser Wünsche, entsteht schlussendlich Motivation bzw. unterschiedliche Motivationstendenzen. Für die praktische Soziale Arbeit bedeutet dies, dass sich die Professionellen gerade für diese Auseinandersetzung Zeit nehmen müssen. Nur so gelingt es dem Klientel unbewusste Bedürfnisse zu identifizieren, Motivkonflikte zu klären, Ambivalenzen aufzulösen und klare Prioritäten zu setzen.
- Damit entstandene Motivationstendenzen wirklich zu Handlungen führen, müssen die priorisierten Wünsche in konkrete, verbindliche Ziele umgewandelt werden. Dieser Vorgang der Intentionsbildung wird als Überschreitung des Rubikons bezeichnet. Für die praktische Motivationsarbeit gilt es daher, diesem Prozess der Zielfindung bzw. Zielsetzung besonderen Stellenwert einzuräumen.
- Motivation wird als Prozess verstanden. Dieses Verständnis ermöglicht und verlangt auch danach, dass im Rahmen professioneller Motivationsarbeit immer wieder eruiert wird, auf welcher Stufe im Prozess sich das Klientel befindet. Denn nur so ist es möglich, stufengerecht zu intervenieren und die Person in ihrem Prozess bestmöglich zu unterstützen.

- Das im Rahmen dieser Arbeit erläuterte Verständnis von Motivation hat zur Folge, dass es unmotivierte Menschen prinzipiell nicht gibt. Jeder Mensch hat einen Antrieb bzw. Wünsche in seinem Leben. Für die Praxis der Sozialen Arbeit hat dies folgende Bedeutung: unmotiviertes Klientel gibt es nicht. Sprechen die Professionellen der Sozialen Arbeit von Unmotivierten, so sind diese nicht völlig motivationslos. Wie es Klug und Zobrist (2013, S. 18) sehr klar auf den Punkt bringen ist es vielmehr so, dass die Motivationslage des Klientel sich nicht so darstellt, wie es sich die Fachpersonen gerne wünschen. Menschen sind also immer motiviert, die Frage ist nur, wofür? So ist z.B. eine Person mit einer Suchtproblematik möglicherweise sehr hoch motiviert, „die nächste Dosis ihrer bevorzugten Droge aufzutreiben“. Bezüglich „Entzug machen“ ist sie dagegen überhaupt nicht motiviert, spricht befindet sich in der Phase der Absichtslosigkeit. Dieses Beispiel macht auch klar deutlich, dass in einem Menschen mehrere Motivationstendenzen in unterschiedlichen Stadien gleichzeitig aktiv sein können.

Die nachfolgende Abbildung 4 zeigt einen Versuch des Autors dieser Arbeit, die drei betrachteten Modelle zusammenzuführen und einen anwendungsbezogenen motivationspsychologischen Orientierungsrahmen für die Soziale Arbeit zu schaffen.

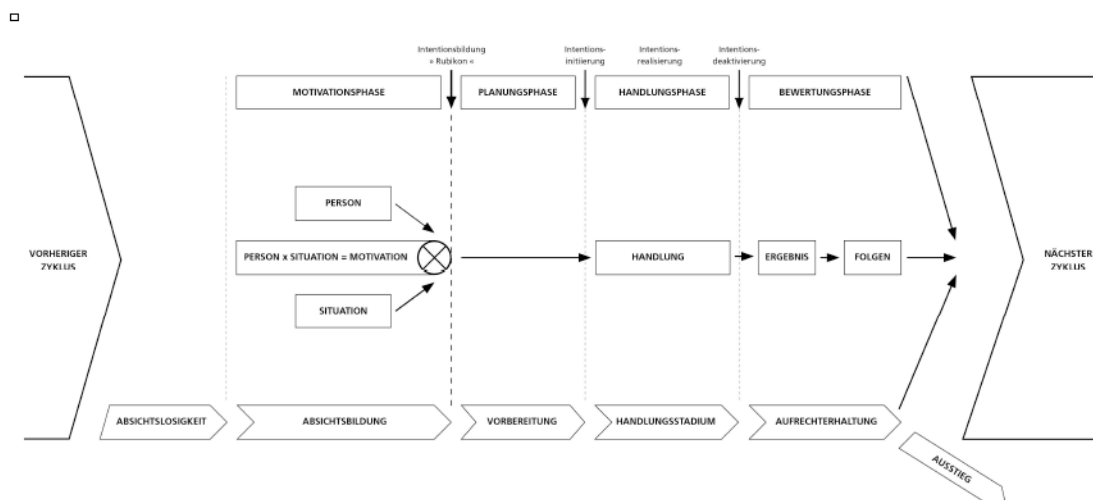


Abbildung 4: Motivationspsychologischer Orientierungsrahmen für die Soziale Arbeit (eigene Darstellung auf Basis von Heckhausen & Gollwitzer, 1987; zit. in Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 3; Prochaska et al., 1994, S. 474)

4 Methodenwissen zu Motivation im Praxisfeld Soziale Arbeit

In diesem Kapitel geht es um konkretes Handlungswissen in Bezug auf die Motivationsarbeit in der Praxis. Der Autor der Arbeit hat dazu drei Methoden ausgewählt, die basierend auf wissenschaftlich fundierten Grundlagen der Motivationspsychologie entwickelt wurden und die praktische Arbeit mit der Thematik Motivation möglichst umfassend unterstützen.

Zu Beginn wird der Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung von Miller und Rollnick vorgestellt. Danach folgt eine Auseinandersetzung mit dem von Klug und Zobrist entwickelten Praxismanual zur Motivationsförderung. Weiter wird das Zürcher Ressourcen Modell & Training von Storch und Krause betrachtet. Neben einem kurzen Blick auf die jeweiligen theoretischen Hintergründe, werden zudem konkrete Arbeitsinstrumente für die Praxis dargelegt. Danach wird das Kapitel durch ein Resümee abgeschlossen.

4.1 Motivierende Gesprächsführung

4.1.1 MI: Theoretischer Hintergrund

Bei der Motivierenden Gesprächsführung (Motivational interviewing, nachfolgend MI genannt) handelt es sich um einen von Miller und Rollnick (2015) entwickelten kooperativen Gesprächsstil, der dabei hilft, Menschen in ihrer eigenen Motivation sowie in ihrem Engagement für Veränderungen zu stärken (S. 27). Es geht darum, Ambivalenzen aufzulösen und die Motive eines Menschen, sich zu ändern, in einer Atmosphäre von Akzeptanz und Mitgefühl herauszuarbeiten und zu erkunden (Miller & Rollnick, 2015, S. 47). Dabei ist MI etwas, das gemeinsam mit dem Menschen geschieht und nicht etwas, das an ihm durchgeführt oder ihm verabreicht wird (Miller & Rollnick, 2015, S. 41). MI ist daher eine personenbezogene und direktive Methode, die jedoch auf keine Art und Weise manipulativ oder belehrend ist (Miller & Rollnick, 2015, S. 54-55). Ursprünglich für die Arbeit mit Suchtklientel entwickelt, hat sich der Anwendungsbereich von MI bis heute stetig vergrössert und erweitert sich kontinuierlich auf spezifische Zielgruppen (Miller & Rollnick, 2015, S. 436). Gemäss Miller und Rollnick (2015) wird MI heute beispielsweise auch in der Familienberatung, im Strafvollzug, im Coaching, in der Prävention usw. angewendet (S. 391-408). Neben der Verwendung im klassischen Einzel-Setting ist MI auch in Gruppen-Settings anwendbar (ebd.). Nachfolgend wird nun auf die Grundhaltung sowie die Kernprozesse des MI genauer eingegangen.

MI – Grundhaltung

Gemäss Miller und Rollnick (2015, S. 54) bilden die nachfolgenden vier miteinander zusammenhängenden Schlüsselemente den Spirit, sprich die mentale und emotionale Grundhaltung, die der Praxis des MI zugrunde liegt.

Partnerschaftlichkeit: MI ist etwas, das gemeinsam mit dem Klientel getan wird, sozusagen eine aktive Zusammenarbeit zwischen Experten. Partnerschaftlich bedeutet, tiefen Respekt für das Gegenüber zu haben und zu versuchen, die Welt mit seinen/ihren Augen zu sehen, anstatt die eigene Sichtweise aufzudrängen. Es gilt die Annahme, dass jeder Mensch der beste Experte ist für Dinge, die ihn selbst betreffen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 30-32)

Akzeptanz: Die Gesprächsteilnehmenden sollten so akzeptiert werden, wie sie sich zeigen. Das heisst aber nicht, dass man ihr Handeln gutheissen oder sich mit dem gegenwärtigen Zustand einverstanden

erklären muss. Akzeptanz setzt sich gemäss Miller und Rollnick aus bedingungsfreier Wertschätzung, Unterstützung der Autonomie, Empathie und Würdigung zusammen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 32-35)

Mitgefühl: Mitgefühl wird dadurch ausgedrückt, dass sich die Professionellen für das Wohlbefinden der Klientel einsetzen und ihren Bedürfnissen Priorität einräumen. Das professionelle Tun dient ganz klar den Interessen des Gegenübers und nie dem Eigennutz. (Miller & Rollnick, 2015, S. 35-36)

Evokation: MI ist nicht das Forschen nach Defiziten, sondern das gemeinsame Finden von Stärken und Ressourcen. Vieles von dem, was das Klientel für Veränderungen benötigt, trägt es schon in sich. Die Aufgabe der Professionellen besteht nun darin, dies zu evozieren, sprich das latent Vorhandene an die Oberfläche zu bringen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 36-37)

MI – Kernprozesse

Ursprünglich unterschieden Miller und Rollnick (2015) zwischen dem Aufbau von Motivation (Phase 1) und der Stärkung der Selbstverpflichtung zur Veränderung (Phase 2). Im Verlaufe der letzten Jahre kamen sie jedoch zum Schluss, dass dieses Verständnis zu wenig weit greift. Daher entschieden sie sich, die feste Reihenfolge der Phasen aufzulockern und stattdessen ein an der Praxis orientiertes Treppenstufenmodell zu verwenden (siehe Abbildung 5). MI beinhaltet dementsprechend vier sich überlappende Kernprozesse, die sequenziell als auch rekursiv sind. (Miller & Rollnick, 2015, S. 43-44)

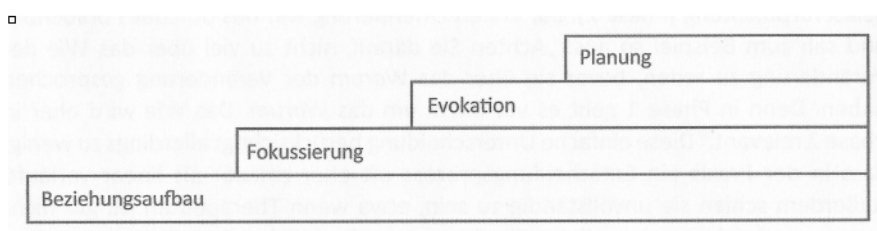


Abbildung 5: Die vier Kernprozesse des MI (Miller & Rollnick, 2015, S. 44)

Beziehungsaufbau: In diesem Prozess nähern sich die beiden Parteien einander an und stellen eine von gegenseitigem Vertrauen und Respekt bestimmte Arbeitsbeziehung her. Dies kann sehr schnell geschehen, wochenlang dauern oder auch nicht gelingen. Die Etablierung einer hilfreichen und tragfähigen Arbeitsbeziehung ist jedoch die Grundvoraussetzung für alles Folgende. (Miller & Rollnick, 2015, S. 44-45)

Fokussierung: Hier geht es darum, sich bezüglich der Veränderungsrichtung Klarheit zu verschaffen. Konkrete Anliegen der Klientel sowie mögliche Themen auf der Agenda der Beratenden werden in diesen Prozess miteinbezogen. Die Beteiligten einigen sich auf eine gemeinsame Richtung, welche sie dann beibehalten. (Miller & Rollnick, 2015, S. 45-46)

Evokation: Dieser Prozess beinhaltet das Hervorrufen der Selbstmotivation zur Veränderung beim Klientel und kann als Kern des MI betrachtet werden. Grundsätzlich geht es darum, die Betroffenen dazu zu bringen, die Argumente für eine Veränderung selbst zu formulieren. Menschen sollen sich selber für eine Veränderung gewinnen. Belehrungen und der drohende Zeigefinger sind daher fehl am Platz. Das gleichzeitige Vorhandensein widerstreitender Motivationen, sprich Ambivalenz, ist ein normales Phänomen auf dem Weg zur Veränderung. Es bedeutet das Nebeneinander von Change Talk (selbstmoti-

vierende Sprache, die Argumente für eine Veränderung beinhaltet) und Sustain Talk (Status-quo-Sprache, die Argumente gegen eine Veränderung beinhaltet). Evokation soll helfen, durch das Fördern von Change Talk beim Klientel, die Ambivalenz in Richtung der Veränderung aufzulösen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 46-47, S.187-197)

Planung: Sobald sich die Betroffenen im Bezug auf das „Ob und Warum“ der Veränderung im Klaren sind, soll das „Wann und Wie“ in Angriff genommen werden. Der Planungsprozess beinhaltet das weitere Aufrechterhalten von Change Talk, die Entwicklung einer Selbstverpflichtung zur Veränderung und das Formulieren eines konkreten Handlungsplans. Während des Planungsprozesses rückt oftmals die Evokation erneut ins Blickfeld, um die Motivation und Zuversicht zu stabilisieren. (Miller & Rollnick, 2015, S. 48-49)

Gemäss Miller und Rollnick (2015) ist MI mit dem Transtheoretischen Modell von Prochaska kompatibel und komplementär (S. 55). MI ist als therapeutische Methode zu sehen, die speziell für Menschen entwickelt wurde, welche „noch nicht bereit“ sind (Miller & Rollnick, 2015, S. 433). MI als Gesprächs-Strategie ist daher speziell für die ersten drei Stadien (Absichtslosigkeit, Absichtsbildung und Vorbereitung) des Transtheoretischen Modells geeignet (ebd.).

4.1.2 MI: Arbeitsinstrumente

Nachfolgend wird zuerst auf die fünf Kernkompetenzen bzw. Fertigkeiten des MI eingegangen, die es flexibel und situationsadäquat über alle oben beschriebenen Prozesse einzusetzen gilt. Danach wird eine Auswahl konkreter Übungen und dazugehörige Arbeitsblätter vorgestellt. Diese stammen von Miller und Rollnick (2016) selber sowie von Catherine Fuller und Phil Taylor (2015), die extra für MI gewisse Therapie-Tools entwickelt haben.

MI – Fertigkeiten

Reflektierendes Zuhören: Gutes Zuhören, speziell die besondere Form des reflektierenden Zuhörens ist die Grundlage von MI (S. 69). Es geht darum, dem Klientel aktiv und aufmerksam zuzuhören, selektiv gewisse Aspekte zu reflektieren und Verstandenes in eigenen Worten wiederzugeben. Solche reflektierende Äusserungen geben dem Klientel die Möglichkeit, nochmals über die eigenen geäusserten Gedanken und Gefühle nachzudenken sowie diese weiterzuentwickeln. Weiter haben sie die Funktion zu klären, ob das Vermutete zutrifft, um so das gegenseitige Verständnis zu vertiefen. Dem Klientel wird signalisiert, dass man die Welt mit dessen Augen sehen kann. Durch gekonntes reflektierendes Zuhören wird das Gegenüber zum Reden, Erklären und Durchdenken animiert. (Miller & Rollnick, 2015, S. 53)

Offene Fragen stellen: Offene Fragen, sprich Fragen die nicht mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können, laden das Klientel dazu ein, über die Frage nachzudenken und ausführlicher zu erläutern. Solche Fragen helfen dabei, die Welt der Klientel zu begreifen, die Arbeitsbeziehung zu stärken und eine klare Richtung zu finden. (Miller & Rollnick, 2015, S. 52)

Würdigen: Würdigen bedeutet, das Klientel als wertvolle Person anzuerkennen und die Denkhaltung „das Positive zu betonen“ zu leben. Positive Aspekte, sprich spezielle Stärken, Fähigkeiten, gute Absichten und Bemühungen des Gegenübers zu thematisieren und hervorzuheben. Würdigen heisst in dem Sinne auch unterstützen und ermutigen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 52)

Zusammenfassen: Bei Zusammenfassungen handelt es sich im Wesentlichen um Reflexionen, in denen die Beratenden mit eigenen Worten mehrere Dinge zusammenführen, die das Gegenüber erzählt hat. Durch dieses Zusammenfassen erhält das Klientel die Möglichkeit, nochmals über das eigene Gesagte nachzudenken und eventuell Ausgelassenes zu ergänzen. Weiter können die Professionellen mit solchen Resümees zeigen, dass sie aufmerksam zuhören, das Erzählte wertschätzen und sich gemerkt haben. Das Gegenüber fühlt sich nicht ausgefragt, sondern verstanden und ist eher bereit, weiteres über sich preiszugeben. (Miller & Rollnick, 2015, S. 53)

Informieren und Ratschläge geben: MI baut zwar auf einem personenzentrierten Fundament auf, was aber nicht heisst, dass dem Klientel nie Informationen oder Ratschläge angeboten werden sollen. Es gibt durchaus Situationen, in denen es Sinn macht, dies zu tun. Informationen oder Ratschläge werden jedoch nur gegeben, wenn das Klientel nachfragt oder die Beratenden eine Erlaubnis dazu eingeholt haben. Zudem gilt es ein Überschütten zu vermeiden und dem Gegenüber immer die Freiheit zu lassen, die dargebotenen Informationen oder Ratschläge anzunehmen oder abzulehnen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 53-54)

MI – Übungen und Arbeitsblätter

Arbeit mit Werten (Beziehungsaufbau):

Die in Anhang A1 aufgeführten Begriffe bzw. Werte werden auf einzelne Karten gedruckt. Das Klientel hat die Aufgabe, diese Karten auf drei Stapel („am wichtigsten“, „wichtig“ und „unwichtig“) oder fünf Stapel („am wichtigsten“, „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“) zu verteilen. Es ist zudem ratsam, auch einige leere Karten beizulegen, damit die Personen eigene nicht vorhandene Werte hinzufügen können. In einem nächsten Schritt wird das Klientel gebeten, den Stapel „am wichtigsten“ nochmals nach Wichtigkeit zu sortieren. Sind da nicht genug Karten, so kann auch der nächste Stapel noch dazugenommen werden. Diese Erkundung der fünf bis zehn wichtigsten Werte hilft, ein Verständnis dafür zu entwickeln, was für das Klientel wichtig ist, was es motiviert und an welchen Werten es sich im Handeln orientiert. Zudem kann allein diese Exploration Menschen dazu veranlassen, Diskrepanzen zwischen ihren Werten und der Art ihrer Lebensführung zu reflektieren. (Miller & Rollnick, 2015, S. 105-109)

Für die Arbeit mit Werten bietet sich auch das Arbeitsblatt „Wer ich bin und wer ich werden möchte“ an (siehe Anhang A2). Es geht darum, die wichtigsten Werte auszuarbeiten sowie festzuhalten, welches Verhalten diese unterstützt und welches Verhalten nicht. (Fuller & Taylor, 2015, S. 187)

Vermeidung von Fallen (Beziehungsaufbau):

Hierbei handelt es sich nicht explizit um eine Übung, sondern vielmehr um das bewusste Vermeiden von Fallen durch die Beratenden. Denn das Tappen in diese Fallen kann den Beziehungsaufbau schon am Anfang scheitern lassen. Diese Fallen werden nun ganz kurz erläutert:

Diagnose-Falle: Die Beratenden stellen zu viele Fragen und das Klientel ist veranlasst, kurz und oft mit Ja und Nein zu antworten (Verhörstil, Frage-Antwort-Struktur).

Experten-Falle: Die Beratenden kommen in eine Rolle des/der Allwissenden, das Klientel nimmt eine passive Rolle ein und wartet auf die Darbietung der Lösung.

Falle der vorschnellen Fokussierung: Bevor eine kooperative Arbeitsbeziehung besteht und gemeinsame Ziele festgehalten wurden, will der/die Beratende schon ein bestimmtes Problem angehen, worauf das Klientel auf Abstand oder in Abwehrhaltung geht.

Etikettierungs-Falle: Dem Klientel wird ein Etikett verpasst (z.B. „Sie haben Diabetes“, „Sie sind Alkoholiker“, „Sie haben ein Problem mit ...“). Dies kann beim Klientel Widerstand auslösen und eine Art Machtkampf auslösen.

Schulduweisungs-Falle: Schulduweisungen führen dazu, dass das Klientel unnötig viel Zeit und Energie für Rechtfertigungen investiert. Die Schuldfrage ist in MI irrelevant.

Small-Talk-Falle: Die Gefahr beim Small-Talk stehen zu bleiben und im Gespräch keine hinreichende Tiefe und klare Richtung zu erreichen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 59-68)

Agenda Mapping (Fokussierung):

Gemeinsam mit dem Klientel werden die unterschiedlichen möglichen Themen bewusst gemacht und bestimmt, was bearbeitet werden soll. Dazu kann mit einem „Sprechblasen-Blatt“ (siehe Anhang A3) gearbeitet werden. Hier kann die beratende Person mögliche Themen ihrerseits eintragen und auch Sprechblasen für das Klientel offenlassen. (Miller & Rollnick, 2015, S. 135-136)

Um herauszufinden, welches Veränderungsthema unter vielen angegangen werden soll, eignet sich auch das Arbeitsblatt „Was möchte ich verändern?“ (siehe Anhang A4) von Fuller und Taylor (2015, S. 188).

Aktuelle Motivationslage (Fokussierung):

Mit dem Arbeitsblatt „Meine aktuelle Motivationslage“ (siehe Anhang A5) kann sich das Klientel darüber Gedanken machen „was es kann, aber nicht will“, „es nicht kann und nicht will“, es will, aber nicht kann“ und „was es will, kann und wird“ (Fuller & Taylor, 2015, S. 64).

Gemeinsame Ziele finden (Fokussierung):

Für das Bestimmen einer gemeinsamen Arbeitsrichtung ist die Auseinandersetzung mit den Zielen des Klientels sowie den Zielen der beratenden Person relevant. Gemäss Fuller und Taylor (2015, S. 65) eignet sich dafür die Übung „Gemeinsame Ziele finden“ (siehe Anhang A6). Es geht hierbei um das Identifizieren grundlegender Ziele und noch nicht um das Ausdifferenzieren im Sinne eines konkreten Handlungsplans.

Evokative Fragen stellen (Evokation):

Während des Prozesses der Evokation soll mit der Förderung von Change Talk beim Klientel die Selbstmotivation zur Veränderung gestärkt werden. Dieser Change Talk kann speziell mit evokativen Fragen (siehe Anhang A7) angeregt werden (Miller & Rollnick, 2015, S. 203-206).

Untersuchung von Ambivalenzen durch Einsatz der Motivationswaage (Evokation):

Um Ambivalenzen in Richtung der Veränderung aufzulösen, macht es Sinn, diese Ambivalenzen bewusst zu erkunden und festzustellen, was für oder gegen eine Veränderung spricht. Hierzu eignen sich die Mo-

tivationswaage von Miller und Rollnick (2015, S. 279) sowie jene von Fuller und Taylor (2015, S. 168), die in Anhang A8 zu finden sind.

Einen Plan ausarbeiten (Planung):

Damit das „Wann und Wie“ für eine Veränderung konkretisiert werden kann, bieten die Arbeitsblätter zu „Einen Plan ausarbeiten“ (siehe Anhang A9) ein erste Grundlage für die Erarbeitung eines Handlungsplans mit dem Klientel (Fuller & Taylor, 2015, S. 224-225).

Planung im Detail (Planung):

Die Arbeit mit Zielerreichungsskalen wie sie Miller und Rollnick (2015, S. 322-323) vorschlagen, helfen dabei, graduelle Stufen auf dem Weg zum Ziel bzw. zur Veränderung festzulegen. Weiter ist es ein hilfreiches Instrument dafür, die Fortschritte im Veränderungsprozess sichtbar und überprüfbar zu machen (ebd.). Eine Anleitung inkl. Beispiel für solch eine „Planung im Detail“ ist in Anhang A10 zu finden.

4.2 Praxismanual Motivationsförderung

4.2.1 PM: Theoretischer Hintergrund

Das von Klug und Zobrist (2013) entwickelte Praxismanual zur Motivationsförderung (nachfolgend PM genannt) ist als Handlungsanleitung zu verstehen, mit welcher das Klientel unterstützt wird, bei sich selber Motivationsprozesse anzustossen. Es baut dabei auf den theoretischen Grundlagen des Transtheoretischen Modells von Prochaska sowie dem Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer auf. Wie in Abbildung 6 ersichtlich, gliedert sich das PM in fünf Module (A-E), welche sich klar an den Motivationsstufen des Transtheoretischen Modells orientieren. (Klug & Zobrist, 2013, S. 96-98)

	Absichtslosigkeit	Absichtsbildung	Vorbereitung	Handlungsstadium	Aufrechterhaltung
Module	A) Orientierung →				
	B) Klärung des Veränderungsthemas →				
		C) Stärkung der Veränderungsbereitschaft →			
			D) Zielentwicklung und Planung →		
				E) Monitoring →	

Abbildung 6 : Zuordnung der PM-Module zu den Motivationsstufen des TTM (Klug & Zobrist, 2013, S. 101)

Das Manual wurde für die besonderen Bedürfnisse der Sozialen Arbeit in Zwangskontexten entwickelt und in der Schweiz von Professionellen der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Arbeitsfeldern (gesetzliche Betreuung, Sozialhilfe, Kinderschutz) erprobt. Die ersten Praxisanwendungen haben gezeigt, dass ein erfolgreicher Einsatz des PM gewisse Voraussetzungen beim Klientel erfordert. So sollte eine grundsätzliche Kontaktmotivation vorhanden sein. Weiter sollte das Klientel „beratungsfähig“ sein, sprich kognitiv fähig sein, über das eigene Verhalten und die dazugehörigen Beweggründe nachzudenken und sich dazu

zu äussern. Daher erschweren kognitive Defizite, akute psychopathologische Zustände, sprachliche Schwierigkeiten sowie geistige Behinderung die Anwendung des PM. (Klug & Zobrist, 2013, S. 102)

Gemäss Klug und Zobrist (2013) hat die Anwendung des Manuals zum Ziel, Menschen durch die verschiedenen Motivationsstufen zu begleiten, sie mit gezielten Interventionen zu fördern und somit zu motivieren, Veränderungsprozesse anzugehen (S. 97-98). Dazu müssen die Beratenden stets wissen, in welcher Motivationsstufe sich das Klientel gerade befindet (Klug & Zobrist, 2013, S. 101). Nur so ist es den Professionellen möglich, die jeweilige Indikation für das Modul bzw. die einzelne Intervention abzuschätzen (ebd.). In Abbildung 7 sind die fünf Module des Manuals aufgeführt und inhaltlich kurz beschrieben.

Die Module im Überblick

Modul A – Orientierung: Das erste Modul soll beim Klienten und bei der Fachkraft Orientierung schaffen. Zu den Inhalten dieses Moduls gehören Interventionen, die die Auftrags- und Rollenklärung unterstützen und das soziale Umfeld des Klienten erkunden. Zudem ist es ein wichtiges Ziel dieses Moduls, eine Motivationsdiagnostik vorzunehmen.

Modul B – Klärung des Veränderungsthemas: Das zweite Modul versucht die „Problematisierung“ eines Verhaltens (oder einer sozialen Situation) aus Sicht der Akteure, die den Zwangskontext konstituieren. Der Klient wird Schritt für Schritt beim Aufbau von Problemeinsicht unterstützt. Das Ziel des Moduls ist es, dass der Klient das von Dritten vorgegebene Veränderungsthema für sich als „Problem“ anerkennen kann und sich ein subjektiver Veränderungsbedarf akzentuiert.

Modul C – Stärkung der Veränderungsbereitschaft: Im dritten Modul soll die Veränderungsbereitschaft des Klienten gestärkt werden. Dies geschieht durch die Klärung von übergeordneten Perspektiven, die Auseinandersetzungen mit eigenen Ambivalenzen und die Erarbeitung von Zuversicht und Selbstvertrauen, die Veränderung bewältigen zu können. Das Ziel dieses Moduls ist es, den Klienten über den Rubikon zu begleiten.

Modul D – Zielentwicklung und Planung: Das vierte Modul widmet sich der Entwicklung von realistischen Veränderungszielen. Zudem wird die Umsetzung der Ziele geplant und die für die Realisierung notwendigen Ressourcen werden geklärt, aktiviert oder aufgebaut. Allfällige Hindernisse und Schwierigkeiten des Plans werden antizipiert. Als Ergebnis dieses Moduls resultiert ein für den Klienten subjektiv bedeutsamer Veränderungsplan.

Modul E – Monitoring: Das fünfte und letzte Modul konzentriert sich auf die Vorbereitung möglicher Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung der Veränderung und auf die positive Verstärkung von Veränderungshandlungen. Ebenfalls wird versucht, das soziale Umfeld in das Veränderungsvorhaben einzubinden und den Umgang mit allfälligen „Rückfällen“ vorzubereiten.

Abbildung 7: Module des PM im Überblick (Klug & Zobrist, 2013, S. 99)

Wie erwähnt, sehen die fünf Module des PM stufenadäquate Interventionen in der Zusammenarbeit mit dem Klientel vor. Weiter schliesst jedes Modul mit einer angeleiteten Reflexion für die beratende Person ab. Diese Reflexionen garantieren eine selbstkritische Betrachtung des Motivationsförderungsprozesses und ermöglicht es den Professionellen zu prüfen, ob das Klientel für den Schritt in die nächste Stufe bereit ist. Dadurch wird ein zu schnelles Fortschreiten im Motivationsprozess und somit das Anwenden nicht stufenadäquater Interventionen verhindert. (Klug & Zobrist, 2013, S. 99-100)

4.2.2 PM: Arbeitsinstrumente

In diesem Kapitel finden zum einen die fünf Stufen des PM bzw. die damit verbundenen Interventionen und Reflexionen Erwähnung und zum anderen werden praktische Hinweise für die Anwendung des Manuals dargelegt.

PM – Interventionen und Reflexionen

Die fünf Module des PM beinhalten insgesamt 15 Interventionen und 5 Reflexionen (Klug & Zobrist, 2013, S. 98). Die Anwendung in der täglichen Praxis wird dabei durch entsprechende Arbeitsblätter unterstützt (ebd.). In Abbildung 8 sind die Module inklusive aller Interventionen und Reflexionen aufgeführt. Die Arbeitsblätter, welche die Durchführung der Interventionen und Reflexionen unterstützen, sind in Anhang B zu finden.

MODULE	INTERVENTIONEN (I) & REFLEXIONEN (R)
A) Orientierung	I1: Wer will was von wem? (<i>Auftrags- und Rollenklärung</i>) I2: Wer spielt hier ebenfalls eine Rolle? (<i>Netzwerkkarte</i>) I3: a) Wo sehen andere bei mir Probleme und was soll sich bei mir verändern? (<i>Veränderungsthema</i>) b) Wofür bin ich motiviert? (<i>Veränderungsthema</i>) R1: Wo steht mein Klient? (<i>Überprüfung von Motivationsstufe und motivierter Beziehungsstrategie</i>)
B) Klärung des Veränderungsthemas	I4: Welche Folgen hat mein Verhalten? (<i>Konsequenzenklärung</i>) I5: Wie finde ich das? (<i>Einstellungen hinterfragen</i>) I6: Was würde ... dazu sagen? (<i>Systemische Klärung</i>) I7: Das heisst: Mein Problem ist ... (<i>Problemlösung</i>) R2: Ist mein Klient problemeinsichtig? (<i>Überprüfung der Problemeinsicht</i>)
C) Stärkung der Veränderungsbereitschaft	I8: Wie lebe ich in fünf Jahren? (<i>Perspektivenklärung</i>) I9: Ja, aber ... (<i>Ambivalenzklärung</i>) I10: Gehen oder Stehen? (<i>Mentales Kontrastieren</i>) I11: Schaffe ich das? (<i>Selbstwirksamkeit</i>) R3: Ist mein Klient bereit für Veränderungen? („Rubikon“-Check)
D) Zielentwicklung und Planung	I12: a) Woraufhin will ich mein Verhalten und meine Situation verändern? (<i>Veränderungsplan</i>) b) Sind meine Ziele okay? (<i>Zielcheck</i>) I13: Was oder wer hilft mir dabei, meine Ziele zu erreichen? (<i>Ressourcenkarte</i>) I14: So könnte es klappen! (<i>Wenn-dann-Pläne</i>) R4: Ist mein Klient gut vorbereitet? (<i>Überprüfung der Planung</i>)
E) Monitoring	I15: So bleibe ich dran (<i>Erfolgssicherung</i>) R5: Wie kann ich den Veränderungsprozess begleiten? (<i>Überprüfung der Begleitung</i>)

Abbildung 8 : PM-Module inkl. Interventionen und Reflexionen (eigene Darstellung auf der Basis von Klug & Zobrist, 2013, S. 107-153)

Für weiterführende Informationen zur konkreten Anwendung des PM sei an dieser Stelle auf die ausführliche Anleitung zu den Interventionen und Reflexionshilfen im Buch „Motivierte Klienten trotz Zwangskontext“ von Klug und Zobrist (2013, S. 107-153) hingewiesen.

Klug und Zobrist (2013) weisen darauf hin, dass Motivation keiner linearen Logik folgt und daher die aufgeführten Interventionen keinesfalls in technokratischer Manier „abgearbeitet“ werden sollen (S. 96). Vielmehr gilt es die Motivationsdynamiken des Klientels genau zu beobachten, um dann stufengerecht zu intervenieren (ebd.). Nichtsdestotrotz bauen diese Interventionen jeweils aufeinander auf und sollten dementsprechend nicht aus dem methodischen Zusammenhang gerissen werden (Klug & Zobrist, 2013, S. 97). Laut Klug und Zobrist (2013, S. 102) ist dementsprechend eine isolierte Durchführung der Interventionen nicht im Sinne des PM.

PM – Praktische Hinweise

Für die Arbeit mit dem PM ist es förderlich, zu Beginn des Beratungszyklus das Klientel darüber in Kenntnis zu setzen, dass in den nächsten Gesprächen mit den Themen „Motivation“ und „Veränderung“ gearbeitet werden soll. Der Zeitaufwand ist von unterschiedlichen Faktoren abhängig und bemisst sich nach der Komplexität des Themas. Als Massstab werden zwischen fünf und zwölf Beratungsgesprächen im wöchentlichen Rhythmus empfohlen. Die Arbeitsblätter gilt es in transparenter Form gemeinsam mit dem Klientel zu bearbeiten. Dabei bietet es sich für das Klientel an, die Arbeitsblätter in einer eigenen Mappe zu sammeln. Die Arbeitsblätter werden idealerweise in der Grösse DIN-A3 abgegeben, wodurch das Ausfüllen erleichtert wird. Zur besseren Orientierung bezüglich Fortschritt im Motivationsprozess, können die jeweiligen Arbeitsblätter der Module in unterschiedlichen Papierfarben abgegeben werden. Neben der gemeinsamen Arbeit kann es zwischen den Sitzungen Sinn machen, dem Klientel als „Hausaufgabe“ die Durcharbeit eines Arbeitsblattes mitzugeben. Dies erfordert natürlich vorhergehend eine ausführliche und verständliche Anleitung. Sofern es die Situation erlaubt, ist es zu empfehlen, gelegentlich auch wichtige Akteure aus dem sozialen Netzwerk des Klientels zu einer Sitzung einzuladen. In der ersten Anwendung braucht das PM etwas Übung, wofür Reflexion und kollegiale Unterstützung sehr hilfreich ist. Es wird daher empfohlen, die Umsetzung des Manuals im Rahmen einer Teamorganisation vorzusehen, welche ein gemeinsames Lernen und Austauschen ermöglicht. (Klug & Zobrist, 2013, S. 103-106)

4.3 Zürcher Ressourcen Modell & Training

4.3.1 ZRM: Theoretischer Hintergrund

Das von Storch und Krause entwickelte Zürcher Ressourcen Modell (nachfolgend auch ZRM genannt) und das darauf aufbauende ZRM-Training ist ein niederschwelliges Praxis-Manual für Entwicklungsprozesse (Storch & Krause, 2016, S. 16-17). Mit der Anwendung dieses Manuals soll von Beginn weg eine grösstmögliche Motivation des Klientels erreicht werden, damit der Lern- und Entwicklungsprozess Freude bereitet und als belohnend wahrgenommen wird (Storch & Krause, 2016, S. 25). Das ZRM-Training wurde nicht für ein spezifisches Klientel entwickelt, hat daher ein weitläufiges Anwendungsfeld und eignet sich für einen unbegrenzten Adressatenkreis (Storch & Krause, 2016, S. 205).

Um dieses Training in einer wissenschaftlich abgesicherten Systematik zu vollziehen, bedient sich das ZRM einer erweiterten Form des Rubikon-Modells (siehe Abbildung 9) von Heckhausen und Gollwitzer (Storch & Krause, 2016, S. 85-87). Im Vergleich zum ursprünglichen Rubikon-Modell wird die Phase des Abwägens (Motivationsphase) explizit in zwei Phasen unterteilt (ebd.). In Anlehnung an Klaus Grawe (1998) geht daher der Phase der Bildung von bewussten Motiven eine Phase der Auseinandersetzung mit unbewussten Bedürfnissen voraus (zit. in Storch & Krause, 2016, S. 87). Zudem wird der Intentionbildung, die im ursprünglichen Modell den Übergang zwischen Motivations- und Planungsphase darstellt, eine eigene Phase eingeräumt (Storch & Krause, 2016, S. 87). Dagegen entfällt im erweiterten Modell eine eigene Bewertungsphase (ebd.). Durch diese Erweiterung werden die Bedürfnis- und Motivabklärung sowie die Intentionbildung stärker gewichtet (ebd.).

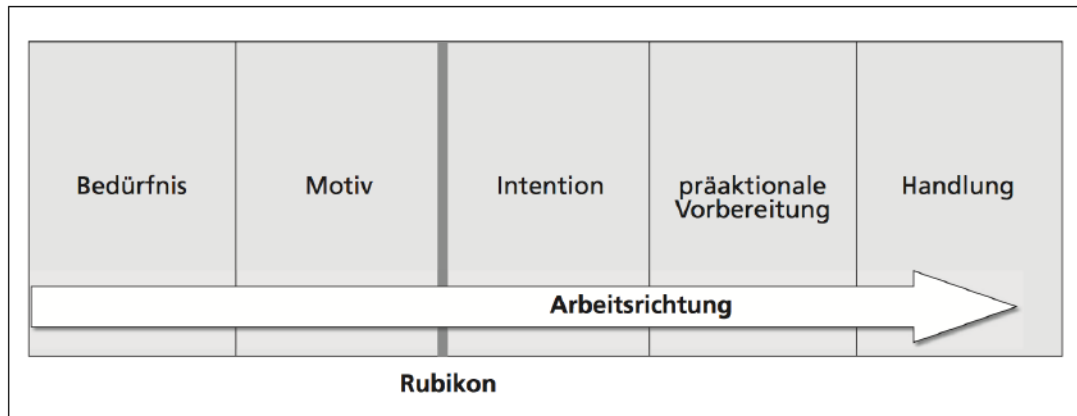


Abbildung 9: Der Rubikon-Prozess im ZRM-Training (Storch & Krause, 2016, S. 87)

Für Storch und Krause (2016) ist das Überschreiten des Rubikons zentral. Für sie ist klar, dass dieser Übergang sehr entscheidend durch Emotionen bzw. Gefühle bestimmt wird. Das Erleben von Lust und Freude, also von starken positiven Affekten, hilft den Menschen den Rubikon zu überqueren und eine Intention zu bilden. (Storch & Krause, 2016, S. 92-93)

Gemäss Antonio R. Damasio (1994) handelt es sich bei diesen starken positiven Affekten neurobiologisch gesehen um sogenannte Somatische Marker (zit. in Storch & Krause, 2016, S. 93). Jede Begebenheit, die einem Menschen im Laufe seines Lebens widerfährt, wird von ihm selber durch einen Somatischen Marker bewertet, wobei die Bewertung der Situation „gut“ oder „schlecht“ ausfällt. Diese Somatischen Marker sind also Bewertungssignale aus dem unbewusst arbeitenden, emotionalen Erfahrungsgedächtnis (Limbisches System), die der Mensch entweder als Körperempfindungen, als Emotionen oder als eine Mischung aus beidem wahrnimmt. Untersuchungen von Damasio zeigen, dass Somatische Marker in Entscheidungssituationen eine zentrale Rolle spielen. In Motivationsprozessen sind Körpersignale und/oder Emotionen demnach die entscheidenden „Stopp“- oder „Go“-Signale. (Damasio, 1994; zit. Storch & Krause, 2016, S. 93)

Storch und Krause (2016, S. 93) vermuten daher, dass die positiven Gefühle, die den Schritt über den Rubikon ermöglichen, mit den positiven Somatischen Markern identisch sind, welche die Neurowissenschaft nachgewiesen hat. Weiter seien für das Überschreiten des Rubikons neben den Gefühlen vor allem Ziele relevant (Storch & Krause, 2016, S. 92). Ziele, welche positive Gefühle auslösen, steigern daher die Motivation, diese Ziele auch in Handlungen umzusetzen, wogegen negative Gefühle die motivierende Wirkung eines Ziels schwächen (Maja Storch, 2009, S. 195). Da Gefühle eher durch bildhafte Vorstellungen als durch Sprache ausgelöst werden, ist es wichtig, für das Überschreiten des Rubikons das unbewusste Erfahrungsgedächtnis mit einer Bildsprache zu stimulieren (Storch & Krause, 2016, S. 93).

Für das Ansprechen von Gefühlen eignet sich jedoch nicht jeder Zieltypus. In der Rubikon-Terminologie heisst das: Wurde der Rubikon schon überwunden, können konkrete spezifische Ziele (SMART-Ziele) die Handlung vorantreiben. Befindet sich der Mensch aber noch vor dem Rubikon, ist ihm mit konkreten Zielen nicht geholfen. Daher haben Storch und Krause einen neuartigen Zieltypus entwickelt, der intrinsische Motivation fördert, Sinnerleben erzeugt und Einstellungs- bzw. Haltungsänderung anregt. Diesen Zieltypus nennen sie „Motto-Ziele“, womit sie andeuten wollen, dass der Mensch sein Handeln unter ein Motto

stellt. Motto-Ziele führen nicht zu genauen Plänen, sondern es geht viel mehr um die innere Haltung des Handelnden. Im ZRM-Training werden Motto-Ziele verwendet, um intrinsische Motivation zu erzeugen und den Rubikon zu überschreiten. Sie sind Indikator dafür, dass unbewusste Bedürfnislagen mit bewussten Absichten erfolgreich synchronisiert wurden. (Storch & Krause, 2016, S. 138-141)

Bevor sich das Verhalten eines Menschen nachhaltig ändern kann, muss zuerst die Haltung geändert werden (Storch, 2009, S. 198-199). Die Suche nach einer neuen Haltung findet dabei auf der Bilder-Ebene mit Hilfe der Motto-Ziele statt (ebd.). Erst wenn auf der Haltungsebene ein positiv affektiv besetztes Ziel (Motto-Ziel) vorliegt, werden die Ziele konkretisiert und auf der Verhaltensebene gearbeitet (ebd.) Konkrete Ziele zu entwickeln ist daher keinesfalls überflüssig und sie sollten auch nicht als Gegensatz zu den Motto-Zielen betrachtet werden (Storch, 2009, S. 194). Ist eine starke motivationale Basis gegeben, sprich der Rubikon wurde überschritten, machen konkrete Ziele definitiv Sinn (ebd.). Es gilt daher, den richtigen Zieltypus zum passenden Zeitpunkt im Verlauf des Rubikon-Prozesses einzusetzen und somit die Zielhierarchie (siehe Abbildung 10) zu beachten (ebd.).

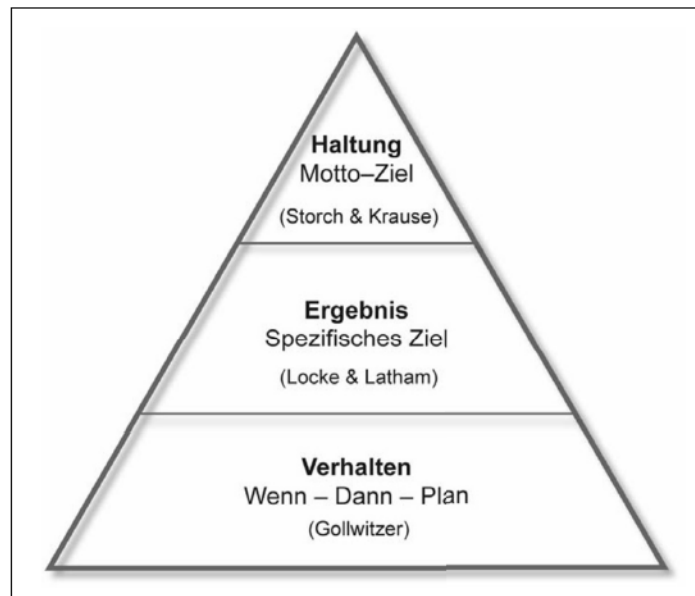


Abbildung 10: Die ZRM-Zielpyramide (Storch, 2009, S. 194)

4.3.2 ZRM: Arbeitsinstrumente

Nachfolgend wird zuerst der Aufbau des ZRM-Trainings dargelegt. Hinterher wird auf den Zieltypus „Motto-Ziele“ eingegangen, da dieser für das ZRM-Training von zentraler Bedeutung ist. Abschliessend folgen einige Hinweise zum grundlegenden Trainingsrahmen.

ZRM – Aufbau

Wie bereits erwähnt, orientiert sich das ZRM-Training an der allgemeinen Arbeitsrichtung, die der Rubikon-Prozess vorgibt (Storch & Krause, 2016, S. 111). Wie in Abbildung 11 ersichtlich, setzt sich das ZRM-Training dabei konkret aus fünf aufeinander aufbauenden Phasen zusammen (ebd.).



Abbildung 11 : Die Phasen des ZRM-Trainings (leicht modifiziert nach Storch & Krause, 2016, S. 207)

Im Anschluss an Phase vier würde gemäss dem Rubikon-Prozess die Handlung folgen. Laut Storch und Krause (2016) ist die Handlung streng genommen nicht mehr Teil des Trainings. Die Teilnehmenden sind zu diesem Zeitpunkt schon „draussen“ und befinden sich nicht mehr innerhalb des Trainings. In Phase fünf sollen deshalb zusätzliche transfersichernde Massnahmen organisiert werden, welche gewährleisten, dass auch „draussen“ im Alltag noch Unterstützung bereitsteht. (S. 111-112)

Das konkrete ZRM-Trainingsmanual beschreibt den genauen Ablauf des Trainings. Schritt für Schritt werden die einzelnen Phasen und die darin enthaltenen Übungen im Detail erklärt. Die Darlegung dieses Trainings würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Daher sei an dieser Stelle auf das ausführliche Trainingsmanual im Buch „Selbstmanagement – ressourcenorientiert“ von Storch und Krause (2016, S. 205-305) inkl. der dazugehörigen Arbeitsblätter (S. 331-359) hingewiesen.

ZRM – Motto-Ziele

Wie bereits angesprochen, handelt es sich dabei um Ziele bezüglich der eigenen Haltung, die positive Gefühle auslösen und somit zur nachhaltigen Motivationserzeugung beitragen. Gemäss Storch und Krause (2016) werden Motto-Ziele durch drei Kennzeichen charakterisiert. Erstens beschreiben Motto Ziele eine Haltung. Sie sind daher situationsübergreifend und gelten bis weit in die Zukunft hinein oder sogar ein ganzes Leben lang. Zweitens werden Motto-Ziele im Präsens formuliert und beziehen sich daher immer ausdrücklich auf die Gegenwart. Drittens benutzen Motto-Ziele immer eine bildhafte Sprache. (S. 141-146)

Weiter können Motto-Ziele anhand dreier Kernkriterien für handlungswirksame Ziele optimiert werden. Erstens muss ein Motto-Ziel immer als Annäherungsziel formuliert werden. Vermeidungsziele sind daher strikte zu umgehen. Zweitens sollte ein Motto-Ziel 100 Prozent unter eigener Kontrolle sein. Drittens löst ein Motto-Ziel nur positive Affekte aus. Sprich mit dem formulierten Motto-Ziel werden keine negativen, sondern nur starke positive Gefühle hervorgerufen. (Storch & Krause, 2016, S. 147-156)

Motto-Ziele werden in poetisch-metaphorischer Bildsprache anhand sogenannter Mottosätzen festgehalten und mit positiven Bildern verknüpft. Solche Sätze dürfen gerne auch ein bisschen Humor und Witz enthalten. Im Idealfall führt die Nennung einer gelungenen Motto-Zielformulierung bei der Hauptperson zu einem Lächeln oder Strahlen im Gesicht. (Storch & Krause, 2016, S. 238-239)

Nachfolgend sind Beispiele für typische Mottosätze aufgeführt, welche mit Hilfe des ZRM-Trainings gebildet wurden (Storch, 2009, S. 200):

- «Ich atme Glück.»
- «Ich beachte meinen Motor und mache Boxenstopps.»
- «Mutig schreite ich in meine Freiheit.»
- «Ich fülle meinen Entspannungskorb.»
- «Ich stehe fest wie eine Eiche an der Atlantikküste.»

ZRM – Trainingsrahmen

Grundsätzlich lässt sich das ZRM-Training in Einzel- wie auch in Gruppensettings praktizieren, wobei eine maximale Anzahl von zwölf Personen nicht überschritten werden sollte. Wird mit Gruppen gearbeitet, so sollte für Übungen immer wieder neue Kleingruppen gebildet werden. Natürlich bedarf es bei Gruppen auch mehrerer Räume für die Arbeit. Das ZRM-Training kann in einer kompakten (zwischen 2-5 Tage, Netto-Arbeitszeit 15h) oder in sequenzieller (5-6 halbe Tage zu je 3h Netto-Arbeitszeit mit einem Abstand zwischen den Treffen von wenigen Tagen bis zwei Wochen) Art durchgeführt werden. Jedem Teilnehmenden des Trainings sollte eine Mappe ausgehändigt werden, in welcher die Arbeitsblätter gesammelt werden. Während des Trainings sollte so oft wie möglich mit Visualisierungen, lebendigen Bildern, Metaphern, Farben und treffenden Beispielen gearbeitet werden. Das Arbeiten und Kommunizieren im ZRM-Training erfolgt nach dem „Hebammen-Prinzip“. Dieses geht von der Annahme aus, dass jeder Mensch zu erkennen vermag, was für ihn wünschenswert und zuträglich ist und was nicht. Zudem ist jeder Mensch grundsätzlich fähig, Herausforderungen selber anzugehen. Im ZRM-Training wird dem Gegenüber aufmerksam sowie verständnisvoll zugehört und es wird versucht, die nötige Unterstützung zu bieten. Dabei gilt es, mit eigenen Meinungen, Urteilen und Ratschlägen zurückzuhalten, ausser diese werden vom Gegenüber ausdrücklich verlangt. (Storch & Krause, 2016, S. 209-217)

4.4 Resümee

Die im Rahmen dieses Kapitels betrachteten drei Methoden bieten greifbares und praxisbezogenes Handlungswissen, welches den Professionellen der Sozialen Arbeit sehr dienlich sein kann. Alle Methoden sind personenzentriert, fordern einen respektvollen sowie akzeptierenden Umgang mit dem Gegenüber, ermöglichen ziel- und ressourcenorientiertes Arbeiten und unterstützen so Menschen in ihren individuellen Motivationsprozessen. Weiter wurde klar ersichtlich, dass alle Methoden eine klare Struktur aufweisen, die sich jeweils am zugrundeliegenden motivationspsychologischen Modell orientiert. So ergeben sich überall prozesshafte, idealtypische Verläufe von Motivationsarbeit. Alle Autorinnen und Autoren machen jedoch darauf aufmerksam, dass Motivation keiner linearen Logik folgt und die dargelegten Interventionen keinesfalls einfach strikte abgearbeitet werden sollten. Es gilt die Motivationsdynamiken beim Klientel zu beachten, um gezielt zu intervenieren. So ist es gut möglich, dass es in der Motivationsarbeit mal zu Sprüngen oder auch Rückschritten kommt. Für diese Arbeit bieten alle Methoden praxisbezogene Inter-

ventionen, welche sie mit klaren Anleitungen und nützlichen Arbeitsblättern ausstatten. Die vorgestellten Methoden sind dabei für Einzel- sowie teilweise auch für Gruppensettings geeignet.

Nun wird kurz auf gewisse Aspekte der einzelnen Methoden eingegangen, welche der Autor dieser Arbeit als speziell erwähnenswert betrachtet. Miller und Rollnick (2015) bieten mit ihrer Methode der Motivierenden Gesprächsführung (MI) neben möglichen Interventionen eine grundlegende Gesprächshaltung sowie Fertigkeiten, die es unabhängig von der Motivationslage des Klientels durchgehend anzuwenden gilt. Diese Art der Gesprächsführung scheint für die professionelle Soziale Arbeit sehr passend. Im Rahmen ihres Praxismanual zur Motivationsförderung (PM) streichen Klug und Zobrist (2013) ganz klar heraus, dass für eine optimale Motivationsförderung das Timing der Interventionen entscheidend ist. Sprich die Professionellen der Sozialen Arbeit müssen wissen, auf welcher Motivationsstufe sich das Klientel befindet, um stufenadäquat zu intervenieren. Sehr gelungen und ganz im Sinne der Handlungsprinzipien der Sozialen Arbeit (AvenirSocial, 2010, S. 10-14), sind die zur Verfügung gestellten Reflexionshilfen. Diese ermöglichen es, den Beratungsprozess mit einem parallelen Reflexionsprozess zu begleiten. Neben Klug und Zobrist (2013) ist vor allem für Storch und Krause (2016) das Überschreiten des Rubikons im Kontext der Motivationsförderung zentral. Für sie ist klar, dass dabei Emotionen bzw. Gefühle eine entscheidende Rolle spielen. Daher haben sie im Rahmen ihres Zürcher Ressourcen Modells (ZRM) eigens den neuen Zieltypus „Motto-Ziele“ entwickelt. Mit Hilfe von Motto-Zielen sollen positive Gefühle ausgelöst und somit dem Klientel den Übergang über den Rubikon ermöglicht werden.

Die Auseinandersetzung mit den drei Methoden zeigt, dass in der Begleitung von nachhaltigen Motivationsprozessen die Beziehungsarbeit sehr bedeutend ist. Als beratende Person belehrend mit Ratschlägen oder gar manipulativ unterwegs zu sein ist daher unangebracht. Vielmehr gilt es, sich auf das Klientel einzulassen und zu eruieren, wo im Motivationsprozess es sich befindet. Nur so ist es möglich, mit stufenadäquaten Interventionen den Prozess bestmöglich zu unterstützen. In dieser Begleitung ist es grundsätzlich wichtig, der Klärung der Veränderungsrichtung, also dem „ob und warum“ der Veränderung und somit der Zielfindung genug Zeit einzuräumen. Für die nachfolgende Zielrealisierung ist dann das ressourcenorientierte Ausarbeiten des „wie und wann“ entscheidend.

Die im Rahmen der drei Methoden dargelegten Interventionen scheinen kognitiv anspruchsvoll zu sein, auch wenn Storch und Krause (2016) ihre Methode als niederschwellig bezeichnen (S. 17). So sprechen Klug und Zobrist (2013) beispielsweise davon, dass das Klientel „beratungsfähig“ sein soll (S. 102). Also fähig, über das eigene Verhalten und die dazugehörigen Beweggründe nachzudenken und sich dazu zu äussern (ebd.). Im Hinblick auf diese Tatsache wäre es sicher gerade im Feld der Sozialen Arbeit spannend zu sehen, auf welche Art und Weise die vorgestellten Methoden weiterentwickelt werden könnten, um auch für Klientel mit kognitiven Schwächen, sprachlichen Schwierigkeiten oder geistiger Behinderung einsetzbar zu sein.

Eine weitere Herausforderung für die praktische Soziale Arbeit stellt auch der Faktor Zeit dar. Nicht immer ist der Rahmen dafür gegeben, die in den dargelegten Methoden geforderte Zeit (PM: 5-12h, ZRM: 15h) zur Verfügung zu haben. Es wäre interessant, aufgrund der bestehenden Methoden sogenannte Kurzinterventionen im Rahmen von ein bis drei Stunden zu entwickeln. Natürlich stände dies auch gewissenermassen im Widerspruch zur Tatsache, dass Beziehungsarbeit (und die ist nun mal zeitintensiv) sehr entscheidend ist für nachhaltige Motivationsprozesse. Grundsätzlich dürfen Professionelle der Sozialen Arbeit

in Bezug auf den Zeitfaktor die Haltung von Miller und Rollnick (2015) vertreten. Auf die Frage: „Geht MI auch in ein paar Minuten?“ meinen sie «Es ist nicht nur möglich, sondern wenn Sie nur wenige Minuten haben, um über Verhaltensänderungen zu sprechen, wird MI wahrscheinlich mehr bringen, als warnend den Zeigefinger zu heben» (S. 399).

Wie bereits erwähnt, sind die vorgestellten Methoden für Einzel- und Gruppensettings geeignet. Im Zentrum steht dabei aber schlussendlich doch der individuelle Motivationsprozess. Für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit sind aber neben individuellen Motivationsprozessen auch kollektive Motivationsprozesse (z.B. ein Gruppenprojekt im soziokulturellen Rahmen) relevant. Der Autor dieser Arbeit kann sich gut vorstellen, dass gerade das ZRM-Training und somit die Entwicklung von Motto-Zielen auch gut auf Gruppenbasis funktioniert. Grundsätzlich wäre eine Prüfung und allenfalls Anpassung aller drei erläuterten Methoden im Bezug auf kollektive Motivationsförderung eine interessante Thematik.

Im Rahmen der Abbildung 12 versucht der Autor, den in Kapitel 3 erarbeiteten motivationspsychologischen Orientierungsrahmen für die Soziale Arbeit mit den in diesem Kapitel betrachteten methodischen Instrumenten für die Motivationsarbeit zusammenzuführen.

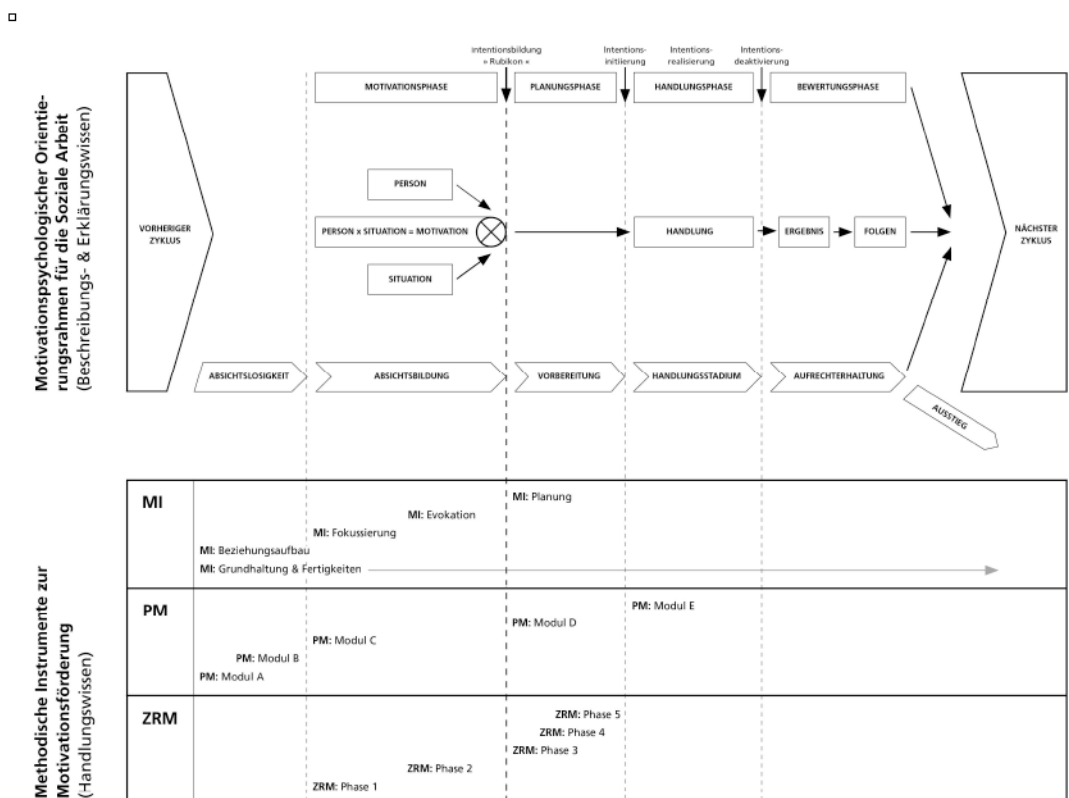


Abbildung 12: Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit – Theoretischer Bezugsrahmen & Methodische Instrumente (eigene Darstellung auf Basis von Heckhausen & Gollwitzer, 1987; zit. in Achtziger & Gollwitzer, 2010, S. 311; Heckhausen & Heckhausen, 2010, S. 3; Klug & Zobrist, 2013, S. 101; Miller & Rollnick, 2015, S. 44; Prochaska et al., 1994, S. 474; Storch & Krause, 2016, S. 111)

5 Schlussfolgerung

In diesem Kapitel werden in einem ersten Schritt die zentralen Fragestellungen der vorliegenden Arbeit zusammenfassend beantwortet. In einem weiteren Schritt wird auf berufsrelevante Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit eingegangen. Das Kapitel schliesst mit einem Ausblick zu möglichen weiterführenden Fragestellungen.

5.1 Zusammenfassende Beantwortung der Fragestellungen

1. Welche Auffassung von Motivation ist in theoretischen Grundlagen der Sozialen Arbeit zu erkennen?

Grundsätzlich wird Motivation als etwas gesehen, was zu menschlichem Handeln führt, dabei prozesshaft und zielgerichtet abläuft und im Kontext Mensch und Umwelt geschieht. Die durchgeführten Untersuchungen, welche in Kapitel 2 dargelegt wurden, haben jedoch gezeigt, dass die Thematik Motivation gerade in Grundlagenbücher der Sozialen Arbeit nur eine marginale Erwähnung findet und weiterführendes Wissen in diesen Werken rar ist. Auch gibt es aktuelle Lexika der Sozialen Arbeit, die Motivation mit keinem Wort erwähnen. Es scheint, als galt lange Zeit die Meinung (scheinbar teilweise auch heute noch), Motivation habe für die Soziale Arbeit nicht die Relevanz, als dass die Thematik ausführlich behandelt werden müsste. Wie der Blick in die jüngere Literatur aber zeigte, steigt die Zahl der Autorinnen und Autoren, die Motivationsarbeit als zentrale Aufgabe der professionellen Sozialen Arbeit sehen. Sie setzen sich, basierend auf motivationspsychologischen Grundlagen, intensiv mit dem Thema Motivation auseinander und entwickeln praxisorientierte Methoden für die Motivationsförderung. Nichtsdestotrotz sind noch viele Fragen offen und gerade im empirischen Forschungsbereich bezüglich Motivation im Kontext Sozialer Arbeit besteht weiterhin Handlungsbedarf.

2. Welche ausgewählten psychologischen Motivationstheorien eignen sich für die Disziplin Soziale Arbeit und was für Beschreibungs- und Erklärungswissen liefern diese?

Im Hinblick auf die Disziplin Soziale Arbeit eignen sich das Überblicksmodell von Heckhausen und Heckhausen, das Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer sowie das Transtheoretische Modell von Prochaska speziell gut. Folgende drei Hauptgründe stützen diese Eignung. Erstens wird ein Motivationsverständnis vermittelt, welches den Menschen wie auch sein soziales Umfeld miteinbezieht. Dieses Verständnis deckt sich mit der globalen Definition von Sozialer Arbeit, die vorsieht, dass professionelle Soziale Arbeit an Orten vermittelt, wo Menschen und ihre soziale Umwelt aufeinander einwirken (IFSW, 2014). Zweitens weisen die drei ausgewählten Modelle allesamt einen Prozesscharakter auf. Dies lässt sich sehr gut mit den Grundsätzen der Sozialen Arbeit vereinbaren, die für professionelles Handeln neben fachlichen Erklärungen und Methoden zwingend eine strukturierte Vorgehensweise vorsehen (AvenirSocial, 2010, S. 6). Drittens steht in jedem Modell Motivation in einem direkten Zusammenhang mit zielgerichtetem Handeln. Dies geht mit dem Professionsverständnis der Sozialen Arbeit einher, welches vorsieht, die Handlungsfähigkeit der einzelnen Menschen zu steigern und somit ihr Wohlbefinden anzuheben (AvenirSocial, 2010, S. 8-9).

Wie in Kapitel 3 ausführlich aufgezeigt wurde, bieten die drei ausgewählten Modelle unterschiedliches Beschreibungs- und Erklärungswissen bezüglich des Konstrukts Motivation. Nachfolgend werden die wichtigsten Erkenntnisse kurz aufgegriffen:

- Motivation entsteht im Zusammenspiel von personenbezogenen (Bedürfnisse, Motive, Ziele, Emotionen, persönliche Ressourcen) sowie situationsbezogenen (Gelegenheiten, Anreize, Umweltressourcen) Faktoren.
- Motivationsentstehung ist ein zyklischer, höchst individueller Vorgang, der kognitive, affektive und physiologische Prozesse beinhaltet. Daher ist der Motivationsprozess auch etwas, was nie komplett abgeschlossen ist.
- Die Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen, welche sich aus Bedürfnissen und Motiven ergeben, sowie deren Priorisierung, ist für die Entstehung von Motivationstendenzen zentral und zeitaufwändig.
- Um vom motiviert sein wirklich ins Handeln zu kommen, müssen Wünsche in verbindliche Ziele umgewandelt werden. Dieser Vorgang der Intentionsbildung wird als Überschreitung des Rubikons bezeichnet.
- Motivation wird als Prozess verstanden. Soll ein Mensch in seiner Motivation gefördert werden, so gilt es festzustellen, auf welcher Stufe im Prozess sich dieser Mensch befindet. Nur so werden stufenadäquate Interventionen möglich.
- Unmotivierte Menschen gibt es prinzipiell nicht. Jeder Mensch hat einen Antrieb bzw. Wünsche in seinem Leben.

3. Welches Handlungswissen im Themenbereich Motivation bietet den Professionellen der Sozialen Arbeit Unterstützung in ihrer beruflichen Tätigkeit?

Sowohl der Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung von Miller und Rollnick, das Praxismanual zur Motivationsförderung von Klug und Zobrist wie auch das Zürcher Ressourcen Modell & Training von Storch und Krause, können für die Professionellen der Sozialen Arbeit sehr dienlich sein. Die Ausführungen in Kapitel 4 haben gezeigt, dass die ausgewählten Methoden sehr greifbares und praxisbezogenes Handlungswissen liefern. Alle Methoden sind personenzentriert, fordern einen respektvollen sowie akzeptierenden Umgang mit dem Gegenüber, ermöglichen ziel- und ressourcenorientiertes Arbeiten und unterstützen so Menschen in ihren individuellen Motivationsprozessen. Weiter basieren alle drei Methoden auf motivationspsychologischen Modellen und bieten eine strukturierte Vorgehensweise. Für die berufliche Tätigkeit von Professionellen der Sozialen Arbeit liefern die Methoden jeweils praxisbezogene Interventionen, welche mit klaren Anleitungen und nützlichen Arbeitsblättern unterstützt werden. Die Methoden sind dabei für Einzel- sowie teilweise auch für Gruppensettings geeignet.

5.2 Praxisbezug zur Sozialen Arbeit

Die Ausführungen in dieser Bachelor-Arbeit haben klar aufgezeigt, wie entscheidend und zentral die Beachtung von Motivation in der Praxis der Sozialen Arbeit ist. Jede Art von menschlichen Veränderungsprozessen, sei es eine Verhaltens- oder Situationsänderung, erfordert die individuelle Motivation der involvierten Person. Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind daher immer wieder dazu aufgefordert, Motivationsarbeit zu leisten. Um diesbezüglich professionell zu handeln, müssen sie im Hinblick auf die Thematik Motivation über wissenschaftlich fundiertes Wissen verfügen. Demzufolge ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Thematik Motivation unabdingbar. Einfachheitshalber den Begriff Motivation mit Begriffen wie Bedürfnis, Wille, Aktivierung, Einstellung oder Trieb gleichzustellen ist gefährlich.

Motivationspsychologische Modelle wie das Überblicksmodell, das Rubikon-Modell sowie das Transtheoretische Modell liefern wertvolles Beschreibungs- und Erklärungswissen. Die vorgestellte Methode der Motivierenden Gesprächsführung, das Praxismanual zur Motivationsförderung sowie das ZRM-Training bieten dagegen konkretes Handlungswissen. In den Kapiteln 3.7 und 4.4 wurden die für die praktische Soziale Arbeit wichtigen Erkenntnisse im Detail erläutert. An dieser Stelle sollen nochmals die wichtigsten Implikationen kurz erwähnt werden:

- Für eine erfolgreiche Begleitung eines Motivationsprozesses ist Beziehungsarbeit grundlegend.
- In der Motivationsarbeit gilt es personen- und situationsbezogene Faktoren zu beachten.
- Der Motivationsprozess ist individuell, dynamisch, zyklisch und daher nie wirklich beendet. Dies bedeutet, dass praktische Motivationsarbeit nie völlig aussichtslos, aber auch nie komplett abgeschlossen ist.
- Es gibt keine unmotivierten Menschen. Jeder Mensch ist motiviert. Die Frage ist nur, wofür? Wird in der Sozialen Arbeit von „unmotiviertem“ Klientel gesprochen, so bedeutet dies nur, dass sich die Motivationslage des Klientels nicht so darstellt, wie es die/der Professionelle gerne hätte.
- Dem Aushandeln einer gemeinsamen Veränderungsrichtung, welche bestmöglich die Wünsche des Klientels sowie die Anliegen der Beratenden beachtet, gilt es, genug Zeit einzuräumen.
- Die Überschreitung des Rubikons (Intentionsbildung), sprich der Schritt vom Motiviertsein ins wirkliche Handeln, ist in der Motivationsarbeit zentral. Hierbei ist die Zielfindung bzw. Zielsetzung von grosser Relevanz. Zudem wird dieser Vorgang stark von Emotionen und Gefühlen beeinflusst.
- Die dargelegten motivationsfördernden Methoden bieten strukturierte Vorgehensweisen für die praktische Tätigkeit. Die darin enthaltenen Interventionen sollten aber keinesfalls einfach technokratisch abgearbeitet werden. Vielmehr sollte genau auf die Motivationslage des Klientels geachtet werden, um motivationsstufenadäquat zu intervenieren. Daher ist es auch möglich, dass es in der Motivationsarbeit mal zu Sprüngen oder auch zu Rückschritten kommt.
- Grundsätzlich sollen die Professionellen der Sozialen Arbeit den passenden Rahmen schaffen, damit das Klientel bei sich selber den Motivationsprozess anstossen kann. Motivationsarbeit ist in dem Sinn Hilfe zur Selbsthilfe.

Trotz der drei vorgestellten Methoden, welche klar strukturierte Vorgehensweisen bieten, soll keinesfalls die Vorstellung entstehen, die Motivierung des Klientels der Sozialen Arbeit sei automatisierbar. Es wäre utopisch zu denken, dass alle Klientinnen und Klienten stets motivierbar sind (Klug & Zobrist, 2013, S. 10). Vielmehr gilt es, die Grenzen im Zusammenhang mit der Motivierbarkeit des Klientels zu erkennen und die eigene Motivationsarbeit stets kritisch zu reflektieren (ebd.). Motivationsschwierigkeiten des Klientels sollten als Herausforderung und nicht als Blockade, Behinderung oder als Scheitern betrachtet werden (Sachse, Langens & Sachse, 2012, S. 162-163). Hier gilt es, gemeinsam mit dem Klientel diese schwierigen Phasen durchzustehen und dranzubleiben (ebd.). Das Klientel sträubt sich nicht, um die Professionellen der Sozialen Arbeit zu ärgern oder zu frustrieren, sondern meisten kann es einfach nicht anders (ebd.). Die Beratenden sollten daher Motivationsschwierigkeiten beim Klientel nicht als persönliche, sondern als sachliche Probleme sehen, die nötigenfalls auch mit Hilfe von Inter- oder Supervisionen angegangen werden können (ebd.). Gemäss Heiner (2013) liefert schon der institutionelle Rahmen, in welchem Soziale Arbeit

stattfindet, immer wieder gewisse Grenzen (S. 141). So ist dieser Rahmen oftmals nicht geeignet, um unbewusste Bedürfnisse, Motivkonflikte und emotionale Ambivalenzen so ausführlich aufzuarbeiten, wie es optimale Motivationsarbeit verlangen würde (ebd.).

Wie bereits mehrfach erwähnt, benötigen Fachkräfte der Sozialen Arbeit wissenschaftlich fundiertes Wissen bezüglich der Thematik Motivation, um professionelle Motivationsarbeit zu leisten. In der Vermittlung dieses Wissens spielen natürlich die Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit eine zentrale Rolle. Es ist schwer zu empfehlen, dass die Thematik Motivation die benötigte Beachtung erhält und einen festen Platz in den Ausbildungslehrgängen einnimmt. Dabei macht es Sinn, das Thema bereits im Grundstudium zu integrieren und nicht erst in späteren, spezialisierten Modulen. So kann garantiert werden, dass sich alle Studierenden explizit mit der Thematik Motivation auseinandersetzen und zwar unabhängig von der individuellen Studienrichtungs- und Modulwahl. Möglicherweise kann die vorliegende Arbeit Anregungen für die Gestaltung eines solchen (Teil-)Moduls „Motivation in der Sozialen Arbeit“ bieten. Natürlich könnten zu einem späteren Zeitpunkt weitere Modulinhalte zum Thema Motivation angeboten werden, welche auf den Inhalten aus dem Grundstudium aufbauen und studienrichtungsspezifisch (Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokultur) weiterführendes Wissen anbieten.

5.3 Ausblick

Wie in Kapitel 2.3 aufgezeigt wurde, ist die empirische Forschungsgrundlage bezüglich Motivation im Kontext der Sozialen Arbeit noch schwach. Die damalige Aufforderung im Artikel von Gold (1990), die Professionellen der Sozialen Arbeit sollten sich dieser Thematik annehmen, ist daher auch heute noch aktuell. Dementsprechend gibt es noch viele ungeklärten Fragen, welche sich für forschungsorientierte Bachelor-Arbeiten anbieten würden. Nachfolgend sind einige Anregungen aufgeführt:

- Welche Faktoren (personen- und situationsbezogene) haben in der Sozialen Arbeit den grössten Einfluss auf die Motivation der Klientel? Gibt es dabei signifikante Unterschiede in Bezug auf die unterschiedlichen Berufsfelder der Sozialen Arbeit?
- Inwiefern setzen sich die Professionellen der Sozialen Arbeit bewusst mit der motivationalen Lage ihrer Klientel auseinander?
- Mit welchen motivationsorientierten Methoden wird in der Praxis vorwiegend gearbeitet?
- Lässt sich zeigen, dass die Motivationslage der Klientel einen wesentlichen Einfluss auf ihre Ressourcenaktivierung und somit ihre Handlungsfähigkeit hat?
- Ist es möglich, mit gezielter Motivationsarbeit die Motivation der Klientel signifikant zu steigern?

Wie in dieser Arbeit klar dargelegt wurde, ist für die Motivation des Klientels das Aushandeln einer gemeinsamen Veränderungsrichtung sehr zentral. Im Rahmen dieses Aushandelns geht es im Grundsatz um Wertefragen und wenn möglich um das Finden von gemeinsam teilbaren Werten. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den ethischen und moralischen Aspekten von Motivationsarbeit wäre daher eine sehr interessante Thematik. Ein weiteres spannendes Thema stellt sicher auch die ausführliche Erforschung der sozialen Aspekte von Motivation dar. Wie gesehen, wurde Motivation in der Literatur wie auch in der Forschung bisher vorwiegend in Zwangskontexten betrachtet. Diesbezüglich könnte es für die Disziplin Soziale Arbeit nützlich sein, die Unterschiede von Motivationsarbeit im Zwangskontext und Motivationsarbeit

im Kontext von Freiwilligkeit zu untersuchen. Für die Praxis der Sozialen Arbeit wäre zudem die in Kapitel 4.4 angesprochene Entwicklung von niederschweligen Motivationsförderungsmethoden sowie Kurzinterventionen dienlich. Auch die genauere Betrachtung von kollektiven Motivationsprozessen könnte für die Disziplin Soziale Arbeit lohnend sein.

An dieser Stelle möchte der Autor noch zwei Ansätze erwähnen, auf welche in dieser Arbeit nicht weiter eingegangen wurde, die jedoch in Verbindung mit der Thematik Motivation interessant erscheinen. Zum einen handelt es sich um den „Nudge“-Ansatz von Richard H. Thaler und Cass R. Sunstein (2008). Sie plädieren dafür, Menschen mit kleinen Schubser (Nudges), sprich mit verhaltenslenkenden Massnahmen, in eine bestimmte Richtung zu lenken und sie in ihrer Entscheidungsfindung zu unterstützen. Zum anderen geht es um den Capability Approach und den damit verbundenen adaptiven Präferenzen von Martha C. Nussbaum und Amartya Sen (1993, zit. in Ulrich Steckmann, 2010). Hierbei handelt es sich um ein Konzept, welches der Darstellung und Messung der individuellen und gesellschaftlichen Wohlfahrt dient und sich mit gelingender Lebensentfaltung auseinandersetzt. Sie gehen unter anderem davon aus, dass Menschen ihre Präferenzen (Wünsche und Einstellungen) an die gegebenen, meist depravierten, Lebensbedingungen anpassen. Im Zusammenhang mit Motivationsförderung wäre eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesen beiden Ansätzen auch eine spannende Thematik für eine Bachelorarbeit.

Zum Abschluss möchte der Autor nochmals auf den Titel dieser Bachelor-Arbeit zurückkommen. Wie die vorliegende Arbeit zeigt, bleibt Motivation die Voraussetzung für menschliches Handeln und nachhaltige Veränderungen. Daher gilt es für die Professionellen der Sozialen Arbeit, die Motivationslage des Klientels bewusst zu beachten und es aktiv dabei zu unterstützen, eigene Motivationsprozesse anzustossen. Denn fehlende Motivation seitens des Klientels führt höchstens zu oberflächlichen Anpassungen, zu sozial erwünschtem Verhalten, zu heftigen Widerständen, aber sicher nicht zu einer nachhaltigen Veränderung (Klug & Zobrist, 2013, S. 153). Daher ist der Autor dieser Arbeit davon überzeugt, dass mit Berücksichtigung von Motivation Soziale Arbeit wirksamer ist. Im Sinne wirksamer Sozialer Arbeit sollte daher Motivation niemals nur Nebensache sein!

6 Literaturverzeichnis

- Achtziger, Anja & Gollwitzer, Peter M. (2010). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (4., überarb. und erw. Aufl.) (S. 309-335). Heidelberg: Springer.
- Amann, Gabriele & Demarle, Heike (2004). Therapiemotivation von Sexualstraftätern und relevante Faktoren. *Verhaltenstherapie und Verhaltensmedizin* 25 (1), 55-72.
- AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. Bern: Autor.
- Barker, Robert L. (2014). *The Social Work Dictionary* (6. Aufl.). Washington: NASW Press.
- Breuer, Maike M., Gerber, Kerstin, Buchen-Adam, Nicola & Endres, Johann (2014). *Kurzintervention zur Motivationsförderung. Ein Manual für die Arbeit mit straffällig gewordenen Klientinnen und Klienten*. Lengerich: Pabst.
- Conen, Marie-Luise & Cecchin, Gianfranco (2016). *Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten* (5. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 93 (2), 223-238.
- Engelke, Ernst (2004). *Die Wissenschaft Soziale Arbeit. Werdegang und Grundlagen* (2. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Engelke, Ernst, Borrmann, Stefan & Spatscheck, Christian (2009). *Theorien der Sozialen Arbeit. Eine Einführung* (5., überarb. und erw. Aufl.). Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Fuller, Catherine & Taylor, Phil (2015). *Therapie-Tools. Motivierende Gesprächsführung* (2., überarb. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Gegenhuber, Barbara, Werdenich, Wolfgang & Kryspin-Exner, Ilse (2007). Justizieller Zwang, Motivation und Therapieerfolg. *Monatsschrift für Kriminologie und Strafrechtsreform*, 90 (4), 304-316.
- Gehrmann, Gerd & Müller, Klaus D. (2016). Aktivierende oder motivierende Soziale Arbeit? In Gerd Gehrmann & Klaus D. Müller (Hrsg.), *Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten* (4. Aufl.) (S. 15-24). Regensburg: Walhalla Fachverlag.
- Gold, Nora (1990). Motivation: The Crucial but Unexplored Component of Social Work Practice. *Social Work*, 35 (1), 49-56.
- Grawe, Klaus (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.

- Heckhausen, Heinz (2010). Entwicklungslinien der Motivationsforschung. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (4., überarb. und erw. Aufl.) (S. 11-43). Heidelberg: Springer.
- Heckhausen, Jutta & Heckhausen, Heinz (2010). Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (4., überarb. und erw. Aufl.) (S. 1-9). Heidelberg: Springer.
- Heiner, Maja (2013). Bausteine einer diagnostischen Grundausstattung für die Soziale Arbeit. In Silke B. Gahleitner, Gernot Hahn & Rolf Glemser (Hrsg.), *Psychosoziale Diagnostik. Klinische Sozialarbeit* (S. 135-151). Köln: Psychiatrie-Verlag.
- International Federation of Social Workers (2014). *Global Definition of Social Work*. Gefunden unter <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>
- Kähler, Harro D. & Zobrist, Patrick (2013). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann* (2., überarb. Aufl.). München: Reinhardt.
- Klug, Wolfgang & Zobrist, Patrick (2013). *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Tools für die Soziale Arbeit*. München: Reinhardt.
- Kreft, Dieter & Mielenz, Ingrid (2017). *Wörterbuch Soziale Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (8., vollst. überarb. und aktual. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Lambers, Helmut (2016). *Theorien der Sozialen Arbeit. Ein Kompendium und Vergleich* (3. überarb. Aufl.). Opladen, Toronto: Budrich.
- Miller, William R. & Rollnick, Stephen (2015). *Motivierende Gesprächsführung* (3. Auflage). Freiburg im Breisgau: Lambertus.
- Otto, Hans-Uwe & Thiersch, Hans (Hrsg.). (2015). *Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (5., erw. Aufl.). München: Reinhardt.
- Prochaska, James O., Redding, Colleen A., Harlow, Lisa L., Rossi, Joseph S. & Velicer, Wayne F. (1994). The Transtheoretical Model of Change and HIV Prevention: A Review. *Health Education Quarterly*, 21 (4), 471-486.
- Rheinberg, Falko (2002). *Motivation* (4., überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rudolph, Udo (2003). *Motivationspsychologie*. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz.
- Sachse, Rainer, Langens, Thomas A. & Sachse, Meike (2012). *Klienten motivieren. Therapeutische Strategien zur Stärkung der Änderungsbereitschaft*. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

- Scheffer, David & Heckhausen, Heinz (2010). Eigenschaftstheorien der Motivation. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (4., überarb. und erw. Aufl.) (S. 11-43). Heidelberg: Springer.
- Siegfried, Klaudius (2017). Motivation. In Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.), *Fachlexikon der Sozialen Arbeit* (8., vollst. überarb. und aktual. Aufl.) (S. 594). Baden-Baden: Nomos.
- Steckmann, Ulrich (2010). Autonomie, Adaptivität und das Paternalismusproblem – Perspektiven des Capability Approach. In Hans-Uwe Otto & Holger Ziegler (Hrsg.), *Capabilities – Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft* (2. Aufl.) (S. 90-115). Wiesbaden: VS.
- Stimmer, Franz (2000). *Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit* (4., vollst. überarb. und erw. Aufl.). München, Wien: Oldenburg.
- Storch, Maja (2009). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In Bernd Birgmeier (Hrsg.), *Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?* (S. 183-205). Wiesbaden: VS.
- Storch, Maja & Krause, Frank (2016). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Model (ZRM)* (5., erw. und vollst. überarb. Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber.
- Thaler, Richard H. & Sunstein, Cass R. (2008). *Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. New Haven: Yale University Press.
- Thole, Werner (Hrsg.). (2012). *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Thole, Werner, Höblich, Davina & Ahmed, Sarina (2012). *Taschenwörterbuch Soziale Arbeit*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Trommsdorf, Gisela (2005). Entwicklung sozialer Motive: pro- und antisoziales Handeln. In Jens B. ASENDORPF (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie* (S. 75-139). Göttingen: Hogrefe.
- Veith, Andreas (1997). *Therapiemotivation. Zur Spezifizierung einer unspezifischen Therapievariablen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Zobrist, Patrick (2017, 26. April). *Motivation ist alles !(?)*. Referat gehalten im Rahmen einer Veranstaltung des Alumni-Vereins der Hochschule Luzern.

7 Anhang

Anhang A: MI-Arbeitsinstrumente

A1 „Wertekarten“

1.	Abenteuer	neue und aufregende Erfahrungen machen
2.	Abwechslung	ein Leben voller Veränderungen und Vielfalt führen
3.	Achtsamkeit	achtsam und mir des Augenblicks bewusst leben
4.	Akzeptanz	akzeptiert werden, wie ich bin
5.	Attraktivität	körperlich attraktiv sein
6.	Aufregung	ein aufregendes Leben voller Nervenkitzel führen
7.	Autonomie	selbstbestimmt und unabhängig sein
8.	Autorität	eine Führungsposition haben
9.	Behaglichkeit	ein angenehmes und behagliches Leben führen
10.	Beliebtheit	von vielen Menschen gemocht werden
11.	Beständigkeit	ein einigermaßen gleichbleibendes Leben führen
12.	Dankbarkeit	dankbar und anerkennend sein
13.	Demut	anspruchslos und bescheiden sein
14.	Ehrlichkeit	ehrlich und wahrhaftig sein
15.	Einfachheit	ein bescheidenes Leben mit geringen Ansprüchen leben
16.	Einsamkeit	abgeschieden von anderen Zeit und Raum für mich haben
17.	Erfolg	wichtige Errungenschaften erzielt haben
18.	Familie	eine glückliche, liebevolle Familie haben
19.	Fantasie	Träume haben und Möglichkeiten sehen
20.	Fitness	körperlich fit und stark sein
21.	Fleiß	gut und hart an meinen Lebensaufgaben arbeiten
22.	Flexibilität	mich leicht auf neue Umstände einstellen können
23.	Freiheit	frei von unangemessenen Restriktionen und Beschränkungen sein
24.	Freude	Freude/gerne leben, sich am Leben freuen können
25.	Freundschaft	enge, unterstützende Freunde haben
26.	Führung	andere führen und begeistern
27.	Fürsorglichkeit	andere ermutigen und unterstützen
28.	Genauigkeit	es mit meinen Meinungen und Glaubensvorstellungen genau nehmen
29.	Gerechtigkeit	mich für gerechte und gleiche Behandlung aller einsetzen
30.	Gesundheit	körperlich in guter Verfassung und gesund sein
31.	Gottes Wille	Gottes Willen erkennen und gehorchen
32.	Großzügigkeit	was ich habe, mit anderen teilen
33.	Herausforderung	schwierige Aufgaben und Probleme angehen
34.	Hilfsbereitschaft	anderen helfen und zu Diensten sein
35.	Hoffnung	eine positive und optimistische Haltung bewahren
36.	Höflichkeit	mich anderen gegenüber höflich und rücksichtsvoll verhalten
37.	Humor	die humorvolle Seite an mir und der Welt sehen
38.	innerer Friede	Frieden mit mir selbst machen
39.	Integrität	mein tägliches Leben gemäß meinen Werten leben.
40.	Intelligenz	mir einen scharfen und regen Verstand bewahren
41.	Intimität	meine intimsten Erfahrungen mit anderen teilen
42.	Kompetenz	meine täglichen Tätigkeiten beherrschen
43.	Kompromiss	Bereitschaft zum Geben und Nehmen, um eine Einigung zu erzielen
44.	Kooperation	mit anderen zusammenarbeiten

45. Kreativität	neue Dinge erschaffen und ideenreich sein
46. Kunst	Kunst wertschätzen oder mich darin ausdrücken
47. Leidenschaftlichkeit	tiefe Gefühle mit Ideen, Handlungen oder Menschen verbinden
48. Liebe erfahren	von meinen Nächsten geliebt werden
49. Liebe geben	anderen Liebe schenken
50. Macht	Kontrolle über andere haben
51. Maßhalten	Exzesse vermeiden und ein rechtes Maß finden
52. Mitgefühl	mitfühlend und aus Sorge um andere handeln.
53. Mitwirkung	meinen dauerhaften Beitrag zur Welt leisten
54. Monogamie	eine einzige eng vertraute Liebesbeziehung führen
55. Musik	Musik genießen und mich in ihr ausdrücken
56. Muße	mir Zeit zum Entspannen und Genießen nehmen
57. Mut	mutig und stark den Widrigkeiten trotzen
58. Neugier	neue Dinge herausfinden, erfahren und lernen
59. Nonkonformismus	Autoritäten und Normen anzweifeln und hinterfragen
60. Offenheit	offen für neue Erfahrungen, Ideen und Möglichkeiten sein
61. Ökologie	im Einklang mit der Umwelt leben
62. Ordnung	ein geordnetes und gut organisiertes Leben führen
63. Patriotismus	mein Land lieben, ihm dienen und es beschützen
64. Pflichtbewusstsein	meinen Aufgaben und Verpflichtungen nachkommen
65. Pragmatismus	mich auf das konzentrieren, was machbar, vernünftig und sinnvoll ist
66. Realismus	realistisch und pragmatisch urteilen und handeln
67. Risikofreude	Risiken eingehen und Gelegenheiten ergreifen
68. Romantik	intensive, aufregende Liebe erfahren
69. Ruhm	bekannt und anerkannt sein
70. Schönheit	es genießen, von Schönheit umgeben zu sein
71. Schützen	geliebten Menschen Sicherheit und Geborgenheit geben
72. Selbstachtung	ein gutes Gefühl mir selbst gegenüber haben
73. Selbstannahme	mich akzeptieren, wie ich bin
74. Selbstbeherrschung	diszipliniert handeln
75. Selbsterkenntnis	ein tiefes, mir selbst gegenüber ehrliches Wissen über mich selbst haben
76. Sexualität	ein aktives und befriedigendes Sexleben haben
77. Sicherheit	mich sicher und geborgen fühlen
78. Sorgfalt	bei allem, was ich tue, sorgfältig und gewissenhaft sein
79. Spaß	spielen und Spaß haben
80. Spiritualität	geistig wachsen und reifen
81. Toleranz	diejenigen, die sich von mir unterscheiden, akzeptieren und respektieren
82. Tradition	anerkannten Regeln der Vergangenheit folgen
83. Treue	treu und loyal in der Beziehung sein
84. Tugend	ein moralisch einwandfreies und vorbildliches Leben führen
85. Unabhängigkeit	frei von Abhängigkeiten von anderen sein
86. Verantwortung	verantwortliche Entscheidungen treffen und ausführen
87. Verbindlichkeit	dauerhafte, bedeutsame Bindungen eingehen
88. Vernunft	mich von Vernunft, Logik und Schlüssigkeit leiten lassen
89. Versöhnlichkeit	anderen gegenüber versöhnlich sein
90. Vielschichtigkeit	die Unwägbarkeiten des Lebens begrüßen
91. Vorsorge	mich um meine Familie kümmern und für sie Vorsorge treffen
92. Wachstum	nicht aufhören, mich zu verändern und zu wachsen
93. Wahrhaftigkeit	so handeln, dass ich mir selbst treu bin
94. Weltfrieden	etwas dafür tun, den Frieden in der Welt zu ermöglichen
95. Wissen	wertvolles Wissen ansammeln und weitergeben
96. Wohlstand	viel Geld haben
97. Zielstrebigkeit	meinem Leben Sinn und Richtung geben
98. Zugehörigkeit	das Gefühl haben, dazuzugehören, Teil von etwas zu sein
99. Zuverlässigkeit	verlässlich und vertrauenswürdig sein
100. Zuwendung	sich um andere kümmern

A2 „Wer ich bin und wer ich werden möchte“

Wer ich bin und wer ich werden möchte

Verwenden Sie dieses Arbeitsblatt, um auszuarbeiten, was Ihre wichtigsten Werte sind. Welches Verhalten unterstützt diese und welches Verhalten nicht?

Werte	Verhalten, das zu meinen Werten passt	Verhalten, das nicht zu meinen Werten passt
Es ist wichtig für mich ...	Ich mag mich selbst am liebsten, wenn ich ...	Ich mag mich selbst am wenigsten, wenn ich ...
... das Vertrauen anderer zu haben	... auch das tue, was ich gesagt habe	... etwas stehle
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

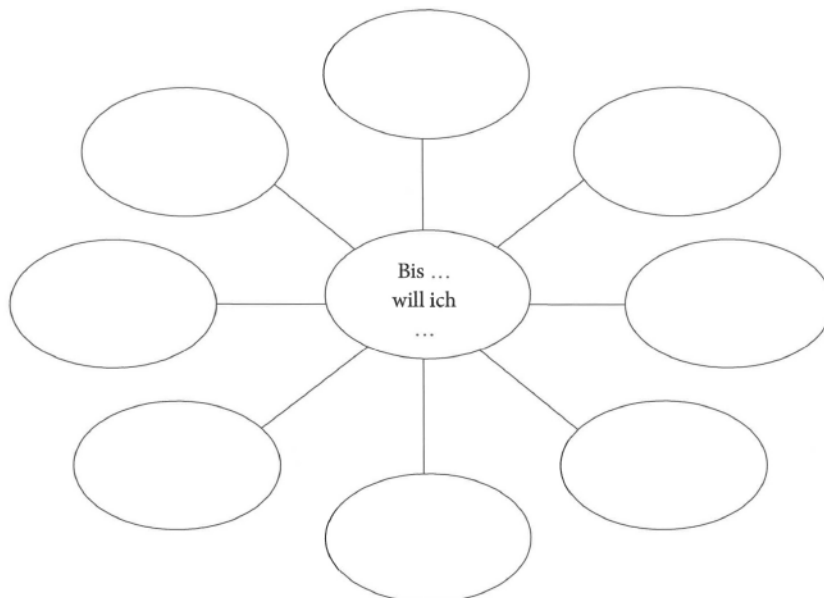
A3 „Sprechblasen-Blatt“



A4 „Was möchte ich verändern?“

Was möchte ich verändern?

- 1 — Schreiben Sie die wichtigsten Dinge auf, die Sie im nächsten Jahr erreichen möchten.
- 2 — Stellen Sie sich vor, wie es aussieht, sich anfühlt und klingt, wenn Sie jedes dieser Ziele erreichen.
- 3 — Wie wirkt das auf die Menschen aus, die Ihnen wichtig sind?
- 4 — Streichen Sie nun alles, was Sie nicht wirklich wollen.
- 5 — Streichen Sie alles, was Sie nicht kontrollieren können.
- 6 — Streichen Sie alles, das nicht zu der Person passt, die Sie sind und sein möchten.



A5 „Meine aktuelle Motivationslage“

Meine aktuelle Motivationslage

Diskutieren Sie das Arbeitsblatt mit Ihrem Therapeuten und füllen Sie dann die Felder unten aus.

Ich kann, aber ich will nicht ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	Ich will, ich kann, ich werde ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
Ich kann nicht und ich will nicht ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	Ich will, aber ich kann nicht ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

A6 „Gemeinsame Ziele finden“

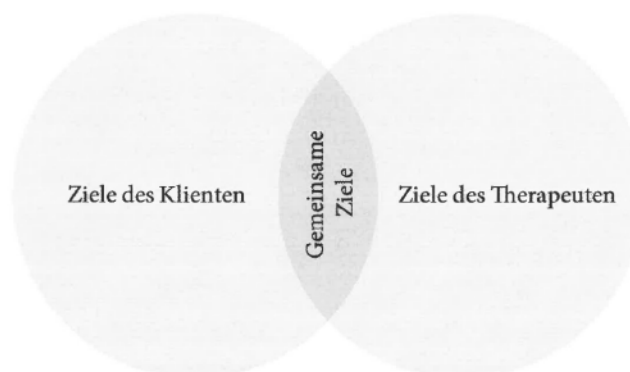
Gemeinsame Ziele finden

Diskutieren Sie AB 7 mit dem Klienten. Identifizieren und beachten Sie sich überschneidende Bereiche zwischen ...

Zielen des Klienten

Ihren Zielen

Wo es Überschneidungen gibt, gibt es auch ein Potenzial für die Zusammenarbeit mit dem Ziel der Veränderung.



A7 „Evokative Fragen“

Evokative Fragen stellen

Wunsch

Wunsch-Fragen enthalten meistens Verben wie *wollen*, *wünschen* und *mögen*. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, nach Veränderungswünschen zu fragen:

„Welche Veränderungen der Situation würden Sie sich wünschen?“

„Welche Resultate *erhoffen* Sie sich von unserer gemeinsamen Arbeit?“

„Beschreiben Sie mir, was Ihnen an der jetzigen Situation *nicht gefällt*.“

„Wenn Sie daran denken, wie Ihr Leben in einem Jahr aussehen könnte, welche Veränderungen *wünschen* Sie sich dann gegenüber jetzt?“

„Welche *Wünsche* haben Sie für Ihre Ehe?“

„Was *erhoffen* Sie sich von diesem Behandlungsangebot?“

Fähigkeit

Fragen nach Fähigkeiten zielen darauf, was eine Person tun *kann*, wozu sie *in der Lage ist* oder – vorsichtiger und in Form von Hypothesen – was sie möglicherweise tun *könnte* (ohne sich darauf festlegen zu müssen, es tatsächlich zu tun):

„Wenn Sie sich wirklich dazu entschließen würden, dass Sie abnehmen wollen, wie *könnten* Sie dann vorgehen?“

„Welche Veränderungen würden Sie sich *zutrauen*?“

„Welche Vorstellungen haben Sie, wie Sie _____ *könnten*?“

„Wie *zuversichtlich* sind Sie, dass Sie _____ könnten, sobald Sie sich dazu entschlossen haben?“

„Welche von den verschiedenen Optionen, die Sie sich angeschaut haben, ist für Sie wahrscheinlich am ehesten *machbar*?“

„Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie *imstande sein werden*, zu _____?“

Motive

Mit Fragen nach spezifischen Gründen erkunden Sie Wenn-dann-Zusammenhänge, die dafür sprechen, dass der Klient über eine Veränderung nachdenkt oder sie angeht:

„Welche Gründe sprechen für Sie dafür, dass Sie mehr Sport machen?“

„Was sind für Sie die Schattenseiten der gegenwärtigen Situation?“

„Welche positiven Aspekte könnten sich für Sie daraus ergeben, dass Sie mit dem Trinken aufhören?“

„Warum würde es sich für Sie lohnen, zu _____?“

„Ergänzen Sie den folgenden Satz: ‚Es kann nicht so weitergehen, weil ...‘“

„Was sind die drei besten Gründe dafür, zu _____?“

Eine weitere direkte Strategie, Change Talk zu evozieren, sind Fragen, die die Normalität der Ambivalenz betonen:¹⁷

„Die meisten Menschen, die sich mit möglichen Veränderungen auseinandersetzen, haben dabei gemischte Gefühle. Vermutlich gibt es für Sie mehrere Gründe, alles so zu lassen, wie es ist, und vermutlich sind Ihnen auch einige Gründe eingefallen, die für eine Veränderung sprechen. Welche Gründe für eine Veränderung sind Ihnen zum Beispiel durch den Kopf gegangen?“

Notwendigkeit

Im Sprechen über Notwendigkeit kommt zum Ausdruck, wie dringlich eine Veränderung ist, ohne dass dabei unbedingt bestimmte Gründe genannt sein müssen. Fragen zur Notwendigkeit können den Klienten aber durchaus auch dazu anregen, über Gründe zu sprechen (was dann willkommen ist). Auch hier gibt es viele Möglichkeiten, wie Sie fragen können:

„Was *muss* geschehen?“

„Wie *wichtig* ist es für Sie, zu _____?“

„Als wie *ernst* oder *dringend* empfinden Sie das?“

„Was *muss* sich nach Ihrem Gefühl ändern?“

„Vervollständigen Sie den folgenden Satz: ‚Ich *muss unbedingt* _____.“

Die falschen Fragen

Welche Fragen sollten Sie besser nicht stellen? Bei den folgenden Beispielen handelt es sich um offene Fragen, von deren Verwendung wir im Allgemeinen abraten würden:

„Warum hat sich bei Ihnen nichts geändert?“

„Was bringt Sie dazu, so weiterzumachen?“

„Warum können Sie das Rauchen nicht sein lassen?“

„Was ging Ihnen durch den Kopf, als Sie es vermasselt haben?“

„Warum geben Sie sich nicht mehr Mühe?“

„Was sind die besten drei Gründe für Sie, aus diesem Behandlungsprogramm auszusteigen?“

„Was ist denn los mit Ihnen?“

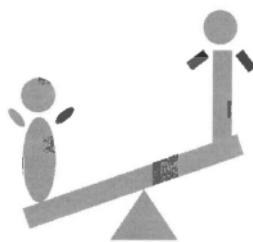
„Wie kann es sein, dass Sie zu _____ zurückgehen wollen?“

„Warum sind Sie nicht imstande, zu _____?“

Warum sind diese Fragen nicht zu empfehlen? Weil die Person, wenn sie direkt darauf antwortet, dies wahrscheinlich in Sustain Talk tun wird. Außerdem ist der Ton bei einigen dieser Fragen vorwurfsvoll und würde wahrscheinlich den Rapport schwächen und Dissonanz erzeugen.

A8 „Motivationswaage“

Vorteile des Bleibens	Vorteile des Weggehens
Nachteile des Bleibens	Nachteile des Weggehens

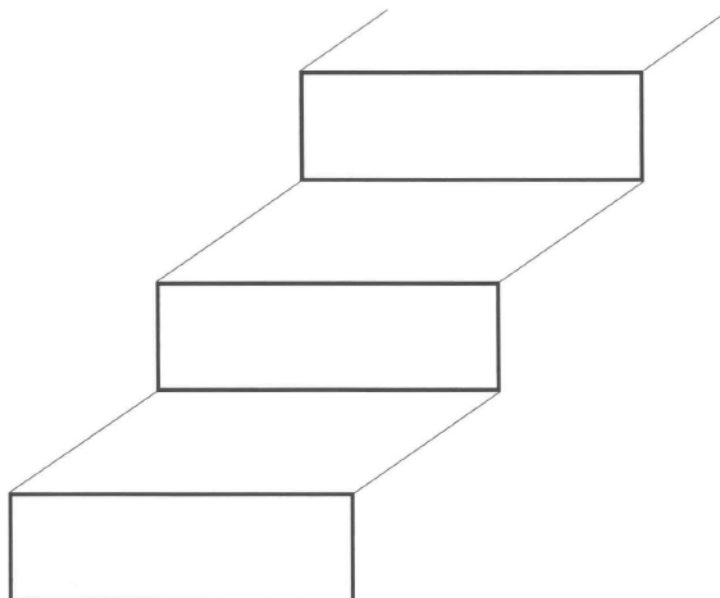
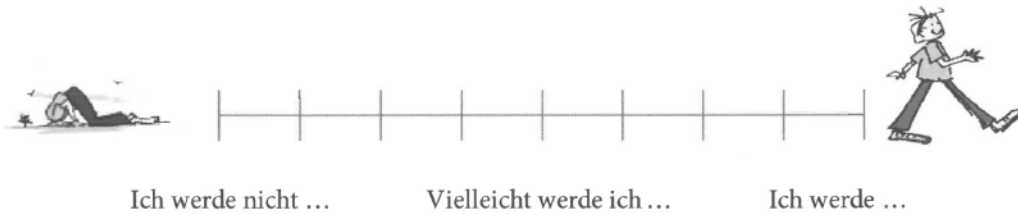


Gewichtung	Gründe, warum ich bleiben möchte, wie ich bin	Gründe, warum ich mich ändern will	Gewichtung

A9 „Einen Plan ausarbeiten“

Einen Plan ausarbeiten: Erste Schritte

- 1 — Benennen Sie drei Schritte in Richtung einer Veränderung, die Sie wirklich machen *wollen* und erreichen *können*.
- 2 — Bewerten Sie nun, wie zuversichtlich Sie sind, dass Sie diesen Schritt machen *werden* (1 – 10).
- 3 — Ändern Sie Ihre Planung über die einzelnen Schritte, wenn Ihre Wertung unter 8 liegt.
- 4 — Schreiben Sie den Zeitpunkt dazu, an dem Sie diesen Schritt tun werden.



Einen Plan ausarbeiten: Ausführung

1 — Wem werde ich von meinem Plan erzählen?

2 — Wann und wie werde ich meine Fortschritte dokumentieren?

3 — Was tue ich, wenn ich Fehler mache, und wer wird mir helfen?

4 — Was werde ich tun, denken und fühlen, wenn ich mich verändert habe?

A10 „Planung im Detail“

Ins Detail gehen

Ist das Ziel klar festgelegt, kann es hilfreich sein, sich etwas genauer mit den Schritten dorthin zu befassen. Das kann den Planungsprozess unterstützen und hilft zu erkennen, wann ein Fortschritt erzielt wird. Um ein Ziel zu präzisieren, empfiehlt sich für alle drei in diesem Kapitel beschriebenen Szenarien die Anwendung von Zielerreichungsskalen (Goal Attainment Scaling, Kiresuk, Smith & Cardillo, 1994). Diese Methode wurde ursprünglich als Standardverfahren zur Evaluation von Behandlungsergebnissen für eine Reihe von Problembereichen in der Psychotherapie entwickelt.

Im Kern geht es bei dieser Methode darum, einen Weg zu finden, graduelle Stufen für die auf dem Weg zum Ziel vollzogene Veränderung festzulegen. Dahinter steckt die Absicht, ein Verfahren zu etablieren, mit dem man sich im gewöhnlichen Gespräch vergewissert, wie eine Person auf dem Weg zum Ziel vorankommt. Wir fanden dabei das Erstellen einer Skala von –3 bis +3 sinnvoll. Der Nullpunkt der Skala beschreibt den anfänglichen Status quo (zum Beispiel bei Therapiebeginn). Das beste vorstellbare Ergebnis ist +3 mit den Vorstufen +1 und +2. Dementsprechend ist –3 das schlechteste vorstellbare Ergebnis mit den zugehörigen negativen Vorstufen –1 und –2. Für das oben erwähnte Lernzeiten-Beispiel könnte eine auf der tatsächlich mit Lernen verbrachten Wochenstundenzahl aufgebaute Skala folgendermaßen aussehen:

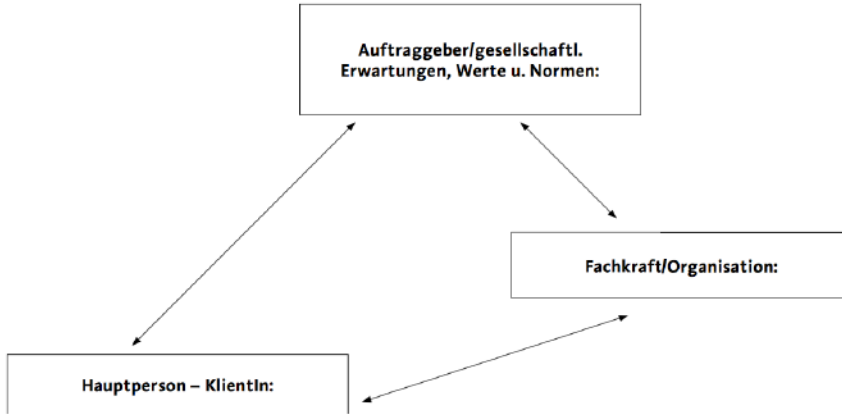
- +3 16 oder mehr Stunden
- +2 10–15 Stunden
- +1 5–9 Stunden
- 0 4 Stunden (gegenwärtiges Niveau)
- 1 3 Stunden
- 2 2 Stunden
- 3 1 Stunde oder weniger

Idealerweise kann mit einer derartigen Skala jeder Therapeut (und auch der Klient) Fortschritte auf ein Ziel hin (oder von ihm weg) für jede beliebige Woche problemlos bestimmen. Diese Methode kann für mehrere Veränderungsziele derselben Person angewendet werden, wie in Abbildung 20.1 veranschaulicht.

Abbildung 20.1: Ein Beispiel für eine Zielerreichungsskala

	Ziel 1: mehr Sport (Herz-Kreislauf-Training)	Ziel 2: mehr intensiv mit den Kindern verbrachte Zeit	Ziel 3: den Alkoholkonsum verringern
+3	200 Minuten oder mehr	8 Stunden oder mehr	0–7 Standarddrinks
+2	131–199 Minuten	6–7 Stunden	8–14 Standarddrinks
+1	61–130 Minuten	4–5 Stunden	15–20 Standarddrinks
0	50–60 Minuten in dieser Woche	ungefähr 3 Stunden in dieser Woche	21–28 Standarddrinks die Woche
–1	31–49 Minuten	2 Stunden	29–35 Standarddrinks
–2	11–30 Minuten	1 Stunde	36–49 Standarddrinks
–3	10 Minuten oder weniger	weniger als 1 Stunde	> 50 Standarddrinks

Wer will was von wem?

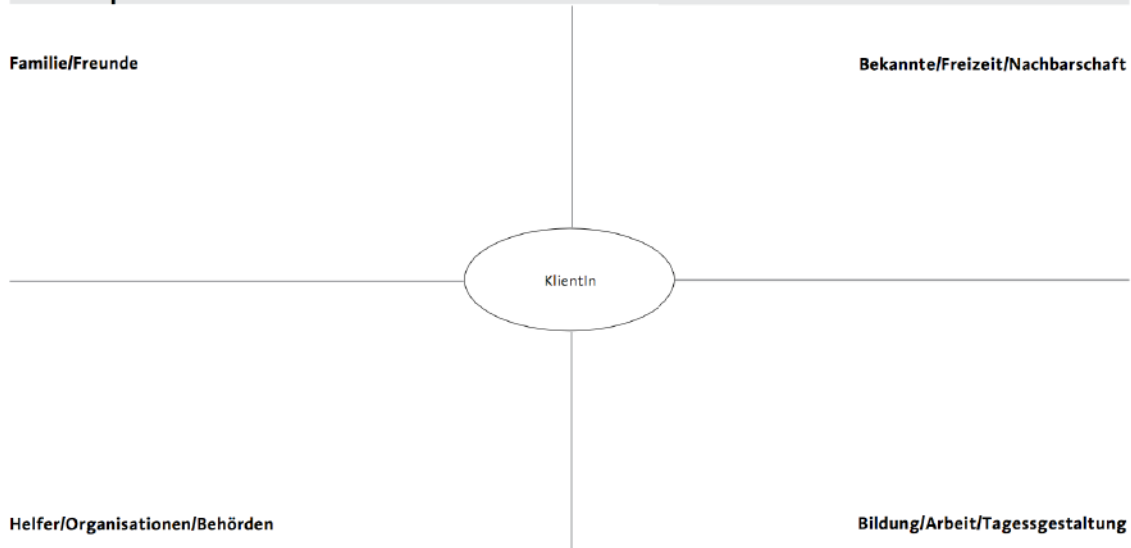


- Weshalb sitzen wir zusammen?
- Wer hat welche Aufgaben?
- Wer hat welche Erwartungen an wen?
- Wie sollen wir zusammenarbeiten? – Wer entscheidet über was?
- Was sollte nicht passieren?
- Unter welchen Voraussetzungen kann die Zusammenarbeit beendet werden?

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul A Intervention 2

Wer spielt hier ebenfalls eine Rolle?



- Welche Menschen sind für Sie wichtig? Wie nahe/wie weit entfernt steht diese Person?
- Wer kennt wen? Welche Person hat eine zentrale Funktion in Ihrem Netzwerk („VIP“?)
- Wer hat besondere Erwartungen an Sie? Wie sieht das Ihrerseits aus?

(in Anlehnung an die VIP-Karte, Herwig-Lempp 2012)

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul A Intervention 3a

Modul A – Orientierung

3a

Wo sehen andere bei mir Probleme und was soll sich bei mir verändern?

Wer? (Akteur)	Welche Probleme sieht der Akteur? (IST)	Was soll aus Sicht des Akteurs verändert werden? (SOLL)
Auftraggeber (Gericht etc.)		
andere Personen		
andere Personen		
Fachkraft		

Mein Veränderungsthema:

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul A Intervention 3b

Modul A – Orientierung

3b

Wofür bin ich motiviert?

Ich kann, aber ich will nicht	Ich will, ich kann, ich werde
Ich kann nicht und will nicht	Ich will, aber kann nicht

(Fuller/Taylor 2012, 64)

➔ Zusätzlich: standardisierten Fragebogen ausfüllen (Selbsteinschätzung)

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Wo steht mein Klient? – Veränderungsmotivation und motivorientierten Beziehungsstrategie

a) Auf welcher Motivationsstufe steht der Klient?

Das Veränderungsthema:	
Stufe	Fakten und Beobachtungen
Absichtslosigkeit	
Absichtsbildung	
Vorbereitung	
Handlung	
Aufrechterhaltung	
Zum Veränderungsthema befindet sich mein Klient vermutlich auf Stufe:	
<input type="checkbox"/> Absichtslosigkeit <input type="checkbox"/> Absichtsbildung <input type="checkbox"/> Vorbereitung <input type="checkbox"/> Handlung <input type="checkbox"/> Aufrechterhaltung	

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

b) motivorientierte Beziehungsgestaltung

Welches Verhalten zeigt mir der Klient auf der Beziehungsebene?	
Welche Pläne/Motive stehen dahinter?	
Welche Grundbedürfnisse werden damit primär befriedigt?	<input type="checkbox"/> Orientierung und Kontrolle <input type="checkbox"/> Selbstwertschutz und -erhöhung <input type="checkbox"/> Bindung <input type="checkbox"/> Luststreben/Unlustvermeidung
Meine Strategie: Welche motivorientierte Strategie soll ich umsetzen? <input type="checkbox"/> Befriedigung von Grundbedürfnissen: <input type="checkbox"/> Begrenzung/Ignorieren von problematischen Verhaltensweisen:	

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul B Intervention 4

Modul B – Klärung des Veränderungsthemas

4

Welche Folgen hat mein Verhalten?

Veränderungsthema:		
	Vorteile	Nachteile
jetzt (kurzfristig)	für mich:	für mich:
	für andere:	für andere:
später (langfristig)	für mich:	für mich:
	für andere:	für andere:

Bilanz: _____

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul B Intervention 5

Modul B – Klärung des Veränderungsthemas

5

Wie finde ich das?

Meine Meinung zum Veränderungsthema

Aber ...*

Ist das immer so?

*Wie wahrscheinlich ist es,
dass ...?*

Wie kommen Sie darauf?

Woraus schließen Sie das?

Steht das in Ihrer Macht?

Was hat das mit Ihnen zu tun?

Weshalb muss das so sein?

Wer sagt Ihnen das?

Wie fänden Sie es, wenn

...?

*Hilft Ihnen das dabei, Ihr Ziel
zu erreichen?*

Möchten Sie das?

*Hilft Ihnen diese Einstellung auf
längere Zeit?*

Wollen Sie auf die Vorteile der

Alternative verzichten?

Was folgere ich daraus?

* sokratische Fragen nach Stavemann (2008)

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul B Intervention 6

Modul B – Klärung des Veränderungsthemas

6

Was würde ... dazu sagen?

Was würden wichtige Personen in meinem sozialen Umfeld zu meinem Veränderungsthema sagen?

	Woran würde diese Person merken, dass ich mich verändert habe?	Was würde diese Person sagen, dass ich mich SO verändert habe?	Was würde diese Person sagen, wenn ich nichts verändere?	Was würde diese Person mir raten?
Person 1:				
Person 2:				
Person 3:				

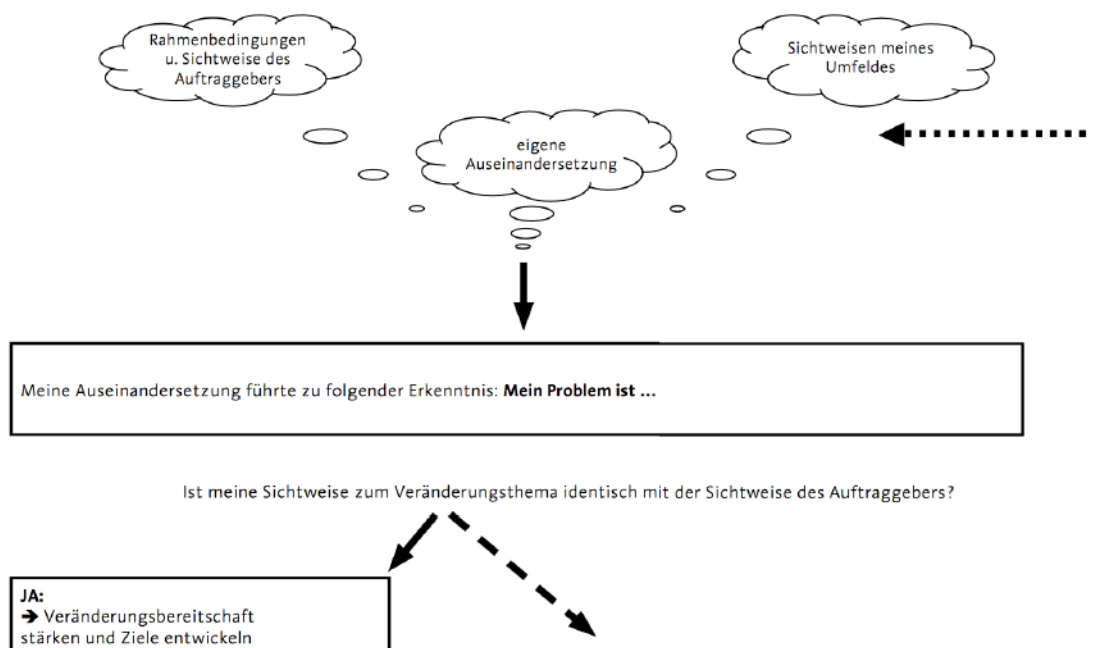
Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul B Intervention 7

Modul B – Klärung des Veränderungsthemas

7

Das heißt: Mein Problem ist ...



Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul B Reflexion 2

Modul B – Klärung des Veränderungsthemas

R2

Ist mein Klient problemeinsichtig?

Reflexionsfragen der Fachkraft:

- Hat mein Klient **Problemeinsicht** entwickeln können?
- Stimmt seine Problemeinsicht mit dem **Veränderungsthema**, welches durch den Zwangskontext begründet wird, überein?
- Hat der Klient jetzt die **Motivationsstufe** der Absichtslosigkeit hinter sich lassen können? Treffen die motivationsdiagnostischen Einschätzungen zu? Was spricht dafür / was dagegen?
- Welche Wirkungen hat meine bisherige Strategie der **motivorientierten Beziehungsgestaltung** erzielen können? Stimmen meine Annahmen? Auf welche **Motive/Pläne** des Klienten in der **Beziehung** zu mir gehe ich ein? Welche Grundbedürfnisse werden damit befriedigt?

Notizen:

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul C Intervention 8

Modul C – Stärkung der Veränderungsbereitschaft

8

Wie lebe ich in fünf Jahren?

Lebensbereich	Wie lebe ich? Welche Dinge sind mir wichtig? Welche Ziele verfolge ich?
Gesundheit	
Beschäftigung/Arbeit	
Finanzen	
Wohnen	
Partnerschaft/Familie	
Freunde/Bekannte	
Freizeit/Hobbys	
Persönliches	

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul C Intervention 9

Modul C – Stärkung der Veränderungsbereitschaft

9

Ja, aber ...

Mein Problem:	Vorteile	Nachteile
Wenn es so bleibt, wie es jetzt ist:		
Wenn es anders wird, wie?		

(nach Körkel/Drinkmann 2002)

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul C Intervention 10

Modul C – Stärkung der Veränderungsbereitschaft

10

Gehen oder Stehen?

GEHEN – Perspektiven: Wohin könnte sich das Veränderungsthema entwickeln oder sich verändern? Welche sind meine Perspektiven in fünf Jahren? Wie stelle ich mir das vor?

STEHEN – Ausgangslage: Wo stehe ich jetzt mit meinem Veränderungsthema? Wie stelle ich mir das vor?

 Welche **Tendenzen** kann ich – nach mehrmaligem Hin und Her zwischen Perspektiven und Ausgangslage – erkennen? „Gehen“ oder „Stehen“?

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul C Intervention 11

Modul C – Stärkung der Veränderungsbereitschaft

11

Schaffe ich das?

Welche Situationen/Probleme konnte ich in meinem bisherigen Leben erfolgreich meistern?	Situationen/Probleme:	Wie ist mir das gelungen?
Wie schaffe ich es, zuversichtlich zu sein, dass meine Veränderungen erfolgreich sein werden?	Was stärkt meine Hoffnung und Zuversicht?	Was steht im Weg? Welche Hindernisse muss ich überwinden?
Wie bewerte ich mein Veränderungsthema?	Was stimmt mich positiv? Was sehe ich optimistisch?	Was löst Angst aus? Wobei bin ich skeptisch?

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul C Reflexion 3

Modul C – Stärkung der Veränderungsbereitschaft

R3

Ist mein Klient bereit für Veränderungen? – „Rubikon“-Check

Reflexionsfragen der Fachkraft:

- Gibt es Anzeichen dafür, dass der Klient seine Ambivalenzen bewältigen kann?
- Ist es dem Klienten gelungen, die Ausgangslage mit der Zukunftsperspektive in Verbindung zu bringen und aus den Diskrepanzen eine Veränderungsmotivation zu entwickeln?
- Traut sich mein Klient die Veränderungen zu? Konnte er Hoffnung und Zuversicht aufbauen? Bewertet er die Veränderungen positiv?
- Hat der Klient jetzt die **Motivationsstufe** der Absichtsbildung hinter sich lassen können? Treffen die motivationsdiagnostischen Einschätzungen zu? Was spricht dafür, was dagegen?

→ Hat der Klient den „Rubikon“ überschritten? Andernfalls: Vertiefung des Moduls C

- Welche Wirkungen hat meine bisherige Strategie der **motivorientierten Beziehungsgestaltung** erzielen können? Stimmen meine Annahmen? Welche Motive/Pläne befriedigt der Klient in der Beziehung zu mir? Welche Grundbedürfnisse werden damit erfüllt?

Notizen:

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul D Intervention 12a

Modul D – Zielentwicklung und Planung

12a

Woraufhin will ich mein Verhalten und meine Situation verändern? – Veränderungsplan

Leitziel:

Mein Veränderungsziel	Daran merke ich die Zielerreichung (Indikatoren)	Was mache ich konkret? Bis wann? (Handlungen)	Wer/was hilft mir dabei? (Ressourcen)	Was habe ich nachher davon? (Erwartung/Nutzen)
1.				
2.				
3.				

Klug/Zebrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul D Intervention 12b

Modul D – Zielentwicklung und Planung

12b

Sind meine Ziele okay?

Erfüllen meine Ziele die Erwartungen der Auftraggeber unseres Kontaktes (Gericht etc.)?

ja nein

Nehmen meine Ziele einen Bezug zu den Sichtweisen meines sozialen Umfelds? Welche Auswirkungen haben meine Ziele und Pläne auf mein soziales Umfeld?

ja nein

Nehmen meine Ziele einen Bezug auf die erarbeitete Problemeinsicht („mein Problem“)?

ja nein

Handelt es sich wirklich um „meine“ Ziele? Sind mir diese Ziele wichtig?

ja nein

Wo stehen meine Ziele auf dem „Zielbarometer“? Sind meine Ziele realistisch? Sind sie anspruchsvoll genug?

ja nein

„Zielbarometer“/Zielerreichungsskala (in Anlehnung an Kiresuk/Sherman, 1968)

- 2	0	+ 2	+ 4
Verschlechterung (kein Veränderungsziel)	aktuelle Situation (Stabilisierungsziel)	realistischer Zustand (realistisches Ziel)	Idealzustand (Wunschziel/Idealziel)



Klug/Zebrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul D Intervention 13

Modul D – Zielentwicklung und Planung

13

Was oder wer hilft mir dabei, meine Ziele zu erreichen?

Welche Ressourcen brauche ich zur Umsetzung meines Veränderungsplanes?	vorhandene / zu aktivierende Ressourcen	zu erschließende oder aufzubauende Ressourcen	Aktionen zur Ressourcenerschließung	
			Was?	Wer tut das?
physische u. psychische Ressourcen				
soziale Ressourcen				
ökonomische Ressourcen				
ökologische Ressourcen				

Klug/Zebritz, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul D Intervention 14

Modul D – Zielentwicklung und Planung

14

So kann es klappen!

Damit ich meine geplanten Handlungen im Veränderungsplan (AB 12a) leichter umsetzen kann, bereite ich mich mental darauf vor:

Um welche Handlung/Situation geht es?	„Starten“		„Dranbleiben“		Wie belohne ich mich, wenn ich das geschafft habe?
	In welcher Situation werde ich handeln?	Was werde ich dann genau tun?	Was könnte mich dabei stören?	Was tue ich, um trotzdem meine Handlung umzusetzen?	
	Wenndann ...	Wenndann ...	

(nach Faude-Koivisto/Gollwitzer 2009)

Klug/Zebritz, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Ist mein Klient gut vorbereitet?

Reflexionsfragen der Fachkraft:

- Entspricht der Handlungsplan den Anforderungen des **Zwangskontextes**?
- Unterstützen die Akteure im **sozialen Netzwerk** des Klienten den Handlungsplan?
- Sind die Ziele im Handlungsplan für den Klienten von **subjektiver Bedeutung** und im **Annäherungsmodus formuliert**?
- Wurden die für die Umsetzung des Handlungsplans notwendigen **Ressourcen** aktiviert oder erschlossen?
- Ist die **Umsetzungsplanung** vorbereitet? Sind die Umsetzungsschritte realistisch?
- Befindet sich der Klient jetzt in der **Motivationsstufe** der Vorbereitung/Handlung?
- Welche Wirkungen hat meine bisherige Strategie der **motivorientierten Beziehungsgestaltung** erzielen können? Stimmen meine Annahmen? Welche Motive/Pläne erfüllt der Klient in der Beziehung zu mir? Welche Grundbedürfnisse werden damit befriedigt?

Notizen:

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Modul E Intervention 15

So bleibe ich dran!

1. „Belohnungen“ bei der Umsetzung meiner Ziele („Meilensteine“ der Umsetzung)

	Wenn ich ...erreicht habe„belohne“ ich mich mit ...
Meilenstein		
Meilenstein		
Meilenstein		

2. Wer hilft mir, dranzubleiben, nicht aufzugeben oder andere Dinge in den Vordergrund zu stellen?

	Welche Person hilft mir?	Wie macht sie das ... und was muss ICH tun?
Ziel 1		
Ziel 2		
Ziel 3		

3. Was mache ich, wenn meine Veränderungen nicht klappen? Was tue ich bei einem „Rückfall“?

	Was könnte nicht klappen?	Was mache ich dann?
Ziel 1		
Ziel 2		
Ziel 3		

Klug/Zobrist, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Wie kann ich den Veränderungsprozess begleiten?

Reflexion der Fachkraft

Wie beobachte ich den Verlauf der Umsetzung des Veränderungsplans?	
Wie halte ich Kontakt zum Klienten und zu seinem sozialen Netzwerk?	
Welche Kontrollen will ich vereinbaren?	
Wie stelle ich sicher, dass mein Klient Unterstützung holt, wenn der Plan zu scheitern droht?	
Auf welche Situationen oder Faktoren muss ich besonders achten (Risiken? Warnsignale?)?	
Was tue ich, wenn der Klient in alte Verhaltensmuster zurückfällt?	
Mit wem habe ich den Fall besprochen? (Intervision? Supervision? kollegiale Beratung? Vorgesetzter?)	

Klug (Zehrfuß, Motivierte Klienten trotz Zwangskontext © 2013 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München