

# Erwerbslos und antriebslos

Motivationsförderung in der Sozialen Arbeit



## Bachelor-Arbeit

Benjamin Hohl und Roman Amrein  
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
Studiengang VZ 2015-2018

**Bachelor-Arbeit**  
Ausbildungsgang **Sozialarbeit**  
Kurs **VZ 2015-2018**

**Benjamin Hohl**  
**Roman Amrein**

**Erwerbslos und antriebslos**

**Motivationsförderung in der Sozialen Arbeit**

Diese Bachelor-Arbeit wurde im August 2018 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialarbeit**.

---

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

---

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

---

Reg. Nr.:

---

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. Sozialarbeiterisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

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

Luzern, im August 2018

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit  
Leitung Bachelor

## Abstract

Ein Grundwert der Sozialen Arbeit ist, dass alle Menschen ein Anrecht auf ein selbstbestimmtes Leben haben, frei ihre eigene Entscheidungen treffen können und somit befähigt sind, ihr Wohlbefinden zu erhalten. In der Realität, ist bei erwerbslosen Personen dieser Grundwert stark eingeschränkt. Verschiedene Akteure haben in der Zusammenarbeit mit Erwerbslosen ihre strukturierten Vorgehensweisen. Dabei fehlt es den Betroffenen oftmals an Handlungsspielraum und der Möglichkeit zur Selbstbestimmung. Dies hat eine negative Auswirkung auf ihre Motivation und ihr Wohlbefinden, welche stark miteinander verknüpft sind.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Motivation im Kontext der Erwerbslosigkeit. Dabei fragen sich die Autoren, mit welchen Beratungsmethoden Professionelle der Sozialen Arbeit, die Motivation bei antriebslosen Erwerbslosen, entscheidend anregen können.

Dazu wurden in einem ersten Teil die Erwerbslosigkeit und ihre Wechselwirkung zur Antriebslosigkeit genauer betrachtet. Hier liefern verschiedene empirische Studien und Forschungsergebnisse die Grundlage. Im zweiten Teil der Arbeit, wird auf die Entstehung der Motivation und ihre Positionierung im System der Grundbedürfnisse und des Wohlbefindens eingegangen. Dafür wurden zwei Theorien der modernen Psychologie verglichen und ausgewertet. Mit dieser Grundlage werden im letzten Teil zwei gängige Beratungsmethoden der Sozialen Arbeit hinzugezogen und praktische Beratungsmethoden für die Zusammenarbeit mit Erwerbslosen abgeleitet.

Die Ergebnisse zeigen, dass Beratungsmethoden welche bei Klientinnen und Klienten mehrere Grundbedürfnisse ansprechen und befriedigen, die wirksamsten in Bezug auf eine Steigerung der Motivation sind.

# Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	III
Danksagung	1
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage	2
1.2 Berufsrelevanz und Motivation	3
1.3 Fragestellungen	4
1.4 Ziele und Abgrenzung der Arbeit	4
1.5 Aufbau der Arbeit	5
2 Antriebslosigkeit bei Erwerbslosen im Kontext der Sozialberatung	6
2.1 Begriffe und Definitionen	6
2.2 Bio-psycho-soziale Faktoren in Wechselseitigkeit zur Erwerbslosigkeit	8
2.3 Akteure in der Erwerbslosigkeit	13
2.4 Sozialberatung bei antriebslosen Erwerbslosen	17
2.5 Resümee	26
3 Motivation im System der Grundbedürfnisse	28
3.1 Begriffe und Definitionen	28
3.2 Die psychischen Grundbedürfnisse aus der Selbstbestimmungstheorie	30
3.3 Die psychischen Grundbedürfnisse aus der Konsistenztheorie	34
3.4 Einflüsse auf die individuell erlebte Befriedigung der Grundbedürfnisse	38
3.5 Interne und externe Effekte und deren Einfluss auf die Motivation	42
3.6 Resümee	47
4 Methoden in der Gesprächsführung	50
4.1 Lösungsorientierte Gesprächsführung	50
4.2 Fazit LOG	55
4.3 Motivational Interviewing	55
4.4 Fazit MI	62
5 Schlussfolgerungen	63
5.1 Beantwortung der Fragestellungen	63
5.2 Ausblick	68
6 Quellenverzeichnis	70

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1:</i> Zusammenhang soziale Kontakte und psychische Gesundheit .....	10
<i>Abbildung 2:</i> Strukturierungshilfe sozialarbeiterischer Beratung .....	21
<i>Abbildung 3:</i> Strukturierungshilfe sozialarbeiterischer Beratung .....	23
<i>Abbildung 4:</i> Taxonomie der Motivation.....	28
<i>Abbildung 5:</i> Wechselwirkung Grundbedürfnisse und Wohlbefinden.....	33
<i>Abbildung 6:</i> Auswirkungen Einfluss und Verhalten auf das Wohlbefinden.....	39
<i>Abbildung 7:</i> Zusammenspiel Ziele und Wohlbefinden.....	41
<i>Abbildung 8:</i> Motivation und Verhalten auf die Grundbedürfnisse.....	44
<i>Abbildung 9:</i> Wechselwirkung Motivation und Grundbedürfnisbefriedigung .....	46
<i>Abbildung 10:</i> Die MI-Grundhaltung .....	56
<i>Abbildung 11:</i> Die vier Prozesse von MI .....	59

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1:</i> Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung im Vergleich .....	16
<i>Tabelle 2:</i> Funktionen und Herausforderungen in der Beratung von antriebslosen Erwerbslosen .....	27
<i>Tabelle 3:</i> Gegenüberstellung der psychischen Grundbedürfnisse .....	48
<i>Tabelle 4:</i> Methoden zur Förderung der Motivation.....	67
<i>Titelblatt:</i> Eigene Darstellung	

## Danksagung

Wir danken an dieser Stelle allen, die uns beim Verfassen dieser Bachelor-Arbeit unterstützt haben. Im Speziellen bei Christine Mühlebach, Martin Neuenschwander und Gregor Husi für die wertvollen Informationen aus den Fachgesprächen. Weiter danken wir Mario Störkle für die hervorragende Begleitung während der Realisierungsphase. Einen ganz besonderen Dank gelten auch Jasmin Schmidli und Jonas Bärtschi für das professionelle Gegenlesen. Herzlichen Dank auch an unsere Partnerinnen welche sich für unsere Arbeit interessiert und uns fortlaufend unterstützt und motiviert haben.



# 1 Einleitung

Im ersten Kapitel werden die Ausgangslage, die Berufsrelevanz für die Profession der Sozialen Arbeit, die persönliche Motivation der Autoren, die Ziele der Arbeit und die daraus resultierenden Fragestellungen formuliert. Zum Schluss wird neben den Adressantinnen und Adressanten der Aufbau dieser Arbeit aufgezeigt.

## 1.1 Ausgangslage

Arbeit wird im Wertesystem der Schweizer Bevölkerung als höchst positiv bewertet. Ihr wird gesellschaftlich wie auch individuell eine grosse Bedeutung zugeschrieben (vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2018). Dies hat Einfluss auf die gesellschaftlichen Moralvorstellungen betreffend Arbeit und damit auch auf die individuelle Wahrnehmung von Erwerbslosigkeit. Vor allem bei langanhaltender Erwerbslosigkeit können die aus Erwerbslosigkeit resultierenden psychosozialen Belastungsfaktoren zu psychischen sowie physischen Erkrankungen führen. Verschiedene Statistiken zeigen auf, dass die Gesundheit von Erwerbslosen schlechter als die von Erwerbstätigen ist. Dies hat hauptsächlich damit zu tun, dass wichtige Grundbedürfnisse, wie Zugehörigkeit, Wertschätzung oder Autonomie, ohne Arbeit nicht mehr genügend befriedigt werden können (ebd.).

Erwerbslose schätzen ihr Wohlbefinden schlechter ein und sind oft nicht in der Lage ihre Grundbedürfnisse ohne Arbeit ausreichend befriedigen zu können. Als Folge erleiden Betroffene einen Motivationsverlust, der sich in Form einer Antriebslosigkeit in verschiedensten Lebensbereichen zeigt. Antriebslosigkeit kann sich beim Unterlassen von simpelsten Verrichtungen des alltäglichen Lebens, sowie bei der Ausübung von dringend notwendigen und nützlichen Tätigkeiten bemerkbar machen. Für das Umfeld eines antriebslosen Erwerbslosen ist das Unterlassen der gewinnbringenden Handlungen oft völlig unverständlich. Paradoxerweise können selbst antriebslose Personen nicht erklären, weshalb sie die nötige Motivation zur Handlung nicht aufbringen können. In diesem Bereich sind Professionelle der Sozialen Arbeit herausgefordert, ihre Klientel bestmöglich zu verstehen, selbst wenn es beispielsweise um wiederholtes Nichtbefolgen von Anweisungen geht, die effektiv zur Verbesserung der Situation beitragen würden.

Professionelle der Sozialen Arbeit kommen in verschiedenen Arbeitsfeldern mit antriebslosen Erwerbslosen in Berührung. Das Arbeitsinstrument ist dabei jeweils die Sozialberatung. Den Fachpersonen stellt sich die Frage, mit welchen Methoden sie die Klientel dazu bringen, ihre eigene Motivation zu steigern, so dass sie selbstbestimmt ihre Lebensanforderungen meistern können. Dabei sind die Theorien zur Entstehung der Motivation von zentraler Bedeutung. Von ihnen lassen sich

Handlungsmethoden für die Beratung ableiten, die für die Unterstützung und Begleitung von antriebslosen Personen hilfreich sind.

## 1.2 Berufsrelevanz und Motivation

Im Berufskodex der Sozialen Arbeit (2010) wird als Grundsatz der Sozialen Arbeit das Recht auf Selbstbestimmung genannt (S.8): «Das Anrecht der Menschen, im Hinblick auf ihr Wohlbefinden, ihre eigene Wahl und Entscheidung zu treffen, geniesst höchste Achtung, (...)». Im Berufsbild der Professionellen der Sozialen Arbeit (2014, S.3) wird dies weiter vertieft: «Die Professionellen der Sozialen Arbeit streben für ihre KlientInnen [sic!] die grösstmögliche Autonomie (maximale Selbstständigkeit und Selbstbestimmung) an, welche ihnen erlaubt, an gesellschaftlichen Prozessen teilzuhaben, um sich besser zu integrieren und um bessere Entwicklungsmöglichkeiten in allen Belangen zu erhalten.»

Durch das Befähigen von grösstmöglicher Autonomie (Selbstbestimmung und Selbstständigkeit) wird es Menschen ermöglicht ihre Bedürfnisse bestmöglich zu befriedigen und sie können selbstbestimmt Verantwortung für sich, wie auch für andere Menschen übernehmen (AvenirSocial, 2014).

Esther Weber (2012) schreibt, dass Beratende aus der Sozialen Arbeit Menschen in kritischen Lebenssituationen bei sozialen Problemen unterstützen (S.6). Die Soziale Arbeit vermittelt persönliche wie auch materielle Hilfe und unterstützt Personen darin, ihre Lebensführung wieder selber zu gestalten (ebd.). Gerade die Befähigung zur Selbstständigkeit bei antriebslosen Personen gestaltet sich für die Beratenden oft als grosse Herausforderung. Weber schreibt dazu, dass Selbstständigkeit insbesondere durch das Erschliessen von internen Ressourcen, die dem Individuum neue Möglichkeiten im persönlichen Denken und Handeln ermöglichen, gefördert wird (ebd., S.13-14). Demnach sollten Hilfesuchende in der Beratung befähigt werden, durch das Finden und Benennen von internen Ressourcen neue mögliche Denkweisen zur Motivationsförderung zu erlangen.

Eine passende Aussage, die ebenfalls Motivation als zentralen Faktor für professionelle Beratung wertet, schreiben Wolfgang Klug und Patrick Zobrist (2013, S.15). Sie meinen, dass in den Fällen, in denen die Klientinnen und Klienten gezwungen sind - zum Beispiel wegen finanziellen Engpässen - sich der Sozialen Arbeit auszusetzen, die Motivationsarbeit zum Kerngeschäft der professionellen Beratung wird (ebd.). Sie zeigen damit auf, dass es für Beratende aus der Sozialen Arbeit von grosser Bedeutung sein muss, das Wissen über die Entstehung und mögliche Förderung der Motivation in der Beratung zu verfügen.

Die Autoren dieser Arbeit wurden im Rahmen von Studium, Ausbildungspraktika und durch ihr privates Umfeld auf das Thema Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit sensibilisiert. Sie sind deshalb interessiert sich vertieftes Wissen über die Entstehung und Beeinflussung von Antriebslosigkeit, welche durch Erwerbslosigkeit ausgelöst wird, anzueignen. Sie sind überzeugt, dass ein tieferes Verständnis der Entstehung und der möglichen Beeinflussung von Motivation, ein zentraler Bestandteil für erfolgreiche Beratung in der ganzen Bandbreite der Sozialen Arbeit darstellt.

### 1.3 Fragestellungen

Aus der erwähnten Ausgangslage und der folgenden Berufsrelevanz lassen sich folgende Fragestellungen für diese Arbeit ableiten:

1. Inwiefern beeinflussen sich Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit und welche Auswirkungen resultieren daraus für die Sozialberatung?
2. Wie entsteht Motivation und inwiefern wird sie durch psychische Grundbedürfnisse beeinflusst?
3. Welches sind geeignete Beratungsmethoden zur Förderung der Motivation bei antriebslosen Erwerbslosen?

### 1.4 Ziele und Abgrenzung der Arbeit

In dieser Arbeit werden Beratungsmethoden für die Zusammenarbeit mit antriebslosen Erwerbslosen herausgearbeitet. Der Fokus wird auch auf Erwerbslose gelegt, welche keine Aussicht auf eine schnelle Wiedereingliederung in den Schweizer Arbeitsmarkt haben. Hier hat die Soziale Arbeit aus berufsethischer Sicht ebenfalls den Auftrag zur Unterstützung. Wobei die Unterstützung in dieser Situation nicht das Ziel der raschen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, sondern auf den Erhalt und das Wiederherstellen von Lebensqualität abzielen sollte. In diesem Sinne wird in dieser Arbeit genauer beleuchtet, was die Theorie darüber sagt, wie antriebslose Erwerbslose mit ihrer Situation besser umgehen können, indem ihre inneren Ressourcen aktiviert werden. Eine innere Ressource ist die Motivation, die in Zusammenspiel mit dem Wohlbefinden steht, welche im Rahmen von Beratungsgesprächen der Sozialen Arbeit gefördert wird. Als Resultat erfolgen geeignete Beratungsmethoden, welche ganz alltagsnah und niederschwellig für die Zusammenarbeit mit antriebslosen Personen hilfreich sein können.

In dieser Arbeit werden nur die direkten Auswirkungen auf das Individuum beleuchtet. Der gesellschaftliche, ethische und wirtschaftliche Diskurs wird aufgrund des Umfangs der Arbeit nicht näher aufgeführt.

## 1.5 Aufbau der Arbeit

Der Hauptteil dieser Arbeit gliedert sich in vier Bereiche. Der erste Bereich startet mit dem **Kapitel 2**, in welchem der Zusammenhang zwischen Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit genauer beschrieben wird und das Wechselspiel in den Kontext der Sozialberatung gebracht wird. Dabei handelt es sich um Erwerbslose, ihre bio-psycho-soziale Faktoren und die oftmals auftretende Antriebslosigkeit. Darauf folgen die Auseinandersetzung mit den Akteuren - welche mit Erwerbslosen zusammenarbeiten - und ihre Funktionen und Herausforderungen in der Sozialberatung.

Im **Kapitel 3** findet der Theoriebezug statt. Insbesondere werden zwei Theorien beschrieben, die als Basis die psychischen Grundbedürfnisse genauer beschreiben und daraus deren Einfluss auf die Motivation ableiten. Dazu werden interne und externe Einflussfaktoren auf die Motivation beschrieben.

Das **Kapitel 4** widmet sich zwei konventionellen Methoden der Gesprächsführung, welche es zum Ziel haben, die Motivation der Klientel zu fördern. Die Methoden werden miteinander verglichen, damit sich geeignete Beratungsansätze für die Arbeit mit Erwerbslosen herauskristallisieren.

Im Schlussteil, der das **Kapitel 5** bildet, werden schlussfolgernd die Fragestellungen nochmals aufgegriffen und prägnant beantwortet. Ein anschließender Ausblick rundet die Arbeit ab.

## 2 Antriebslosigkeit bei Erwerbslosen im Kontext der Sozialberatung

### 2.1 Begriffe und Definitionen

#### **Antriebslosigkeit**

Gemäss dem Lexikon für Psychologie und Pädagogik von Werner Stangl (2009) ist die Antriebslosigkeit keine Krankheit in sich, sondern ein Ausdruck oder eine Auswirkung von psychischen und physischen Störungen. Antriebslosigkeit bezeichnet den Zustand eines Menschen, der sich nicht mehr motivieren kann, respektive für nichts mehr zu begeistern ist. Die Antriebslosigkeit ist oft eine Auswirkung von psychischen Erkrankungen wie Depression oder Schizophrenie. Sie kann aber auch auf physische Ursachen zurückgeführt werden, wie zum Beispiel auf Vitaminmangel oder auf eine Unterfunktion der Schilddrüse (ebd.).

Umgangssprachlich wird Antriebslosigkeit oft auch mit Motivationslosigkeit gleichgestellt. Rainer Niermeyer und Manuel Seyffert (2009) verwenden beide Begriffe, jedoch hauptsächlich für langandauernde lethargische Phasen (vgl. S.10-17). Ist ein Individuum kurzfristig für eine Aktivität, Tätigkeit oder Sache nicht motiviert, gilt die Person in dieser Situation als demotiviert. Von Antriebslosigkeit wird erst gesprochen, wenn eine Person über einen längeren Zeitraum und in mehreren Bereichen untätig bleibt. Dies gilt selbst dann, wenn die unterlassene Tätigkeit der Person als sinnvoll und gewinnbringend erscheint, ihr jedoch die Antriebsstärke und Selbstwirksamkeit fehlt sie auszuführen (ebd.).

Für Jutta Heckhausen und Heinz Heckhausen (2010) hängt die Motivation einer Person eine Tätigkeit auszuführen von verschiedenen Faktoren ab (vgl. S.4-7). Dies sind situationsbedingte Anreize, persönliche Präferenzen und deren Wechselwirkungen. Die resultierende Motivation ist dementsprechend zusammengesetzt aus den Anreizen der Tätigkeit, dem erhofften Handlungsergebnis und von positiver Selbst- und Fremdbewertung der Handlungsfolgen (ebd.). Dort wo also die Anreize einer Tätigkeit verschwinden, kein Handlungsergebnis sichtbar wird und die positive Selbstbewertung ausbleibt, entfällt die Motivation und es entsteht immer tiefere Antriebslosigkeit.

Antriebslosigkeit stellt nur im gesellschaftlichen Kontext ein Problem dar. Dort wo Antriebslosigkeit auf keine Forderungen trifft, bleibt sie unbemerkt. Matthias Berking und Winfried Rief (2012) schreiben, dass Antriebslosigkeit ein weit verbreitetes Phänomen ist und zum alltäglichen Leben dazu gehört (S.30). Des Weiteren ist Antriebslosigkeit eine Funktion, um belastende Ereignisse zu

verarbeiten und zu bewältigen. Übersteigt diese Beeinträchtigung des Antriebs jedoch *das normale menschliche Unglück*, wird sie zum Problem und als Zeichen für eine depressive Störung gesehen (Berking & Winfried, 2012, S.30).

Einer der Tätigkeitsbereiche, in dem Professionelle der Sozialen Arbeit mit antriebslosen Menschen in Kontakt kommen, ist in der Zusammenarbeit mit Erwerbslosen. Misserfolg beim Bewerben, das Ausbleiben einer passenden Stelle und sinkender Selbstwert, sind motivationshemmende Faktoren in der Erwerbslosigkeit. Um auf das Wechselspiel von Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit zu kommen, wird im folgenden Abschnitt die Erwerbslosigkeit genauer definiert.

### **Definition Erwerbslosigkeit, in Abgrenzung zur Arbeitslosigkeit**

Die Begriffe Erwerbslosigkeit und Arbeitslosigkeit werden im Volksmund, aus Sicht der Autoren, oft als Synonym verwendet. Im ersten Abschnitt werden diese beiden Begriffe deshalb genauer definiert, um sie klarer voneinander abzugrenzen.

Der Arbeitsmarktökonom Simon Wey (2016) beschreibt, dass der Unterschied zwischen der Erwerbslosigkeit und der Arbeitslosigkeit in der Erhebung der Daten liege (S.2). Die *erwerbslosen Personen* werden in der Schweiz in Stichproben vom Bundesamt für Statistik (BFS) ermittelt. Dabei werden 130'000 Personen der Wohnbevölkerung quartalsweise zu ihrem Erwerbsstatus befragt. Als erwerbslos gilt, wer gemäss den Bedingungen der ILO (International Labour Organisation) im Alter zwischen 15 und 74 Jahren ist und folgende Bedingungen erfüllt (ebd.):

1. In der Woche der Erhebung ohne Arbeit ist.
2. In den letzten vier Wochen vor der Erhebung aktiv auf Arbeitssuche gewesen ist.
3. Für die Aufnahme einer Arbeit verfügbar ist.

Die erhaltenen Zahlen von Erwerbslosen werden dann ins Verhältnis zur Anzahl aller erwerbstätigen Personen in der Schweiz gesetzt. Es ergibt sich die Erwerbslosenquote nach ILO, die auch für einen internationalen Vergleich genutzt werden kann (ebd.).

Die *arbeitslosen Personen* werden hingegen vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ermittelt. Das SECO bezieht sich bei seiner Berechnung der Arbeitslosenquote schlicht auf die registrierten Arbeitslosen bei den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Dabei ist allein die Registrierung relevant, nicht ob eine Person auch tatsächlich arbeitslos ist. Personen, die einer vorübergehenden Beschäftigung nachgehen oder Personen mit einem Zwischenverdienst fallen demnach auch in die Arbeitslosenquote. Arbeitslose Personen, die den Gang zum RAV gar nicht erst auf sich nehmen, sind

hingegen nicht registriert und somit nicht in der Arbeitslosenquote des SECO zu finden. Dies ist eine zu beachtende Verzerrung, da schätzungsweise mehr als die Hälfte der erwerbslosen Personen nicht beim RAV erfasst sind (Wey, 2016, S.3).

Als Vergleich:

- Ende Dezember 2017 betrug die Arbeitslosenquote gemäss SECO **3.3%** (Staatssekretariat für Wirtschaft, 2018).
- Die Erwerbslosenquote gemäss BFS betrug am Ende des 4. Quartals 2017 **4.5%** (Bundesamt für Statistik, 2018).

Obwohl die beiden Quoten sehr unterschiedlich ausfallen, haben sie beide ihre Vor- und Nachteile. Wey schreibt dazu, dass die beiden Quoten sich ergänzen. Die Erwerbslosenquote nach ILO ist über eine längere Zeitspanne und im internationalen Vergleich aussagekräftiger. Im Gegenzug ist die Arbeitslosenquote des SECO monatlich abrufbar und zeigt kantonale Unterschiede besser auf (ebd., S.5).

Zusammenfassend ist für diese Arbeit von Bedeutung, dass die Autoren unter Erwerbslosen nicht nur die auf einem RAV registrierten Personen meinen, sondern per Definition alle Erwerbslosen auf der Suche nach einer Arbeit.

Um dem Wechselspiel von Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit näher zu kommen, werden in den nachfolgenden Abschnitten die Auswirkung von Erwerbslosigkeit auf die psychische und physische Gesundheit, das soziale Netz und die Stigmatisierung in der Gesellschaft beschrieben.

## 2.2 Bio-psycho-soziale Faktoren in Wechselseitigkeit zur Erwerbslosigkeit

### **Psychische Gesundheit**

Was für ein Zusammenhang besteht zwischen der Erwerbslosigkeit und der psychischen Gesundheit? Diese Frage stellten sich die Forscher David Lätsch, Roger Pfiffner und Martin Wild-Näf (2011) in ihrer Studie über die Erwerbslosen des Kompetenzzentrums Arbeit in der Stadt Bern (S.11).

Auf die Frage, welche negativen Folgen die Erwerbslosigkeit in den Betroffenen auslöst, antworteten knapp zwei Drittel (64.2%) der Befragten, dass sie bei sich negative Auswirkungen auf den Bereich der Psyche wahrgenommen haben (ebd., S.42). Dass Erwerbslosigkeit einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit hat, bestätigt nicht nur die Studie in Bern, sondern auch weitaus umfassendere Studien

der älteren sowie neueren Forschung. Lätsch et al. (2011) fassen zusammen, dass alle Ergebnisse darauf hinweisen, dass Erwerbslose sich im Vergleich mit Beschäftigten im Durchschnitt psychisch und körperlich weniger gesund fühlen und mit ihrem Leben und ihren Beziehungen zu anderen Menschen weniger zufrieden sind (S.6). Das Ergebnis der Studien weist einen klaren Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit und psychischer Gesundheit auf. Demzufolge muss umgekehrt also auch die Erwerbsarbeit einen positiven Einfluss auf unsere psychische Gesundheit haben.

Die Sozialpsychologin Marie Jahoda (1981) untersuchte den Einfluss von Arbeit auf das Individuum und bringt die Auswirkungen in ihrem Modell der «latenten Deprivation» auf den Punkt (S.188). Das Modell teilt die Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf in «manifeste» und «latente» Funktionen. Also in sichtbare und unsichtbare Auswirkungen, die das Wohlbefinden eines Menschen positiv beeinflussen. Zu den sichtbaren Auswirkungen von Erwerbsarbeit zählt Jahoda zum Beispiel den Gelderwerb. Daneben gehören zu den unsichtbaren Auswirkungen die Tagesstruktur, der soziale Kontakt, die Teilhabe an kollektiven Zielen, das Ansehen in der Gesellschaft und das allgemeine Aktiv-Sein in und neben der Arbeit. Dabei führt die Erwerbslosigkeit zum Verlust dieser Funktionen, was Jahoda als «Deprivation» bezeichnet (ebd.).

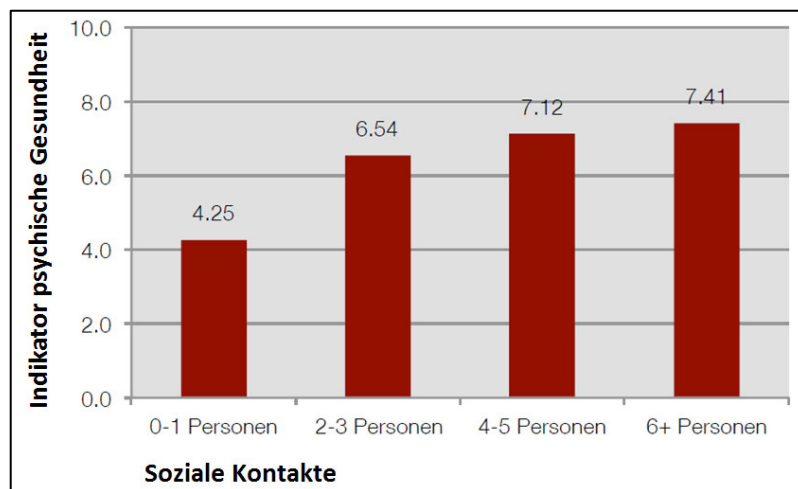
Zusammengefasst nimmt gemäss Jahoda die Erwerbslosigkeit ihren Einfluss auf die psychische Gesundheit dadurch, dass die Betroffenen die Funktionen, die zu einem glücklichen Dasein führen, nicht mehr ausführen können. Die Tagesstruktur der Erwerbslosen fällt auseinander, sie verlieren den sozialen Kontakt zu ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen und haben keine kollektiven Ziele mehr. Zunehmend fühlen sie sich nutzlos, lethargisch und antriebslos.

### **Soziales Netz und Stigmatisierung in der Gesellschaft**

Die psychische Abwärtsspirale, wie sie im vorherigen Abschnitt beschrieben wird, trifft nicht bei allen Personen gleich stark ein. Verschiedene Ressourcen können einer erwerbslosen Person helfen, die Situation mit ihren negativen Folgen zu bewältigen und einer Antriebslosigkeit entgegenzuwirken. In ihrem Bericht schreiben Lätsch et al. (2011) von sogenannten «Bewältigungsressourcen» (S.46). Eine dieser Ressourcen ist das Pflegen oder Besitzen von einem «sozialen Netz». Dieses soziale Netz aus nahestehenden und fürsorglichen Personen bietet den Betroffenen einen starken Rückhalt. Gute soziale Kontakte können hilfreich sein, wenn es darum geht den Verlust einer Stelle zu verarbeiten. Oft helfen sie den Erwerbslosen im Umgang mit dem Statusverlust und geben ihnen Selbstwert (ebd.).



Lätsch et al. (2011) haben herausgefunden, dass Erwerbslose mit nur wenig sozialen Kontakten ihre psychische Gesundheit deutlich schlechter bewerten als Erwerbslose mit mehreren sozialen Kontakten (vgl. S.47).



**Abbildung 1:** Zusammenhang soziale Kontakte und psychische Gesundheit (leicht modifiziert nach Lätsch et al., 2011, S. 47)

Wie die Tabelle zeigt, brauchen Erwerbslose die Möglichkeit sich auszutauschen und die soziale Unterstützung von nahestehenden Personen. Sonst droht eine soziale Isolation, welche sich auf die psychische Gesundheit auswirken kann. Leider verlieren die Betroffenen durch den Erwerbsverlust oft genau die Ressource, die sie in ihrer Situation dringend benötigen würden, nämlich die sozialen Kontakte an ihrem ehemaligen Arbeitsplatz (ebd.).

Neben dem Verlust von sozialen Kontakten erleben die Erwerbslosen noch einen weiteren Faktor, der sie in die soziale Isolation drängt, nämlich die Stigmatisierung der Gesellschaft. Mareike Baumann (2010) schreibt, dass das Fremdbild über Erwerbslose von verschiedenen Einflüssen geprägt wird (vgl. S.127-133). Dies sind zum Beispiel die Medien, die Politik oder die eigene Wahrnehmung aus dem Umfeld. Je nach dem, wie diese Einflussfaktoren dargestellt oder erlebt werden, bilden sich eigene Vorstellungen über die Möglichkeit einer Arbeit nachzugehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereits langjährig einer Erwerbsarbeit nachgehen und selten bis kaum erwerbslos waren, haben eher die Vorstellung, dass sich die Erwerbslosigkeit auf subjektives Verschulden zurückführen lässt. Selbst in der Politik gab es schon Debatten, in denen die Erwerbslosen als Sündenböcke für ungelöste soziale Probleme herangezogen wurden. Solche Debatten und Äusserungen in der Medienlandschaft sind prägend für das Fremdbild der Erwerbslosen und verhindern das Entschärfen des negativen Stigmas in der Gesellschaft (ebd.).

Rabea Krätschmer-Hahn (2004) schreibt in ihrem Buch, dass sich das Fremdbild über Erwerbslose in den letzten Jahren verbessert hat; es scheint jedoch so, als würde das Selbstbild der Erwerbslosen immer noch an einem negativen Stigma festhalten (vgl. S.73-74). Ein Grund für dieses negative Stigma von Erwerbslosen sei, dass sich selbst Erwerbslose untereinander als negativ wahrnehmen. Dies kommt daher, dass Erwerbslose baldmöglichst zurück in die Gesellschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen. Sie schämen sich für ihren Status und wollen sich nicht mit ihresgleichen identifizieren. Sie nehmen ihr Problem als fremdverschuldet wahr, sehen aber die Lage der anderen Betroffenen meist als selbstverschuldet. Diese Denkweise unterstützt die Stigmatisierung, wodurch die Erwerbslosen selbst zur eigenen Stigmatisierung beitragen (ebd.).

Zusammenfassend passt die Beobachtung von Heckhausen und Heckhausen (2010), dass das soziale Umfeld und die Gesellschaft einen grossen Einfluss auf die Motivation eines Individuums haben (S.9). Fühlt sich ein von Erwerbslosigkeit betroffenes Individuum auf sich alleine gestellt und von der Gesellschaft missachtet, leidet das Selbstwirksamkeitsempfinden mit darunter. Die Selbstbewertung eigener Leistungen fällt schlechter aus, was sich wiederum negativ auf die Motivation auswirkt (ebd.).

### **Körperliche Gesundheit**

Wie vorgängig beschrieben, kann die Antriebslosigkeit auch eine physische Komponente haben. Um eine eventuelle Kausalität zwischen Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit aufzudecken, wird in diesem Abschnitt die körperliche Gesundheit bei Erwerbslosen näher beschrieben.

Bei ihrer Studie hat sich für Lättsch et al. (2011) herausgestellt, dass lediglich 10% der befragten Personen angaben, dass sie kein körperliches Gesundheitsproblem haben (S.32). Alle anderen Probanden leiden neben der Erwerbslosigkeit auch an einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Diese Beeinträchtigungen liegen in den meisten Fällen im Bereich des Rückens, dem Kreuz und der Beingelenke wie Knie- und Fussgelenk (ebd., S.33). Lättsch et al. vermuten, dass das häufige Auftreten von Schmerzen in diesen Bereichen hauptsächlich auf psychosomatische Belastungen zurückzuführen ist (ebd.). Also in Abhängigkeit zu psychischen Belastungen von Erwerbslosen, wo die Antriebslosigkeit ebenfalls dazugehört.

Für Karsten Paul und Klaus Moser (2009) ist klar, dass der Einfluss von Erwerbslosigkeit auf die Gesundheit, insbesondere in der Anfangsphase der Erwerbslosigkeit, vorwiegend psychische Auswirkungen hat (S.124). Im weiteren Verlauf treten häufiger auch körperliche Beschwerden ein. Diese zeigen sich hauptsächlich im psychosomatischen Bereich. Der Ursache-Wirkungs-

Zusammenhang kann jedoch bei vielen Krankheiten von Erwerbslosen nicht vollständig nachgewiesen werden (Paul & Moser, 2009, S.124).

Den Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit und Gesundheit versuchte auch Jahoda (1981, vgl. S.184-191) in ihrer Studie aufzuzeigen. Wie vorgängig beschrieben, zählt sie zu den latenten Funktionen auch das «Aktiv-Sein». Das Ausüben dieser Funktion trägt gemäss Jahoda zum psychischen Wohlbefinden bei (ebd.).

Allgemein bekannt ist, dass regelmässige Bewegung sich auch positiv auf die körperliche Gesundheit auswirkt. Inwiefern sich Erwerbslose aktiv bewegen respektive Sport treiben, versuchten Lätsch et al. (2011) in ihrer Studie herauszufinden (vgl. S.49). Dabei haben sie herausgefunden, dass körperliche Betätigung stark vom sozialen Umfeld der betroffenen Personen abhängig ist. In ihrer Umfrage kam heraus, dass Personen, die ein grosses Sozialnetz besitzen mehr Sport treiben. Dreiviertel der Befragten, die keinen oder nur einen sozialen Kontakt pflegen, betätigen sich kaum in sportlicher Hinsicht (ebd.).

### **Wechselseitigkeit**

Schlussfolgernd kann festgehalten werden, dass sich die bio-psycho-sozialen Faktoren wechselseitig beeinflussen. So kann beispielsweise ein breites Sozialnetz dem Individuum helfen, seine Antriebslosigkeit in Sachen körperlicher Betätigung zu überwinden, um regelmässig Sport zu treiben und körperlich gesund zu bleiben. Wie wechselseitig auch ein gesunder Körper positiven Einfluss auf die Aktivität und das Sozialnetz eines Individuums haben kann.

Genau wie sich die bio-psycho-sozialen Faktoren wechselseitig beeinflussen, hat auch die Erwerbslosigkeit in verschiedenen Bereichen ihre Auswirkungen auf die Betroffenen. Dies zeigt sich nicht nur in der psychischen und körperlichen Gesundheit, sondern auch im sozialen Umfeld der Betroffenen. Wird die Studie von Jahoda (1981) betrachtet, kann gesagt werden, dass der wahrscheinlich beträchtlichste Bereich, auf den die Erwerbslosigkeit ihren Einfluss hat, die psychische Gesundheit der Betroffenen ist (vgl. S.184-191). Wegen der fehlenden Tagesstruktur und der ausbleibenden Tätigkeit fühlen Erwerbslose sich zunehmend nutzlos. Daraus ergibt sich ein unglückliches Dasein, welches über die Dauer zunehmend zu einer Antriebslosigkeit und Motivationslosigkeit führen kann (ebd.).

Auch Paul und Moser (2009) untersuchten die Kausalität zwischen Erwerbslosigkeit und psychischer Gesundheit und stellten dabei fest, dass Erwerbslose durch psychische, soziale und körperliche Risikofaktoren stärker gefährdet sind, in eine Depression zu fallen als Erwerbstätige (vgl. S.124-134).

Stangl (2009) schreibt, dass die Antriebslosigkeit ein häufiges Indiz oder eine Auswirkung von Depression ist. Die Motivationslosigkeit respektive Antriebslosigkeit in sich gilt jedoch nicht als Krankheit (ebd.). Somit kann schlussfolgernd festgehalten werden, dass die Antriebslosigkeit - gesehen als Auswirkung einer psychischen Störung - durch die Erwerbslosigkeit beeinflusst wird.

Um die Frage zu beantworten, inwiefern auch eine gesunde Psyche die Erwerbslosigkeit - respektive die schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt - positiv beeinflussen kann, muss zunächst das Feld der Erwerbslosigkeit in der Schweiz genauer betrachtet werden.

### 2.3 Akteure in der Erwerbslosigkeit

In der Schweiz gibt es zwei grosse Akteure, die unter anderen mit Erwerbslosen zusammenarbeiten und Beratungsgespräche führen. Dazu gehören die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe. Letztere gilt nicht als Versicherung, sondern vielmehr als letztes Auffangnetz der von Armut betroffenen Erwerbslosen, damit ihr existenzielles Dasein gewährleistet werden kann.

Nachfolgend wird beschrieben, wie diese zwei Akteure aufgebaut sind, nach welchen gesetzlichen Grundlagen sie handeln und wo jeweils die Herausforderungen in der Beratung von Erwerbslosen liegen.

#### **Arbeitslosenversicherung (ALV)**

Wie der Name bereits sagt, ist die ALV eine klassische Arbeitslosenversicherung und damit erste Anlaufstelle bei Erwerbslosen. Sie gewährt den Versicherten einen Ersatz bei Erwerbsausfall, wetterbedingten Arbeitsausfällen, Kurzarbeit und bei Zahlungsunfähigkeit der Arbeitgeberinnen oder der Arbeitgeber. Der Lohnersatz wird in Taggeldern ausgezahlt und entspricht zwischen 70% - 80% (je nach Familiensituation) des vorherigen Verdienstes. Die ALV zahlt nicht nur Geldleistungen bei Erwerbsausfall, sondern sie fördert mit ihren Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) auch den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben (Soziale Sicherheit in der Schweiz, 2017, S.70).

Zwei wichtige Gefässe der ALV sind die Arbeitslosenkassen (ALK) und die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Die ALK werden von der kantonalen Ausgleichsstelle beaufsichtigt und können öffentlich oder privat sein. Bekannte Private Kassen in der Schweiz sind beispielsweise die UNIA oder die SYNA (ebd.).

In Art. 81 Abs. 1 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) werden die Aufgaben der ALK geregelt. Dazu gehören insbesondere die Aufgaben, dass sie die Leistungen ausrichten und das Betriebskapital nach Verordnung verwalten (ebd., lit. c und d). Andere Funktionen, wie die Überprüfung der

Anspruchsberechtigung, können auch an das RAV übertragen werden, was in der Regel in vielen Kantonen so praktiziert wird. So haben die Erwerbslosen in der Schweiz vor allem mit den Angestellten der RAV zu tun.

Bruno Sauter (2014), Chef des Amtes für Wirtschaft und Arbeit im Kanton Zürich, schreibt, dass das Grundziel der RAV *die schnelle und nachhaltige Integration* der Erwerbslosen zurück in den Arbeitsmarkt sei (S.61). Die RAV können ihre Wirkungsindikatoren untereinander vergleichen und sich gegenseitig messen. Dabei entstehen jährliche Rankings, in denen die Effizienz der Wiedereingliederung untereinander verglichen wird. Dies macht die RAV wettbewerbsfähig und sorgt dafür, dass die öffentlichen Gelder effizient und effektiv eingesetzt werden (ebd.).

Für Peter Behrendt, Meike Tertocha, Katharina Heuer und Christian Aeschlimann (2016) ist klar, dass eine Messung der Wiedereingliederungsgeschwindigkeit auch Nachteile mit sich bringt (S.14). Sie erwähnen, dass die Beratenden so unter einem Leistungsdruck stehen, woraus eine schnelle Abfertigung und Weitervermittlung der Erwerbslosen entstehen kann (ebd.). Partnerschaftliche Kooperation und individuelle Betreuung kommen zu kurz, wodurch auch das Bedürfnis nach Selbstbestimmung verletzt wird.

### **Sozialhilfe (SH)**

Die Sozialhilfe ist bedarfsorientiert und final. Für Johannes Schleicher (2013, S.255) heisst bedarfsorientiert, dass die Sozialhilfe eine Bedarfsleistung des Staates ist, welche sich an dem Bedarf nach *überlebensnotwendigen Gütern* richtet. Die Gesetzgebung orientiert sich hier am Sozialen Existenzminimum, das die Schwelle zu einer menschenwürdigen Existenz darstellt (ebd.). Dabei werden die Bedarfsleistungen individuell angeschaut (Individualisierungsprinzip). Erwerbslose, die alleinstehend sind, erhalten nicht die gleichen materiellen Leistungen wie Erwerbslose, die für den Unterhalt einer Familie aufkommen müssen (ebd., S.256). Wenn es aber um immaterielle Hilfe wie beispielsweise Beratung geht, ist unbestritten, dass alle Erwerbslosen die gleichen Leistungen erhalten. Diese immateriellen Leistungen beinhalten auch Integrationshilfen in den Arbeitsmarkt, sogenannte Integrationsprogramme. Die Teilnahme an Integrationsprogrammen wird als Pflicht gesehen und bei Verweigerung mit Sanktionen bestraft (ebd., S.248).

Da die Sozialhilfe auch finalorientiert ist, kommen Erwerbslose meist nicht vor Ablauf der Bezugstage bei der ALV in den Anspruch von Sozialberatung. Die Sozialhilfe ist somit das unterste Netz der Sozialen Sicherheit (ebd., S.253). In der Regel heisst das, dass Erwerbslose, die bei der Sozialhilfe ankommen, meistens bereits mehrere Monate oder gar Jahre ein Taggeld der ALV bezogen und deren Integrationsmassnahmen erfolglos durchgemacht haben. Gemäss Art. 9 Abs. 1 des AVIG beträgt die

Rahmenfrist für den Leistungsbezug maximal zwei Jahre. Dabei können durch Zwischenverdienste die Rahmenfristen verlängert werden. Hierbei wird ersichtlich, dass Erwerbslose vor dem Gang auf das Sozialamt zum Teil bereits lange Prozesse der ALV hinter sich haben. Deshalb wird von den Erwerbslosen die Auflage der Sozialhilfe zur Teilnahme an Integrationsprogrammen eher als minderwertiges Beschäftigungsprogramm anstatt als tatsächliche Chance zum Wiedereinstieg wahrgenommen.

### Vergleich Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung

Um Unterschiede in den jeweiligen Beratungsangeboten festzustellen, werden nachfolgend die wichtigsten Fakten der Sozialhilfe und der Arbeitslosenversicherung in der Tabelle gegenübergestellt. Die Stellen, die den Autoren als wichtig erscheinen sind orange hinterlegt.

Unterscheidungskriterium	Sozialhilfe	Arbeitslosenversicherung
<b>Ziele</b>	Sozialhilfe sichert die <b>Existenz</b> bedürftiger Personen, fördert ihre wirtschaftliche und persönliche <b>Selbständigkeit</b> und gewährleistet die <b>soziale und berufliche Integration</b> (SKoS-Richtlinien, 2018)	Sicherstellung eines angemessenen Ersatzes bei Erwerbsausfall; Bekämpfung bestehender Arbeitslosigkeit durch <b>rasche und dauerhafte Eingliederung</b> ; Verhütung drohender Arbeitslosigkeit (AVIG Art. 1).
<b>Leistungsprinzip</b>	<b>Finalitätsprinzip</b> Sichert die Existenz durch materielle Hilfe bis zum Bedarfsminimum.	<b>Kausalitätsprinzip</b> Leistungen für ganz oder teilweise Erwerbslose, vermittlungsfähige Versicherte die mind. 12 Beitragsmonate nachweisen resp. mit Beitragsbefreiung
<b>Leistungsanspruch</b>	<b>Subsidiaritätsprinzip</b> Erst wenn trotz aller anderweitigen materiellen Leistungen das Existenzminimum nicht überschritten wird, unterstützt die Sozialhilfe.	<b>Sozialversicherungsprinzip</b> Anspruchsberechtigt sind Versicherte, die die Beitragszeit erfüllen oder davon befreit sind.

<b>Leistungsdauer</b>	<b>Unbefristet</b> , solange die Notlage dauert.	<b>Befristet</b> , je nach Beitragsdauer unterschiedlich.
<b>Gesetzliche Grundlage</b>	<b>Verfassungsauftrag: Recht auf Hilfe in Notlagen</b> (Art. 12 BV); Zuständigkeit der Kantone (Art. 115 BV)  <b>Zuständigkeitsgesetz (ZUG)</b> <b>Kantonal unterschiedliche Sozialhilfegesetze</b> und die zugehörigen Verordnungen (SKOS, SHG, SHV).	<b>Verfassungsauftrag:</b> Einsatz gegen <b>die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit</b> (Art. 41 Abs. 2 BV).  <b>AVIG, AVIV</b>  Geltungsbereich: <b>national</b>
<b>Finanzierung</b>	Kantonale und kommunale <b>Steuern</b>	<b>Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge</b> , Bundes- und Kantonsbeiträge (Art. 3 & 90 AVIG)

**Tabelle 1:** Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung im Vergleich (stark modifiziert nach Hannes Lindenmeyer & Katharina Walker, 2010, S.2-4)

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass die Ziele der Sozialhilfe breiter ausgelegt sind. Wo bei der Arbeitslosenversicherung hauptsächlich das Ziel zur raschen Reintegration in den Arbeitsmarkt besteht, da beinhalten die Ziele der Sozialhilfe neben dem beruflichen auch einen persönlichen und sozialen Charakter. In der Sozialhilfe geht es nicht wie bei der ALV um die Vermittelbarkeit der Menschen, sondern vielmehr um das Wohlbefinden des einzelnen Individuums.

Weiter ist ersichtlich, dass die Sozialhilfe final wirkt, das heisst, erst wenn alle anderweitigen Leistungen erschöpft sind oder nicht für die Deckung des Existenzbedarfs ausreichen. Bis nach einem Erwerbsausfall die Sozialhilfe unterstützt, können demnach mehrere Monate vergehen. Dazu kommt, dass die Hürde auf das Sozialamt zu gehen aus Angst vor Stigmatisierung in der Bevölkerung, sehr gross ist. Hier könnte es den Ratsuchenden einfacher fallen, die Leistungen der ALV in Anspruch zu nehmen, denn dafür haben sie (für sie auf der Lohnabrechnung sichtbar) einen gewissen Prozentsatz ihres Lohnes monatlich abgegeben.

In der gesetzlichen Grundlage unterscheiden sich die beiden Akteure im Geltungsbereich. Die Gesetze der ALV gelten national und sind in jedem RAV gleich. Die Sozialhilfe kennt hingegen kantonal

unterschiedliche Gesetze und Verordnungen. Einzig die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) hat für ihre Mitglieder national geltende Richtlinien.

Die Ausgestaltung der Gesetze in der Sozialhilfe ergeben Ermessensspielräume. Dort wo «kann»-Formulierungen im Gesetz stehen, ist den Fachpersonen ein flexibles Handeln nach Ermessen erlaubt. Dies bedingt eine hohe Professionalität und Einzelfallgerechtigkeit der Fachpersonen. Das Ermessen ist eine Ressource der Sozialhilfe. Es führt teilweise aber auch zu Konflikten in der Ausgestaltung, nämlich dort wo Leistungen verwehrt oder gekürzt werden (vgl. Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS], 2018).

Zusammenfassend werden in der Schweiz die Erwerbslosen hauptsächlich in den Institutionen der ALV oder in der Sozialhilfe beraten. Die ALV handelt nach dem klassischen Sozialversicherungsprinzip. Versichert ist, wer die Beitragszeit erfüllt oder davon befreit ist. Die Leistungen der Sozialhilfe sind dagegen subsidiär. Das heisst, sie kommen erst zum Zuge, wenn alle anderen Leistungen abgeschöpft sind.

Der für diese Arbeit evidente Unterschied der beiden Akteure liegt in den Zielen und deren Umsetzung. Wo die ALV vor allem das wirtschaftliche Ziel der raschen und dauerhaften Eingliederung kennt, hat die Sozialhilfe auch personenzentrierte Ziele, wie die Selbstständigkeit und soziale Integration. Dies zeigt sich in den Integrationsprogrammen der Sozialhilfe, die sehr niederschwellig angelegt sind und den Ratsuchenden neben beruflicher Integration auch Beschäftigung, Tagesstruktur und soziale Eingebundenheit ermöglichen.

Um einen Überblick zu bekommen, wie die Akteure der Sozialen Arbeit auf die Erwerbslosen einwirken, wird nachfolgend das wichtigste Instrument der Sozialarbeit näher beschrieben. Dies ist die Sozialberatung mit ihren Zielen und Funktionen, sowie mit ihren Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Erwerbslosen.

## 2.4 Sozialberatung bei antriebslosen Erwerbslosen

Für Harald Ansen (2006) besteht ein Ziel in der Beratung von Erwerbslosen darin, die Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen zu verbessern (S.109). In der Praxis setzt sich dieser Beratungsauftrag nur mit Schwierigkeiten um, insbesondere wenn es um die Beratung von antriebslosen Personen geht. Da sich diese Arbeit mit dem Problemfeld der Beratung von antriebslosen Erwerbslosen beschäftigt, wird in diesem Kapitel vorerst genauer auf die Beratung in der Sozialen Arbeit eingegangen, um danach über die Herausforderungen im Kontext der Sozialberatung zu schreiben.



## **Definition Beratung**

Ursel Sickendiek, Frank Engel und Frank Nestmann (2008, S.13) definieren Beratung als eine Kommunikationsart zwischen zwei oder mehr Personen. In der Beratung tritt eine Person als Beraterin oder Berater auf und unterstützt die Ratsuchenden im Dialog. Das Wissen der beratenden Person soll dem oder der ratsuchenden Person helfen, eine Lösung für ihre Problemlage zu entwickeln (ebd.).

Dabei kann Beratung in professionellen Settings wie auch im Privaten geschehen. Wenn sich Menschen im Alltag austauschen und sich gegenseitig unterstützen, spricht Hans Thiersch (2007, S.116) von «Alltagsberatung». Zur Beratung im Alltag zählt Thiersch die Kommunikationsform die zwischen Bekannten, Freunden, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Verwandten und anderen Personen stattfindet. Diese Form der zwischenmenschlichen Kommunikation im Alltag ist von grossem Wert für ein Individuum, selbst wenn es sich hierbei nicht um professionelle Beratung handelt (ebd.).

Für Ruth Grossmass und Gudrun Perko (2011) kommt Professionelle Beratung in einem institutionellen Kontext vor, wo sich Hilfesuchende dem Expertinnen- und Expertenwissen von Sozialberatenden aussetzen und gemeinsam Lösungsansätze zur Problembewältigung erarbeiten (S.17). Hierbei handelt es sich meist um Interaktionen zwischen zwei Personen, die sich fremd sind, die sich aber in einem geregelten Setting treffen, wo eine strukturell asymmetrische Rollenverteilung und Hierarchie herrscht. Die Sozialberatenden handeln in ihrer Berufsrolle und vertreten ein öffentliches Interesse der Gesellschaft und die öffentlich-rechtliche Gesetzgebung des Staates, wobei sich das Gegenüber in einem privat-intimen Rahmen befindet (ebd.). Ratsuchende geben von sich persönliche Bedürfnisse und Problemstellungen preis, ersuchen Hilfe und machen sich dadurch zugleich verletzlich. Dies erfordert einen professionellen Umgang von den Sozialberatenden um die Problemsituationen korrekt aufzufangen.

Ansen (2006) beschreibt, dass bei der Beratung immer auch psychosoziale Begebenheiten mitschwingen (vgl. S.16 ff). Erwerbslosigkeit oder Armut seien beispielsweise nicht einzeln zu betrachtende materielle oder soziale Probleme. Wie auch im Kapitel 2.2 beschrieben, bringen solche Probleme immer eine psychische Belastung mit sich. Diese psychischen Probleme können beispielsweise Resignation, Frustration, Stigmatisierung, Ausgrenzung oder sogar Depressionen oder Suchterkrankungen hervorrufen (ebd.). Gerade weil bei den Klientinnen und Klienten in der Beratung verschiedene Komponenten, wie zum Beispiel materielle, soziale oder psychische Probleme zusammenkommen, betrachtet es Ansen als notwendig, dass es ein Beratungsmodell gibt, welches nicht nur auf die Bewältigung von Einzelproblemen abzielt, sondern das sich für eine ganzheitliche

Beratung der Klientel eignet. Dies würde auch der Gefahr der Verzettelung entgegenwirken. So hätten die Klientel eine Beratungsperson, die für alle Problembereiche zuständig wäre (Ansen, 2006, S.7 ff.).

Kristine Langhorst und Meike Schwill (2011, S.48) schreiben hier von der «Sozialberatung», die über die Einzelfallhilfe hinausgeht und das Umfeld sowie die Bedingungen in der Gesellschaft vor Ort miteinbeziehen. Die Sozialberatung setzt an der Überwindung der sozialen Probleme, wie beispielsweise Erwerbslosigkeit, an und versucht trotz vielleicht negativen Strukturen und Rahmenbedingungen, übergreifende Problematiken langfristig zu reduzieren (ebd.).

### **Funktion der Beratung**

Für Esther Weber (2012, S.10-11) hat Sozialberatung die Funktion, Ratsuchende darin zu unterstützen persönliche und soziale Veränderungen zu realisieren, damit die Klientinnen und Klienten ihr Leben selbstbestimmt und verantwortungsbewusst bewältigen und gestalten können. In der Mitte dieser Beratung steht die ratsuchende Person mit ihrer Beziehung zum Umfeld. In der Beratung wird die Person unterstützt, Ressourcen hinsichtlich Persönlichkeit, Kontext und Beziehung zur Umwelt zu erschliessen. Ressourcen können materiell, wie beispielsweise finanzielle Hilfe oder Wohnungsbeschaffung oder auch immateriell, wie persönlicher Schutz oder ein soziales Netzwerk sein (ebd.).

Wolfgang Widulle (2012, S.152) hält fest, dass die Ressourcenerschliessung in der sozialarbeiterischen Beratung verschieden umgesetzt wird. Sie kann informell durch reines Weitergeben von Informationen, sachlich durch Vermitteln von anderen Institutionen oder auch materiell durch wirtschaftliche Unterstützung erfolgen (ebd.).

Neben dem, dass Beratung eine Funktion der aktiven Ressourcenerschliessung hat, besitzt sie auch die Funktion der *kommunikativen Problemlösung*, wie sie Nando Belardi (2007, S.39) nennt. Belardi schreibt, dass Beratung besonders in Institutionen, deren Auftrag Betreuung und Begleitung ist, alltags- und lebensweltnah stattfindet. Beratung erhält auf diese Weise einen «funktionalen Charakter». Funktional deshalb, weil die erzieherische und sozialpädagogische Beratungstätigkeit in allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit greift. Belardi schreibt, dass der Beratung somit eine «Querschnittsfunktion» zukommt, die überall stattfindet, wo zwischenmenschliche Kontakte entstehen (ebd.).

Für Belardi (2007, S.33) hat Beratung, neben der Ressourcenerschliessung und kommunikativen Problemlösung, noch weitere Aufträge. Er erwähnt folgende fünf verschiedene Funktionen der Beratung:

*Information:* Beratende der Sozialen Arbeit haben professionelle Informationen. Diese Informationen beinhalten Faktenwissen, zum Beispiel bei rechtlichen und finanziellen Fragen, oder wissenschaftliches Wissen über das Verhalten bei psychischer Belastung und vieles mehr. Diese Informationen der Professionellen gilt es im Beratungsgespräch zu vermitteln.

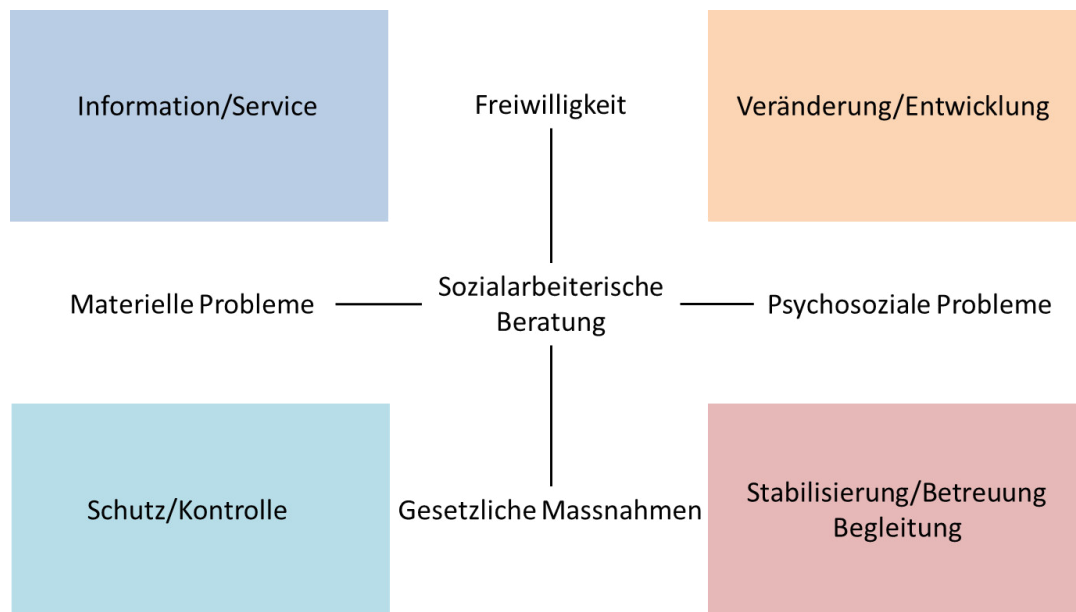
*Vermittlung:* Da es die Klientel meist mit verschiedenen Institutionen und Fachkräften zu tun haben, sind für sie die Wissensvermittlung und Überblickverschaffung sehr geschätzte Bestandteile von Beratung. In komplexen Situationen hilft die Vermittlung dabei externe Ressourcen zu erschliessen und trotzdem einen Überblick über das Helfersystem zu bewahren.

*Rückmeldung:* Durch persönliche Rückmeldungen und Anregungen kann das Klientensystem an problematischen Verhaltensweisen arbeiten und eine Neuorientierung vornehmen. Dies hilft den Betroffenen um sich neue Bewältigungsstrategien anzueignen.

*Unterstützung:* Die Unterstützung ist ein wichtiger Bestandteil eines Beratungsgesprächs. Durch eine aktive Anteilnahme, das Ernstnehmen von Schwierigkeiten und durch eine wertschätzende Haltung bekommt die Beratungsbeziehung einen unterstützenden Charakter. Eine unterstützende Beratung ermöglicht den Betroffenen Zukunftsperspektiven zu erarbeiten und gibt ihnen Hoffnung auf Veränderung.

*Hilfeplan:* Ein Koordinieren von den Ressourcen und das Erstellen eines Hilfeplans sind für Belardi unabdingbar. Der Hilfeplan sollte von den Fachpersonen gut begründet sein, so dass die Ratsuchenden diesen nachvollziehen können und für ihren Hilfeprozess als wichtig erachten. Dies gewährleistet das Annehmen und Umsetzen der Unterstützungsmassnahmen (ebd.).

Ähnlich wie die Funktionen von Belardi hat Weber (2012, S.12) ebenfalls die verschiedenen Funktionen der sozialarbeiterischen Beratung aus ihrer Sicht festgehalten und dem Kontext und der Rahmung des Gesprächs untergeordnet. Dazu hat Weber ein Modell zur Strukturierungshilfe erstellt (ebd.). Dieses Modell wird folgend erläutert, um anschliessend darin die Funktionen der Beratung von Erwerbslosen zu verorten.



**Abbildung 2:** Strukturierungshilfe sozialarbeiterischer Beratung (leicht modifiziert nach Weber, 2012, S. 12)

In diesem Modell farbig dargestellt sind die Funktionsbereiche der sozialarbeiterischen Beratung. Dazwischen ist das Spannungsfeld, im dem die Professionellen der Sozialen Arbeit tätig sind. Für eine bessere Verständigung wird nachfolgend auf die einzelnen Punkte des Modells genauer eingegangen.

Unter *materiellen Problemen* versteht Weber (2012) die Lebensbedingungen, die unter einer materiellen Notlage leidet. Also finanzielle Probleme durch das Fehlen von Bildung oder Arbeit, sowie auch Probleme bei der Abklärung und Einforderung der gesetzlichen Leistungen (S.12).

Die *psychosozialen Probleme* beschreibt Weber als Lebensbedingungen, die von den Klientinnen und Klienten oder deren Umfeld für die Psyche als problematisch betrachtet werden. Dies können zum Beispiel Arbeitsplatzverlust, Partnerschaftskonflikte, Gewalterfahrungen oder Lebenskrisen sein (ebd.).

Auf der Achse der Faktoren *Freiwilligkeit* und *gesetzliche Massnahmen* ist der Kontext der Beratung strukturiert. Dort wo Beratung eine reine Hilfeleistung ist, ist die Freiwilligkeit am höchsten. Die Ratsuchenden kommen selbstinitiiert, ohne Druck, und müssen mit dem Bezug der Hilfeleistungen keine Verpflichtungen eingehen. Demgegenüber steht die Beratung, in der gesetzliche Massnahmen bestimmend sind. In diesem Spannungsfeld ist Beratung an Normen und Pflichten gebunden, bei deren Nichteinhaltung die Ratsuchenden mit Sanktionen rechnen müssen.

*Information/Service:* Wie zuvor bei Belardi beschrieben, betrachtet auch Weber (2012, S.13) die Funktion der «Information» als Bestandteil der Beratung. Sie ergänzt diesen Begriff noch mit «Service» und meint damit den Auftrag der Organisation, notwendige Auskünfte und Sachinformationen zu erteilen, die für die Ratsuchenden hilfreich sind. Dies sind sachliche

Auskünfte wie zum Beispiel über die Fortzahlungsdauer der Arbeitslosenversicherung, Informationen zu Einstelltagen und weitere fachspezifische Auskünfte. Ebenfalls unter diese Funktion fällt die materielle Hilfe, wie die Existenzsicherung durch Sozialhilfe oder ganz niederschwellig die Bereitstellung von Essen, Kleidung und Unterkunft (Weber, 2012, S.13).

*Veränderung/Entwicklung:* Bei dieser Beratungsfunktion liegt das Erstellen einer Beratungsebene, auf der die Ratsuchenden ihre problematisch erlebte Situation besser verstehen können, im Zentrum. Dabei erhofft sich die beratende Person, dass sich bei den Ratsuchenden neue Handlungs- und Denkmuster öffnen, die ihnen helfen adäquate Lösungen zu finden. Ein Effekt neuen Denkens kann beispielsweise sein, dass die Betroffenen lernen mit mehrmaligen Bewerbungsabsagen umzugehen. Hierbei werden die internen Ressourcen aktiviert. Durch den positiven Umgang mit Wahrnehmungen, Gefühlen, Einstellungen etc. wird mehr Wissen, Orientierung und Problemlösungskompetenz gewonnen (ebd., S.14).

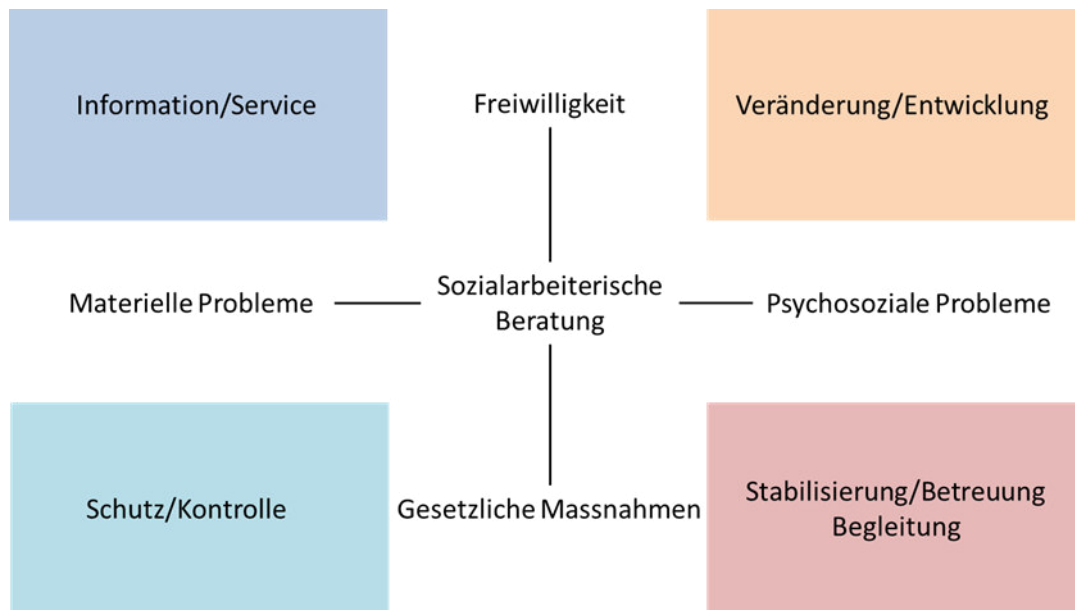
*Schutz/Kontrolle:* Da die Soziale Arbeit einem öffentlichen Interesse nachgeht, beinhaltet die Beratung unter dieser Funktion gesetzliche Bestimmungen und Massnahmen. Der Beratungsauftrag unterliegt nicht nur der Unterstützung innerhalb des gesetzlichen Rahmens, sondern enthält auch einen Kontrollauftrag. Kontrolliert wird zum Beispiel im Kinderschutz die Einhaltung von normativen Bestimmungen der Gesellschaft zum Kindeswohl. Dort wo sich Hilfe und Kontrolle nicht vereinen lassen, entsteht für die Professionellen der Sozialen Arbeit ein Dilemma. In solchen Fällen sollte den Betroffenen aufgezeigt werden, dass sie den Kontrollauftrag als einen Schutz- und Hilfeauftrag sehen sollten. Dabei soll der Sinn und Zweck der Kontrolle transparent gemacht werden (ebd., S.14-15).

*Stabilisierung/Betreuung/Begleitung:* In dieser Funktion hat die Beratung das Ziel die unsichere Situation der Klientel zu stabilisieren und sie zu betreuen und begleiten. Durch Gewähren von grösstmöglicher Autonomie und unter Einhaltung der Würde des Menschen werden situations- und kontextbezogen versucht, passende Hilfeleistungen für die Betroffenen zu generieren. Hier können auch momentan unveränderbare Situationen als Gegenstand der Beratung gesehen werden. Gerade wenn es darum geht, das Klientinnen und Klienten lernen, wie sie mit ihrer Situation umgehen können ohne sich dabei vom Problem erdrücken zu lassen (ebd., S.15).

Dies sind die vier zentralen Funktionen von Beratung nach Weber. Sie schreibt in ihrer Erklärung zum Strukturierungsmodell, dass je nach institutionellem Kontext Überlappungen der Funktionsbereiche

durchaus möglich sind. Auch die Spannungsfelder, in der sich die sozialarbeiterische Beratung befindet, sind fließend und nicht immer klar voneinander zu trennen (Weber, 2012, S.12).

Da nun das Modell von Weber genauer erläutert wurde, wird – in Anknüpfung an Kapitel 2.3 – eine Verortung der Akteure (ALV / SH) im Modell vorgenommen. Damit sich dies überschaubarer gestaltet, wird das Modell nachfolgend nochmals aufgeführt.



**Abbildung 3:** Strukturierungshilfe sozialarbeiterischer Beratung (leicht modifiziert nach Weber, 2012, S.12)

In der Funktion **Information/Service** sind beide genannten Akteure vertreten. In der Sozialhilfe wie auch in der ALV werden Ratsuchende mit *Sachinformationen* und *materieller Hilfe* versorgt (vgl. Weber, 2012, S.13). Ebenfalls kennzeichnend für diese Funktion ist, dass sich die Ratsuchenden freiwillig (vertikale Achse) aber mit einem bestimmten Druck der materiellen Probleme (horizontale Achse) in ein Beratungssetting begeben.

Die Beratungsfunktion der **Veränderung/Entwicklung** tangiert auch die Tätigkeitsfelder beider Akteure. Im Unterschied zur Sozialhilfe sind es bei den Institutionen der ALV hauptsächlich Veränderungen oder Entwicklungen in Bezug auf die Arbeit. Die Sozialhilfe schliesst hier die ganze Lebenswelt der Ratsuchenden ein (vgl. Ziele nach SKOS und AVIG, Kapitel 2.3).

Die Beratung in dieser Funktion steht zwischen der Achse *Freiwilligkeit* und der Achse *psychosoziale Probleme* (vgl. Weber, 2012, S.12). Wenn es um Beratung in psychosozialen Problemen geht, bewegt sich die Sozialhilfe in einem Graubereich. Graubereich deshalb, weil psychosoziale Probleme - abhängig von ihrer Schwere - therapiert werden müssen, wozu die Beratenden in der Sozialhilfe keine

Berechtigung haben. Für Friedhelm Wolski-Prenger (2002, S.320) ist klar, dass die Beratung von Erwerbslosen keine Psychotherapie ersetzen kann. Um intensive Problemlagen positiv zu beeinflussen, müssen die Ratsuchenden an fachspezifische Stellen verwiesen werden. Wolski-Prenger schreibt jedoch, dass tiefgehende psychosoziale Probleme oft erstmalig durch die Beratungsarbeit aufgedeckt werden und später dann daraus ein therapeutischer Handlungsbedarf entsteht (ebd.). Dementsprechend ist auch diese Funktion für das Arbeitsfeld mit Erwerbslosen von Bedeutung.

Die Funktion **Schutz/Kontrolle** kommt in Beratungssettings der ALV sowie der Sozialhilfe vor. Beide Akteure leisten materielle Hilfe, die an Auflagen und Massnahmen gebunden sind. Wichtig ist, dass beide Akteure ihren Klientinnen und Klienten den Sinn und Zweck der Massnahme klar machen. Nur so gelingt eine Kooperation, die den Schutz- und Kontrollauftrag für die Ratsuchenden als Hilfe- und Unterstützungsauftrag umwandelt (vgl. Weber, 2012, S.14-15).

Der Funktion **Stabilisierung/Betreuung/Begleitung** steht der Faktor Zeit gegenüber. Um durch Betreuung und Begleitung der betroffenen Person Stabilität zu geben, braucht es eine enge Zusammenarbeit. Dies gestaltet sich in den Institutionen der ALV als schwierig, da die Beratenden eine höhere Fallbelastung und das vorgegebene Ziel der raschen und dauerhaften Eingliederung haben (vgl. Lindenmeyer & Walker, 2010, S.49-51). Die Kernkompetenz der Institutionen der ALV ist die arbeitsmarktliche Beratung und Vermittlung; die Beratenden haben explizit keinen Sozialberatungsauftrag (ebd., S.68).

Die Funktion der Betreuung und Begleitung kommt daher insbesondere der Sozialhilfe zu. Eine aktuelle Studie von Mirjam Eser Davolio, Rahel Strohmeier Navarro, Heinrich Zwicky, Milena Gehrig und Isabelle Steiner (2017) über die Fallbelastung in der Sozialhilfe und deren Auswirkung auf die Ablösequote in Winterthur zeigt jedoch auf, dass auch in der Sozialhilfe oftmals eine zu hohe Fallbelastung herrscht und somit eine enge Zusammenarbeit verhindert wird (vgl. S.3-28). Ihre Studie hat ergeben, dass sich dies negativ auf die Funktion der Stabilisierung, Betreuung und Begleitung auswirkt, wodurch das Ziel der Ablösung vernachlässigt wird (ebd.).

### **Herausforderungen in der Beratung von Erwerbslosen**

Für Wolski-Prenger (2002) ist eine Herausforderung in der Beratung von Erwerbslosen, dass die Beratung die Ursache für die Hilfesuche nicht beseitigen kann (S.319). Damit meint er, dass den Ratsuchenden aus strukturellen Gründen nicht sofort eine Stelle vermittelt werden kann. Für ihn ist jedoch wichtig, dass Beratende von Erwerbslosen sich bewusst sind, dass eine Verbesserung der finanziellen Situation durch Arbeit nicht nur positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Betroffenen, sondern auch umgekehrt eine stabile Psyche einen positiven Einfluss auf die

Wiedereingliederung in die Arbeitswelt hat (Wolski-Prenger, 2002, S.320-321). Dadurch macht Wolski-Prenger klar, dass für ihn eine Wechselseitigkeit von psychischer Gesundheit (Antriebslosigkeit) und Erwerbslosigkeit besteht. Mit dieser Sichtweise wird automatisch der Auftrag der Reintegration mit dem der personenzentrierten Fürsorge gleichwertig.

Wenn die Hauptaufgabe der Arbeitsintegration fälschlicherweise als die alleinige Reintegration der Erwerbslosen verstanden wird, stellt sich die Frage, was mit den Betroffenen geschieht, bei denen eine Wiedervermittlung in den Arbeitsmarkt offensichtlich aussichtslos ist. Diese Aussichtslosigkeit kann dauerhaft oder nur vorübergehend bestehen. Für Wolski-Prenger besteht die Lösung darin, dass Erwerbslosenarbeit die Betroffenen neben der Reintegration unterstützen sollte, dass sie ihr Leben auch ohne Arbeit als erfüllend wahrnehmen können (ebd., vgl. S.323). Mit *einem Leben ohne Arbeit* meint Wolski-Prenger allerdings nur ein Leben ohne Arbeit *im ersten Arbeitsmarkt*. Als Alternative zur Reintegration schreibt er von Beschäftigungsprogrammen und Arbeitstrainings, die den Betroffenen Lebenssinn geben (ebd.).

Die Autoren dieser Arbeit sehen die Vorteile einer sinnstiftenden Beschäftigung nach Wolski-Prenger ein. Sie sehen jedoch die Herausforderungen in den Erwerbslosen, die wegen ihrer Motivationslosigkeit selbst in sinnstiftenden Beschäftigungen keinen Anreiz mehr finden. In diesen Fällen zuerst an der Motivation der Betroffenen gearbeitet werden muss.

Für Weber (2012, S.16) liegt die Herausforderung in der Beratung in einem Konflikt zwischen Selbstwirksamkeit und Hilfe von aussen. Sie beschreibt, dass sich Ratsuchende danach sehnen, die *eigene Lebensführung* kompetent zu meistern. Die Inanspruchnahme von Hilfe vom Sozialsystem bedeutet für die Ratsuchenden jedoch oft das Gegenteil. Durch das Annehmen von externer Hilfe erleben sie einen Kontrollverlust. Dies kann dazu führen, dass die Ratsuchenden sich schämen, die Beratung als Demütigung empfinden oder Angst vor einer Blossstellung haben.

Daraus ergibt sich die Herausforderung für die Beratenden ein Setting zu schaffen, das *Nähe* und *gegenseitiges Vertrauen* zulässt, damit eine *konstruktive Arbeitsbeziehung* entsteht (ebd.). Weber versteht darunter, dass eine Arbeitsbeziehung geschaffen wird, die bei den Ratsuchenden Autonomie fördert und ihnen respektvoll begegnet. Dafür sollen die Ratsuchenden alle Konsequenzen tragen, soweit die Umsetzung nicht die Rechte, Normen und Interessen Dritter gefährdet (ebd., S.18).



## 2.5 Resümee

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Erwerbslose, die über eine längere Zeit keiner Arbeit nachgehen können, oft bio-psycho-soziale Probleme mit sich bringen. Diese Probleme haben einen direkten Einfluss auf die Motivation der Betroffenen. Durch die Zunahme von bio-psycho-sozialen Belastungsfaktoren nehmen motivationale Funktionen wie Sinnhaftigkeit, Zugehörigkeit und Struktur ab. Dadurch sind Betroffene gefährdet, in eine Teilnahmslosigkeit und Antriebslosigkeit zu fallen, die geprägt ist von Desinteresse und Passivität.

Wie vorgängig beschrieben, ist Antriebslosigkeit in sich grundsätzlich kein Problem und kann dem Organismus zur Verarbeitung von belastenden Ereignissen dienen. Erst wenn die Antriebslosigkeit das Individuum hemmt, die Forderungen des alltäglichen Lebens zu meistern, wird sie als problematisch erachtet.

Zu den Forderungen des alltäglichen Lebens gehören bei Erwerbslosen auch die Forderungen von ihren Beraterinnen und Beratern der Sozialen Arbeit, die im Sinne der Arbeitsintegration handeln. Diese Forderungen werden von den Fachpersonen gestellt, um die Erwerbslosen darin zu unterstützen ihre Teilhabemöglichkeit zu verbessern und um sie zu befähigen, persönliche und soziale Veränderungen zu realisieren. Somit soll ein selbstbestimmtes und selbstwirksames Leben ermöglicht werden. Antriebslose Personen haben Mühe diesen Forderungen gerecht zu werden; dies erschwert es den Praktikerinnen und Praktikern der Sozialen Arbeit die Funktionen der Sozialberatung umzusetzen.

Aufgeteilt nach dem Funktionsmodell nach Weber, sind die Herausforderungen im Umsetzen der sozialberaterischen Funktionen im Kontext von antriebslosen Erwerbslosen folgende:

<b>Funktion</b>	<b>Herausforderung im Kontext antriebsloser Erwerbslosen</b>
Information/Service	Betroffene die von sich aus (freiwillig) in die Beratung kommen, sind stärker motiviert an ihrer Situation etwas zu verändern. Erwerbslose nehmen die Hilfeleistung unter dem Druck der finanziellen Notlage entgegen (unfreiwillig). Beratende sind gefordert umfassende Information und Service in diesen Settings anzubieten.

Veränderung/Entwicklung	Psychosoziale Probleme bedürfen der Therapie. Beratende der Sozialen Arbeit haben dazu keine Berechtigung. Für die Professionellen besteht die Herausforderung darin, die psychosozialen Probleme aufzudecken, ihre Schwere zu definieren und richtungsweisend die Betroffenen an fachspezifische Stellen weiter zu verweisen.
Schutz/Kontrolle	Die Funktion des Schutzes und der Kontrolle wirkt auf die Betroffenen überwachend, woraus sich eine schlechte Kooperation ergibt. Beratende sind herausgefordert, durch Klarheit und Transparenz die Hilfe- und Unterstützungsfunktion darin sichtbar zu machen.
Stabilisierung/Betreuung/Begleitung	Diese Funktion braucht eine enge Zusammenarbeit und viel Zeit. Durch hohe Fallbelastungen sind Professionelle der Sozialen Arbeit gefordert, effiziente Beziehungsarbeit zu leisten.

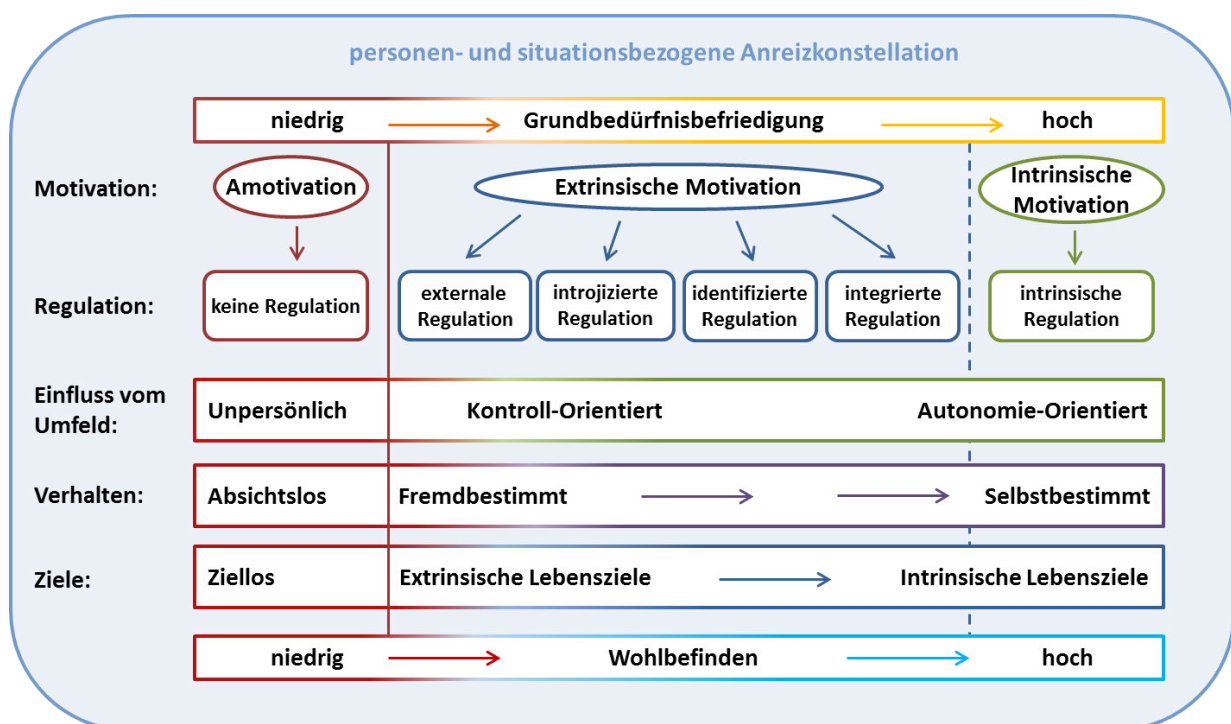
**Table 2:** Funktionen und Herausforderungen in der Beratung von antriebslosen Erwerbslosen (eigene Erhebung in Anlehnung an Strukturierungshilfe sozialarbeiterischer Beratung nach Weber, 2012, S.12)

Da gemäss Wolski-Prenger (2002) Erwerbslosigkeit einen Einfluss auf die psychische Gesundheit hat, hat eine gesunde Psyche auch einen Einfluss auf die Erwerbslosigkeit, respektive auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (vgl. S.319-321). Daraus ergibt sich ein Handlungsbedarf zur Förderung der psychischen Gesundheit bei Erwerbslosen. Die Professionellen der Sozialen Arbeit sind nicht berechtigt zur Therapie, können aber durchaus Veränderung anstossen.

Zur Veränderung benötigen die Betroffenen Motivation. Wie diese entsteht und mit welchen Bedürfnissen sie zusammenhängt, verrät die Selbstbestimmungstheorie, auf die im folgenden Kapitel näher eingegangen wird.

### 3 Motivation im System der Grundbedürfnisse

In diesem Kapitel werden die Entstehung der Motivation und ihre Einordnung ins System der Grundbedürfnisse und des Wohlbefindens erläutert. Die folgenden Unterkapitel orientieren sich an der *Taxonomie der Motivation*, welche in der untenstehenden Grafik dargestellt ist. Die Grafik zeigt die Wechselwirkungen zwischen Motivation, Bedürfnisbefriedigung, Wohlbefinden, Selbstbestimmung und weiteren Faktoren auf. Sie begleitet die Leserin oder den Leser in den nachfolgenden Abschnitten und soll einen Überblick über die Wechselwirkung der verschiedenen Teilbereiche verschaffen. Die einzelnen Faktoren werden fortlaufend erklärt.



**Abbildung 4:** Taxonomie der Motivation (stark modifiziert nach Deci & Ryan, 2017, S.193)

#### 3.1 Begriffe und Definitionen

##### Motivation

Richard J. Gerrig (2015) schreibt, dass Motivation dem lateinischen Wort «motivus» abstammt und so viel bedeutet wie «Bewegung auslösend». Er definiert Motivation als Begriff für Prozesse, welche physische und psychische Aktivitäten initiieren, beeinflussen und aufrechterhalten (S.420). Etwas genauer wird der Begriff von Klaudius Siegfried (2017) definiert, in dem er das Milieu miteinbezieht (S.594). Er definiert Motivation als inneren Prozess, welcher einen Menschen in seiner gegebenen Situation dazu bewegt, in einer bestimmten Weise und Intensität zu handeln, wobei das Handeln

immer in einem spezifischen Bezug zur Umwelt steht. Nach Siegfried kann Motivation nur unter Einbezug der sozialpsychologischen und psychophysiologischen Bedingungsfakten und den Kognitionen angemessen verstanden werden. Unter sozialpsychologischen Bedingungsfaktoren werden Normen, Rollen- und Wertvorstellungen verstanden. Unter psychophysiologischen Bedingungsfaktoren werden zentralnervöse und peripher-vegetative Vorgänge im Körper, welche nicht willentlich gesteuert, sondern höchstens indirekt beeinflusst werden können, verstanden. Der Begriff Kognition meint die Wahrnehmung, den Grad der Bewusstheit und Strukturiertheit der Ziele sowie deren Bewertung (Siegfried, 2017, S.594). Bei der Kognition knüpft auch Franko Rheinberg (2008) an und versteht Motivation als *aktivierende* Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand (S.15). Für Heckhausen und Heckhausen (2010) wird Motivation durch personenbezogene (Bedürfnisse, Motive und Ziele) und situationsbezogene (Anreize, Gelegenheiten) Faktoren sowie der Interaktion zwischen Person und Situation (Anreizkonstellation) bestimmt (vgl. S.1-7). Motivation kann deshalb als Produkt von Person und Situation verstanden werden. Aufgrund dessen, wurde die Taxonomie der Motivation auf einem Hintergrund der personen- und situationsbezogenen Anreizkonstellation dargestellt.

### **Intrinsische Motivation**

Für Heckhausen und Heckhausen (2010) ist die intrinsische Motivation der höchste Grad an Selbstbestimmung (S.373). Sie kann verglichen werden mit freudvollem Tun. In Bezug auf die Ausführung einer Tätigkeit wird sie oft auch mit einem *Flow-Erleben* verglichen. Intrinsische Motivation beinhaltet Neugier, Interesse, Spontaneität, freudvolles Wirken und ist eine Art Antrieb von innen heraus. Ein intrinsisch motiviertes Individuum handelt frei von äusserem Druck oder inneren Zwängen. Es tut etwas, weil es Spass macht, Begeisterung weckt und mit den eigenen Überzeugungen und Werten übereinstimmt (ebd.). Carsten Rohlf (2011) schreibt, dass im Gegensatz zur extrinsischen Motivation, die intrinsische Motivation von der Person selbst beeinflusst werden kann und somit längerfristig und beständiger ist (S.96-97).

### **Autonomie und Selbstbestimmung**

Laut Stangl (2018) wird das Wort Autonomie in der Psychologie als einen Zustand von Selbstbestimmung, Selbstständigkeit oder Entscheidungsfreiheit verstanden. Etymologisch stammt das Wort Autonomie aus dem Griechischen und bedeutet so viel wie «Selbstgesetzlichkeit». Felix P. Biestek (1957) definiert Selbstbestimmung in der Beratung als (S.103/eigene Übersetzung): «(...)the practical recognition of the right and need of clients to freedom in making their own choices and decisions (...)». Damit definiert er Selbstbestimmung als die (...) praktische Anerkennung des Rechts und des Bedürfnisses der Klientinnen und Klienten, frei und eigenständig zu Wählen und

Entscheidungen zu treffen (...). Selbstbestimmung bedeutet für ein Individuum, die Fähigkeit und Möglichkeit zu haben, frei nach dem eigenen Willen zu handeln und die Gesetze, Normen und Regeln des Handelns selbstverantwortlich zu entwerfen (Brockhaus, 2018). Die Beiden Begriffe Selbstbestimmung und Autonomie können daher weitgehend als gleichbedeutend verstanden werden.

### **Wohlbefinden und Glücklichein**

Wahres *Wohlbefinden* entsteht für Deci und Ryan (2017) erst, wenn Personen Ereignisse und Situationen ohne inneren Widerstand bewältigen sowie verfolgen können (S.100). Also wenn Personen ihre Fähigkeiten und ihre Energie ohne Zurückhaltung in ihre Ziele, Absichten und nach ihren Vorstellungen eingeben können. Das Individuum ist dabei in der Lage bewusst wahrzunehmen, sich vital zu fühlen und mit Integrität zu handeln. In diesem Zustand kann sich das Individuum am optimalsten entwickeln und funktionieren (ebd., S.100-101). Deci und Ryan sind der Ansicht, dass Zustände von Glücklichein zwar in Verbindung mit Wohlbefinden stehen, dieses aber auf keinen Fall garantieren. Sie gehen davon aus, dass *Glücklichein* vielmehr ein Symptom von Wohlbefinden ist. Weiter gehen sie von einer Wechselwirkung zwischen dem vom Individuum wahrgenommenen Wohlbefinden und seinem sozialen Umfeld aus (ebd.). Klaus Grawe (2004) schreibt, dass das Wohlbefinden von der Möglichkeit abhängt, inwieweit die intrinsische Motivation ausgelebt werden kann (S.331).

## 3.2 Die psychischen Grundbedürfnisse aus der Selbstbestimmungstheorie

Die Selbstbestimmungstheorie (*Self-Determination Theory, SDT*) wurde an der Universität in Rochester, USA, von Edward L. Deci und Richard M. Ryan (2008, S.183) entwickelt. Der Fokus der Selbstbestimmungs-Theorie liegt auf der Entstehung von *intrinsischer Motivation* bei der menschlichen Entwicklung (Deci & Ryan, 2017, S.94). Die beiden Begründer der SDT haben das Zusammenspiel von psychologischen Bedürfnissen auf die Entwicklung, das Wohlbefinden und die Motivation erforscht. Dabei haben sie herausgefunden, in welchen Situationen ein Individuum intrinsisch (von sich aus) motiviert ist und wie sich das positiv auf das Wohlbefinden und die Entwicklung auswirkt. Neben der intrinsischen Motivation wird in der Theorie auch die extrinsische (von aussen) Motivation behandelt, bei welcher das Umfeld und dessen Einwirkung auf das Verhalten eines Menschen begründet wird (ebd.). Deci und Ryan gehen in ihrer Theorie davon aus, dass der Mensch drei psychologische Grundbedürfnisse hat, die seine Motivation und das daraus resultierende Verhalten regulieren. Diese drei psychologischen Grundbedürfnisse sind *Kompetenz*, *soziale Eingebundenheit* und *Autonomie* (ebd., vgl. S.94-98). Die Selbstbestimmungstheorie besagt, dass in Situationen in denen ein Mensch eine Befriedigung dieser drei Grundbedürfnisse erfährt, dieser

motiviert ist etwas zu erreichen oder gewollt ist mit seinem Verhalten einen bestimmten Zweck zu verfolgen (Deci & Ryan, 2017, vgl. S.94-98).

### **Grundbedürfnis nach Autonomie**

Das Bedürfnis nach Autonomie definieren Deci und Ryan (2017) als das Zentralste und gleichzeitig als das Umstrittenste der drei Grundbedürfnissen (vgl. S.97-98). Mit Autonomie beziehen sich die Theoriebegründer auf den Begriff der Selbstregulierung und zeigen auf, wie Personen ihr eigenes Verhalten auch unbewusst beeinflussen. Dabei spielt das Internalisieren (das Verinnerlichen) von Werten eine wichtige Rolle, denn die Wahrnehmung und auch die Befriedigung aller drei Grundbedürfnisse sind davon abhängig. Erst wenn Werte voll internalisiert sind, sie also nicht nur übernommen werden um die Bedürfnisse nach sozialer Eingebundenheit und Kompetenz zu befriedigen, dann wird auch das Bedürfnis nach Autonomie befriedigt. Um Autonomie am optimalsten befriedigen zu können müssen die internalisierten Werte mit den zu bewältigenden Aufgaben übereinstimmen und auch bewusst verfolgt werden. Je stärker das Bedürfnis nach Autonomie erfüllt ist, desto besser nimmt eine Person auch die Befriedigung der anderen psychischen sowie physischen Bedürfnisse wahr. Die Entwickler der SDT zeigen auf, wie sich das Erfahren von Autonomie und damit kongruentes und selbstbestimmtes Verhalten auf die Motivation und Leistungsfähigkeit von Personen auswirkt. Durch das Ermöglichen des Gefühls von Autonomie wird die kognitive Leistungsfähigkeit, die Kreativität, der Durchhaltewille und weitere Qualitäten wie Talente, Fähigkeiten und die Energielevel positiv beeinflusst (ebd.)

### **Grundbedürfnis nach Kompetenz**

Als Ausgangspunkt für dieses Grundbedürfnis dient das Werk von Robert W. White aus dem Jahr 1959 (vgl. S.297-333). Für White hat der menschliche Organismus, neben verschiedensten anderen Organismen eine inhärente (in sich innewohnende) biologische Neigung, sich selber zu Trainieren und damit seine eigenen Kapazitäten und Funktionen zu erweitern. Dieser aktive Hang zum Wachstum kombiniert mit dem Bedürfnis nach Kompetenz führt beim Organismus zum Aneignen und entwickeln von Fähigkeiten. Für White entsteht die Motivation zur Kompetenzerweiterung aus dem Bedürfnis, sich möglichst gut an das Umfeld anzupassen oder Einfluss darauf nehmen zu können (ebd.). Deci und Ryan (1985) erweitern die Annahmen von White damit, dass das psychische Bedürfnis nach Kompetenz und Wachstum nicht nur im Umfeld liegende Ziele betrifft (vgl. S.109-134). Sie schreiben, dass die vom Individuum selbstwahrgenommene Kompetenz ebenfalls eine wichtige Rolle spielt. Wenn sich eine Person als kompetent wahrnimmt, hat dies auch einen positiven Einfluss auf ihre Selbstwahrnehmung und führt dazu, dass sie sich aktiver verhält. Dabei ist es wichtig, dass Personen sich bei Aktivitäten als *beteiligt, involviert und selbstorganisiert* wahrnehmen (Deci & Ryan, 1985, vgl. S.109-134). Ryan und

Deci (2017) machen dabei eine Differenzierung von externen und selbstinitiierten Aktivitäten, wobei die von der Person wahrgenommene Befriedigung von Kompetenz bei selbstinitiierten Aktivitäten um einiges höher ausfällt (S.96).

### **Grundbedürfnis nach sozialer Eingebundenheit**

Frans de Waal (2009) beschreibt das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit wie folgt (S.79-90): Es besteht ein Grundbedürfnis danach wahrgenommen und respektiert zu werden und von Bedeutung für andere Personen zu sein und für andere einen Unterschied machen zu können. Dabei werden Ablehnungen, Unwichtig sein und Trennungen von anderen Personen und Personengruppen vermieden. Viele Verhaltensweisen von Menschen können entweder direkt oder indirekt mit dem Bedürfnis nach Eingebundenheit in Verbindung gebracht werden. Dies zeigt sich zum Beispiel durch die Wahl der Kleidung, der Hygiene, des Glaubens und dem sozialen Verhalten (ebd.).

Weil sich Personen verbunden und zugehörig fühlen wollen, interessieren sie sich für die Aktivitäten anderer (Deci & Ryan, 2017, S.96). Durch die Auseinandersetzung mit diesen Aktivitäten, können sie ihre Vorstellungen und ihr Verhalten soweit anpassen, dass sie sich bei den von ihnen gewünschten Aktivitäten im Umfeld einbringen können. Dies hat den Effekt, dass Personen externe Ansichten als eigene Ansichten verinnerlichen (internalisieren). Nicht immer passen diese internalisierten Werte zum Selbst, was für die Selbstbestimmungstheorie eine wichtige Erkenntnis darstellt. Obwohl Individuen mit ihrem Verhalten das Grundbedürfnis nach Eingebundenheit befriedigen wollen, gelingt es ihnen nicht immer dies auch wirklich zu erreichen. Befriedigt wird es durch die Gewissheit, dass andere Personen einen *bedingungslos akzeptieren und sich um einen sorgen*. Durch das Bemühen um Zugehörigkeit durch externe Werte und Ziele, wie zum Beispiel gut aussehen oder reich sein, wird dieses Grundbedürfnis nicht oder nicht in gleicher Masse befriedigt (ebd., S.96-97).

### **Wechselseitig Beeinflussung der Grundbedürfnisse**

Die Theorie der psychologischen Grundbedürfnisse (Basic Psychological Needs Theory, BPNT) zeigt die Zusammenhänge und Wechselwirkungen der Grundbedürfnisse und der daraus resultierenden Einflüsse auf das Wohlbefinden auf (ebd., S.239). Die möglichst hohe Befriedigung der drei Grundbedürfnisse ist dabei zentral für das Entstehen von intrinsischer Motivation. Wie gut die Befriedigung der Grundbedürfnisse von einer Person wahrgenommen wird, variiert je nach Zeitpunkt, Kontext und den sozialen Interaktionen und wird deshalb von Situation zu Situation unterschiedlich wahrgenommen (ebd., S.243). Nach der BPNT hat jedes der Grundbedürfnisse die Eigenschaft die anderen Grundbedürfnisse mit zu beeinflussen. Das stärkste Gewicht übernimmt dabei immer das Grundbedürfnis, welches nach der Wahrnehmung des Individuums das grösste Wohlbefinden hervorrufen kann. Wird eines der drei Grundbedürfnisse befriedigt, werden automatisch auch die

anderen zwei positiv davon beeinflusst. Diese Eigenschaft lässt sich vor allem bei übergeordneten Analysen in verschiedenen Gebieten, Situationen und Zeiten beobachten (Deci & Ryan, 2017, S.247-249). Ein Nicht-Erfüllen dieser drei psychologischen Grundbedürfnisse führt auf individueller Ebene zu einer schlechteren Entwicklung der Identität. Daraus resultiert ein grösseres Unwohlsein und kann weiter das Funktionieren des menschlichen Organismus negativ beeinflussen (ebd., S.242).

Auch Klaus Grawe (2004) ist der Ansicht, dass beim Treffen von Entscheidungen immer alle psychischen Grundbedürfnisse involviert sind (S.253). Weil keines dieser Grundbedürfnisse auf Kosten eines anderen befriedigt werden kann, kommt es vor, dass eines der Grundbedürfnisse zum Erfüllen eines anderen geopfert wird. In solchen Situationen sei es dann jeweils von Bedeutung die «Gesamtbilanz» vor Augen zu halten um den Einfluss auf das Wohlbefinden adäquat einschätzen zu können (ebd.).

Zu einer deutlicheren Veranschaulichung dieser Wechselwirkung siehe Abbildung 5. Darauf ist die wechselseitige Beeinflussung von Wohlbefinden und der Grundbedürfnisbefriedigung dargestellt.



**Abbildung 5:** Wechselwirkung Grundbedürfnisse und Wohlbefinden (eigene Darstellung in Anlehnung an Deci und Ryan, 2017, S.193)

### Internalisierung, das Verinnerlichen von Werten

Wie beim Abschnitt «Grundbedürfnis nach Autonomie» kurz beschrieben, schreiben Deci und Ryan (2017), dass es wichtig ist, dass Personen externe Werte und soziale Kompetenzen internalisieren können (S.99). Nach dem Internalisieren von externen Werten ist es dem Individuum möglich, nach seinen eigenen Werten und Vorstellungen zu handeln, da diese mit denen des Umfeldes übereinstimmen. Dies führt beim Individuum zu einem Gefühl von Selbstbestimmung und Selbstregulation und das Bedürfnis nach *Autonomie* und *Kompetenz* wird befriedigt. Wie gut und wie schnell eine Person externe Werte internalisieren kann, hängt stark von ihrer situationsbezogenen intrinsischen Motivation ab (ebd.). Von der SDT wird deshalb die Ansicht vertreten, dass soziale Kontexte und Situationen die drei Grundbedürfnisse schon zu Beginn möglichst gut befriedigen sollten. Die dadurch unterstützte intrinsische Motivation führt dazu, dass soziale Werte und soziales Verhalten besser und schneller internalisiert werden. Dies hilft dem Individuum oder der ganzen Gruppe zu einer



besseren Wahrnehmung vom Gefühl der *Zusammengehörigkeit* und *Eingebundenheit* (Deci & Ryan, 2017, S.100).

Welche die wichtigsten psychischen Grundbedürfnisse sind, die für ein gutes Wohlbefinden und eine gesunde Entwicklung verantwortlich sind, wird von Psychologinnen und Psychologen unterschiedlich beantwortet (Klaus Grawe, 2004, vgl. S.184). Selbst Deci und Ryan gründeten ihre Theorie Anfangs nur mit den Grundbedürfnissen nach Autonomie und Kompetenz. Erst in einer 3. Theoriephase kam das Grundbedürfnis nach der sozialen Eingebundenheit dazu (Heckhausen & Heckhausen, 2010, S.368). Um einen noch breiter abgestützten Überblick zu erhalten, wird im nächsten Abschnitt auf die vier psychischen Grundbedürfnisse aus der Konsistenztheorie eingegangen.

### 3.3 Die psychischen Grundbedürfnisse aus der Konsistenztheorie

In seinem Buch über die Neuropsychotherapie beschäftigt sich Grawe (2004) mit den Strukturen des Hirns im Zusammenhang mit psychischen Störungen (S.192). Dabei stellte er die Frage, welche Auswirkungen unbefriedigte Grundbedürfnisse auf das psychische Wohlbefinden haben, ins Zentrum. Er definiert vier psychische Grundbedürfnisse. Dies sind das *Bindungsbedürfnis*, das Bedürfnis nach *Orientierung und Kontrolle*, das Bedürfnis nach *Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz* und das Bedürfnis nach *Lustgewinn und Unlustvermeidung*.

Bei der Herausarbeitung dieser vier psychischen Grundbedürfnisse hat sich Grawe folgende Frage gestellt: Welche Grundbedürfnisse sind bei allen Menschen vorhanden und führen bei ihrer Verletzung oder Nichtbefriedigung zu Schädigungen der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens (ebd., S.185)? Im Folgenden werden diese vier psychischen Grundbedürfnisse kurz erläutert.

#### **Bindungsbedürfnis**

Als erstes Grundbedürfnis nennt er das *Bindungsbedürfnis* und erläutert, dass es zu den empirisch am besten abgesicherten Grundbedürfnissen der neueren Wissenschaft gehört (ebd, S.192). Grawe belegt dies, indem er mehrere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zitiert, deren Untersuchungen mit Tieren, insbesondere mit Rhesusaffen, aufzeigen, dass „Primaten und deshalb mit allergrößter Wahrscheinlichkeit auch der Mensch für eine normale Entwicklung unbedingt eine Bindungsbeziehung braucht“ (ebd., S.199).

Aufgrund von weiteren Berichten über Untersuchungen mit Rhesusaffen hält Grawe fest, dass Bindungsstile über Generationen hinweg weitergegeben werden. Dies nicht auf genetischem Weg, sondern über die Bindungserfahrungen die ein Individuum mit seiner psychologischen Bezugsperson macht (Grawe, 2004, S.202). Dabei ist zu beachten, dass ein einst festgefahrener Bindungsstil, auch wenn dieser zu Verhaltensstörungen führt, sehr schwierig zu verändern ist (ebd., vgl. S.216). Grawe

rät deshalb schon früh auf die Bindungskompetenz von Eltern mit Problemen Einfluss zu nehmen um präventiv zu handeln (ebd., S. 204). Das Bindungsbedürfnis und Kontrollbedürfnis sind vor allem in der Kindheit eng miteinander verknüpft, da die Bindungsperson mit ihrer Reaktion einen direkten Einfluss auf das von ihr abhängige Kind und damit auf die vom Kind wahrgenommene Kontrolle hat (ebd., vgl. S.233-234).

Für diese Arbeit sind die Erkenntnisse von Grawe von Bedeutung, weil demnach die Bindungsbeziehung für ein förderndes Wohlbefinden entscheidend sein kann. Zwischenmenschliche Probleme dürfen in der Beratung deshalb nicht ausser Acht gelassen werden.

### **Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle**

Jeder Mensch nimmt Dinge in seinem Leben wahr. Diese Wahrnehmungen möchte der Mensch gerne kontrollieren und zielorientiert empfangen. Daraus entsteht das menschliche Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle (vgl. Grawe, 2004, S.231). Werden diese *Lebenserfahrungen* wie erhofft wahrgenommen, so macht ein Individuum positive Kontrollerfahrungen. Das angestrebte Ziel wurde erfüllt, die Vorgehensweise bestätigte sich und schafft Orientierung. Dabei gibt es kein zielorientiertes Handeln ohne den Kontrollaspekt (ebd.). Positive Kontrollerfahrungen, also dass die gewünschten Ziele erreicht werden, haben einen positiven Affekt auf die Selbstwirksamkeit einer Person (ebd., S.232).

Im Gegensatz ruft die Zielverfehlung eine Desorientierung oder Unkontrollierbarkeit hervor, die vom Individuum als Verletzung der Grundbedürfnisse wahrgenommen wird. Da psychische Störungen natürlicherweise nicht als kontrollierbar wahrgenommen werden können, stellen sie für die Betroffenen immer eine Verletzung des eigenen Kontrollbedürfnisses dar. Grawe schreibt, dass jedes Mittel, das dem Klientensystem zur Hilfe gegeben wird um besser mit Problemen umzugehen, zur Herstellung positiver Kontrollerfahrung dient. Dabei kann zusätzlich die Verletzung des Kontrollbedürfnisses gelindert werden (ebd., S.233).

Eine Sache im Überblick zu haben, schafft Orientierung und Gelassenheit. Gerät etwas ausser Kontrolle, kann das unerträglich sein. Insbesondere dann, wenn es sich um Dinge handelt, die einem wichtig sind. Grawe (2004) schreibt, dass sich das Gewinnen von Klarheit und Überblick, sich bei den Betroffenen positiv auf ihr Kontrollbedürfnis auswirkt (S.233). Deshalb sollte dieses Erleben in Beratungsgesprächen so gut wie möglich gefördert werden (ebd.).

Weiter schreibt er, dass wenn eine Situation für das Individuum einen unerwarteten Verlauf nimmt, ihr Kontrollbedürfnis aktiv wird. Ob das Individuum nun mit dem unerwarteten Verlauf klar kommt oder nicht, hängt von bisher gemachten Kontrollerfahrungen ab. Wird die Situation als kontrollierbar

bewertet, besteht für das Individuum keinen Grund zur Sorge. Die Person lässt sich eventuell sogar ohne Eingriff vom Verlauf leiten, oder sie greift in die Lage ein und übernimmt damit wieder die vollständige Kontrolle. Je unkontrollierbarer eine Situation bewertet wird, desto mehr entsteht die Angst, etwas nicht zu beherrschen, was zusätzlich zu Stress führen kann (Grawe, 2004, vgl. S.237-238). Ein typisches Beispiel hierfür wäre der Umgang mit einer umherschwirrenden Biene. Für Personen, welche schlechte Erfahrungen mit Bienen gemacht haben, stellt eine umherschwirrende Biene einen Kontrollverlust dar. Sie fuchteln energisch umher und sind erst wieder beruhigt, wenn die Biene weggeflogen ist. Andere Personen hingegen, - welche gemerkt haben, dass Bienen nicht immer stechen und manchmal einfach nur interessiert sind bis sie von selbst wieder fortfliegen, - können das Treiben der Biene ruhig geschehen lassen oder falls notwendig, kontrolliert eingreifen.

Das Erleben von Kontrolllosigkeit und Angst hat auch einen positiven Charakter. Grawe erwähnt, dass das wiederholte Erfahren und Aushalten von Stress, sehr positive Auswirkungen auf die persönliche Stresstoleranz haben kann. Personen mit hoher Stresstoleranz und ausgeprägter Kontrollüberzeugung haben ein höheres Wohlbefinden in schwierigen Situationen (ebd., vgl. S.242-244).

### **Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz**

Nach Grawe (2004) hat das Selbstwertbedürfnis, im Unterschied zu den anderen Bedürfnissen, einen rein menschlichen Charakter (S.250). Selbst Tiere mit höher entwickelten Fähigkeiten kennen kein Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung wie wir Menschen. Um den Selbstwert wahrzunehmen, benötigt der Mensch das Bewusstsein über sich selbst als Individuum und die Fähigkeit reflexiv über sich selbst nachzudenken (ebd.).

Grawe hält zudem fest, dass die Selbstwertentwicklung schon im frühkindlichen Alter entsteht und stark mit dem Bindungsbedürfnis zusammenhängt. Dort wo eine psychologische Bezugsperson die Bindungsbedürfnisse eines Kindes nicht ausreichend befriedigen kann, wird das Kind dazu neigen, sich selbst als schlecht und wertlos zu fühlen. Leider ist das Umsorgen von Kindern mit unsicher-vermeidenden Bindungsstilen oft auch keine einfache Aufgabe für die Bezugsperson. Dies führt dazu, dass die Bezugsperson die Gründe für die unbefriedigende Situation beim Kind sucht. Was wiederum den Effekt von einem negativen Selbstbild beim Kind verstärkt.

Interessanterweise sind Personen mit einem schlechten Selbstwertgefühl bestrebt, ihr Selbstwertgefühl tief zu halten. Sie orientieren sich öfters an Personen die auch schlecht über sie denken, suchen eher Kontakt zu Partnerinnen oder Partner die sie ebenfalls abwertend behandeln und gestehen sich kaum Lob oder Anerkennung ein. Grawe erklärt, dass dies nicht bedeutet, dass diese Personen kein Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung mehr empfinden, sondern vielmehr, dass in solchen Situationen das Selbstwertbedürfnis durch ein anderes überdeckt wird. Und zwar durch das Bedürfnis

nach Orientierung und Kontrolle (Grawe, 2004, vgl. S.252-255).

Personen mit tiefem Selbstwert haben in ihrer Vergangenheit schlechte Erfahrungen mit Situationen gemacht, in denen sie verzweifelt versucht haben, ihren Selbstwert zu steigern. Dies führte zu Schmerz und dem Gefühl von Versagen. Um diesen Schmerz zu vermeiden, bauen solche Personen sich einen Schutz vor selbstwertsteigernden Situationen auf. Sie ertragen es nicht mehr, enttäuscht zu werden. Dazu haben sie gelernt, ihr Selbst mit einem niedrigen Selbstwert zu akzeptieren und können so besser kontrollieren was mit ihnen geschieht. Dieses Schützen vor einer Selbstwertsteigerung nennt Grawe *Selbstwertschutz* und zählt es als Teil eines Vermeidungssystems (ebd., vgl. S.253-257).

### **Bedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung**

Dieses Bedürfnis gehört für Grawe (2004) eindeutig zu den Grundbedürfnissen (S.261). Für ihn ist klar, dass jeder Mensch grundsätzlich angenehme Situationen anstrebt und unangenehme zu vermeiden versucht (ebd.). Angenehme Situationen werden als lustvoll erlebt und als gut empfunden. Unangenehme Zustände werden wiederum als schlecht empfunden. Was so simpel klingt, erfährt jedoch nicht jeder Mensch gleich. Die Unterscheidung zwischen gut und schlecht hängt dabei stark vom subjektiven Empfinden ab.

Paul Rozin und Deborah Schiller (1980) halten in ihrer Forschung fest, wie sich mit der Zeit ein Empfinden auch ändern kann (S.79-80). Sie erwähnen, dass Kinder den Geschmack von Bier, Wein oder Kaffee kaum mögen, Erwachsene hingegen diese Produkte zu den Genussmitteln zählen (ebd.).

Grawe (2004) schliesst aus dieser und noch vielen weiteren Forschungen, dass ein Umdenken von Lust zu Unlust und umgekehrt durchaus stattfindet (S.262). Dieser Prozess wird von verschiedenen Motiven wie der persönlichen Einstellung, dem Wunsch nach Zugehörigkeit und dem psychischen Grundbedürfnis nach Kompetenz beeinflusst (ebd.).

Die Bereitschaft zum Umdenken zwischen Unlust und Lust ist stark von der aktuellen Situation und von den Erfahrungswerten einer Person abhängig. Aus Sicht der Autoren haben Sozialberatende die Möglichkeit diesen Prozess vom Umdenken positiv zu beeinflussen. Voraussetzung dafür ist, dass die individuellen Werte und Bedürfnisse von Klientinnen und Klienten richtig verstanden werden und damit im Beratungsgespräch berücksichtigt werden können.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die psychischen Grundbedürfnisse einen direkten Einfluss auf die Entstehung und Entwicklung von Motivation haben. Um dieses Wissen zu vertiefen und auch im Kontext der Sozialberatung nutzen zu können, wird in den nächsten zwei Kapiteln vertieft auf die psychischen Grundbedürfnisse eingegangen. Die Autoren wollen damit herausarbeiten, wie die

Befriedigung der psychischen Grundbedürfnisse durch die Individuen selbst, deren Umfeld und durch Beratende beeinflusst werden kann.

### 3.4 Einflüsse auf die individuell erlebte Befriedigung der Grundbedürfnisse

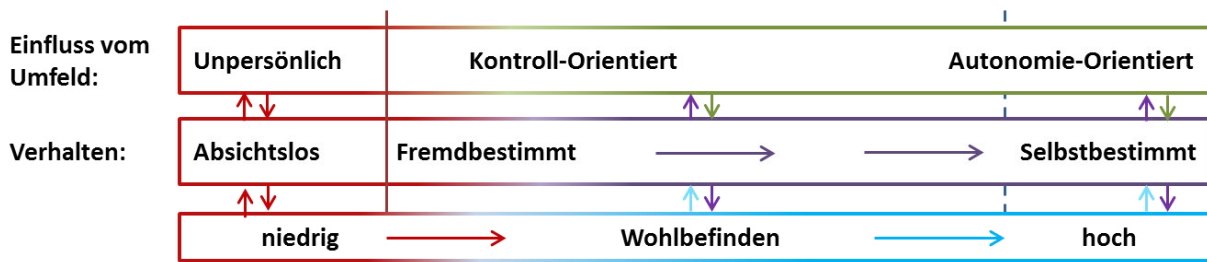
#### **Beziehungen und deren Einfluss auf das Erleben der Grundbedürfnisse**

Die Theorie der Bindungsmotivation aus der SDT (Relationships Motivation Theory, RMT) beschreibt, dass aus dem Grundbedürfnis nach sozialer Eingebundenheit auch ein Bedürfnis nach qualitativ hochwertigen Beziehungen entsteht (Deci & Ryan, 2017, S.297). Die Bereitschaft soziale Beziehungen authentisch zu führen ist wichtig, denn dadurch gewinnen die Beziehungen an Qualität und werden als sicherer empfunden (S.298). Durch authentische Beziehungen können Erfahrungen, wie sich verbunden fühlen und/oder eine Rolle für eine Person oder eine Gruppe zu spielen, gemacht werden (S.297). Beziehungen auf dieser Basis werden vom Individuum als besonders erfüllend wahrgenommen (S.305). Autonomie unterstützende Partnerinnen und Partner bringen in einer engen Beziehung Vorteile und geben Sicherheit sich emotional zu öffnen. Dadurch ist ein Individuum eher in der Lage, die Partnerin oder den Partner um Hilfe zu bitten (S.306). Je besser eine Person sich ihren eigenen Werten bewusst ist, diese kommuniziert und dafür einstehen kann, desto besser kann sie diese Werte und Wünsche auch bei der Partnerin oder dem Partner einfordern und «sich selbst sein» (S.314). Daraus resultiert wiederum die Fähigkeit, die drei Grundbedürfnisse besser befriedigen zu können und damit wird auch die Beziehung als qualitativ hochwertiger und befriedigender wahrgenommen (ebd.). Wird in der Beziehung ein Grundbedürfnis auf Kosten eines anderen unterdrückt, kann daraus ein schlechter empfundenes Wohlbefinden entstehen (S.311).

Aus Sicht der Autoren unterstreichen Deci und Ryan mit der Theorie der Bindungsmotivation, wie wichtig qualitativ hochwertige Beziehungen für jedes Individuum und dessen Wohlbefinden ist.

#### **Individuelle Orientierungen und deren Einfluss auf das Wohlbefinden**

Deci und Ryan (2017) erklären in der Theorie der kausalen Orientierung (Causality Orientations Theory, COT), wieso Personen, welche sich in einem identischen Umfeld bewegen, unterschiedliche Wahrnehmungen in ihrer Gesundheit, ihrer Leistungsfähigkeit und in ihrem Wohlbefinden haben (vgl. S.238).



**Abbildung 6:** Auswirkungen Einfluss und Verhalten auf das Wohlbefinden (eigene Darstellung in Anlehnung an Deci und Ryan, 2017, S.193)

Wie aus der obenstehenden Abbildung 6 entnommen werden kann, gibt es in der Kausalen-Orientierungstheorie drei verschiedene Motivations-Orientierungen, in die alle Individuen eingeteilt werden können. Diese werden als Autonomie-Orientiert, Kontroll-Orientiert und Unpersönlich-Orientiert beschrieben (Deci & Ryan, 2017, S.216). Autonomie-Orientierung bringt für Individuen am meisten Vorteile für das Erleben von Handlungsspielräumen und Selbstbestimmung. Bei der Kontroll-Orientierung richten die Personen ihren Fokus auf das Umfeld, auf externe Belohnungen und Soziale-Zwänge. Individuen, welche sich Unpersönlich-Orientieren (Gegenteil des Gefühls von Selbstwirksamkeit), empfinden das Umfeld als unkontrollierbar und amotivierend (ebd., S.218).

Die COT zeigt auf, dass die Motivations-Orientierung vom biologischen sowie dem sozialen Kontext beeinflusst wird. Je nachdem wie stark und andauernd das Umfeld Autonomie fördert, kontrollierend ist oder amotivierend ist, desto stärker entwickeln Personen ihre eigenen Orientierungen in genau diese Richtung. Verstärkt oder abgeschwächt wird dies durch die individuellen Ausprägungen der Grundbedürfnisse der betroffenen Personen (ebd., S.221). Auf Abbildung 6 ist diese gegenseitige Beeinflussung von Verhalten und Einflüssen durch das Umfeld mittels Pfeilen visualisiert.

Die Motivations-Orientierung von Personen beeinflusst die Fähigkeit, wie gut sie sich in ihrem Umfeld orientieren, bewegen und engagieren können (ebd., S.225). *Autonomie-Orientierte* Personen haben eine stark integrierte Persönlichkeit. Diese wirkt selbststärkend und führt zu besseren Leistungen und zu einem besseren Wohlbefinden. *Kontroll-Orientierte* Personen haben eine weniger effektive Selbststeuerung und ein weniger starkes Wohlbefinden. *Unpersönlich-Orientierte* Personen fühlen sich ineffektiv und verspüren Amotivation. Diese ist selbstverstärkend und führt damit zur schlechtesten Leistungsfähigkeit und einem tiefen Wohlbefinden (ebd.). Alle Individuen haben alle drei Motivations-Orientierungen zu einem gewissen Anteil in ihrer Persönlichkeit. Bestimmte Einflüsse aus dem Umfeld können diese in konkreten Situationen hervorrufen. Es ist damit möglich, absichtlich eine bestimmte Orientierung bei Menschen zu erzeugen. Die hervorgerufene Motivations-Orientierung wirkt sich danach auf das Verhalten und Erleben dieser Person aus, selbst wenn diese normalerweise nur eine schwache Ausprägung in dieser bestimmten Orientierung hat (Deci & Ryan, 2017, S.234). Da sich die

Motivations-Orientierungen nach Definition von Deci und Ryan genau voneinander abgrenzen lassen und nicht ineinander hineinfließen, sind in Abbildung 6 keine Übergangspfeile eingefügt.

### **Lebensziele und deren Einfluss auf das Wohlbefinden**

In der Theorie der Zielzufriedenheit (Goal Contents Theory, GCT) erklären Deci und Ryan (2017), wie Lebensziele und Bestrebungen sich auf die intrinsische Motivation und damit auch auf das Wohlbefinden auswirken (vgl. S.272-292).

Deci und Ryan (2017) schreiben, dass Lebensziele und Bestrebungen als intrinsisch oder extrinsisch kategorisiert werden können (S.272-279). Unter intrinsischen Ziele verstehen sie unter anderem die Persönlichkeitsentwicklung, die Beziehungen und der Wunsch, einen Beitrag für die Gemeinschaft leisten zu wollen. Als extrinsische Ziele werden Reichtum, Berühmtheit, Selbstbild (Image) definiert. Intrinsische Ziele fördern dabei das Wohlbefinden von einer Person mehr, als extrinsische Ziele. Je mehr eine Person intrinsische Ziele verfolgt, umso besser schneidet sie in ihrem Wohlbefinden ab. Dies führt die Theorie darauf zurück, dass intrinsische Ziele mehr Autonomie ermöglichen als extrinsische Ziele. Wenn intrinsische Ziele angesteuert werden, dann fühlen sich Personen auch während dem Prozess um einiges glücklicher, als wenn extrinsische Ziele angesteuert werden. Dies wird auf ein besseres Erfüllen der drei Grundbedürfnisse zurückgeführt, weil diese bei extrinsischen Zielen oft grössere Kompromisse einfordern (ebd.).

Das Verfolgen von extrinsischen Zielen kann aus sozialer Sicht zusätzlich negative Folgen haben. In Beziehungen kann es zu weniger Vertrauen und mehr Konflikten führen und die Beziehung wird als weniger erfüllend wahrgenommen. Bei Fällen von starker extrinsischer Zielverfolgung zeigt sich zusätzlich weniger Empathie-Vermögen, da die Beziehung nur als Mittel zum Zweck angeschaut wird (ebd., S.282).

Wenn Personen sich in ihren Grundbedürfnissen unerfüllt fühlen, dann neigen sie eher dazu sich mit materiellen Gütern aufzuwerten. Sie erhoffen sich damit einen Selbstwert- und Machtanstieg. Dieses Fokussieren auf externe Werte kann dann wiederum zu einer verschlechterten Wahrnehmung von Wohlbefinden führen, weil die Personen sich dann mit für sie unerreichbaren Gesellschaftsschichten vergleichen. In diesem Sinne können Beratende durch beachten von intrinsischen Werten, die Ziele für die Klienten attraktiver formulieren und damit ein stärkeres Engagement und besseres Wohlbefinden bei den Klientinnen und Klienten auslösen. Damit Personen besser mit ihren Lebenszielen in Kontakt kommen, eignet sich Achtsamkeitstraining. Als Beispiel nennen Deci und Ryan hier die Meditation, mit welcher Lebensziele besser wahrgenommen werden können und dadurch auch die intrinsische Motivation von Personen effektiver gestärkt werden kann (Deci & Ryan, 2017, vgl. S.285-292).



**Abbildung 7:** Zusammenspiel Ziele und Wohlbefinden (eigene Darstellung in Anlehnung an Deci und Ryan, 2017, S.193)

Ähnlich beschreibt dies Klaus Grawe (2004), welcher betont, dass Wohlbefinden fast gänzlich davon abhängt, wie es einem Individuum gelingt, seine gesetzten Ziele mit seiner intrinsischen Motivation in Übereinstimmung zu bringen (S.335-345). Während der Therapie ist es für Grawe deshalb eine der wichtigsten Aufgaben, die Klientinnen und Klienten ihre intrinsischen Ziele selber formulieren zu lassen und diese Ziele auch gleich in den weiteren Therapieverlauf einzubauen und anzuwenden. Aus dieser Unterstützung in der Zielfindung resultiert oft ein verbessertes Wohlbefinden und auch die psychopathologischen Symptome nehmen ab (ebd.). In Abbildung 7 ist erkennbar, dass das Verfolgen von intrinsischen Lebenszielen einen positiven Effekt auf das erlebte Wohlbefinden von Individuen hat.

### **Annäherungsziele und Vermeidungsziele**

Wenn ursprünglich gesetzte Ziele wiederholt nicht erreicht werden, wird damit beim Individuum das Kontrollbedürfnis verletzt (vgl. Grawe, 2004, S.275-278). Mit dem Verfolgen von neuen und kontrollierbaren Zielen versucht das Individuum wieder mehr Kontrolle über die Situation zu erhalten. Diese neuen Ziele können problematisch sein, wenn sie zu Vermeidungszielen werden. Wenn es zum Beispiel ein Kind immer und immer wieder nicht erreicht, die Aufmerksamkeit seiner Mutter zu erhalten (Annäherungsziel), dann wird das Kind versuchen, durch ein Vermeiden von Kontaktaufnahme (Vermeidungsziel) wieder Kontrolle über die Situation zu erlangen. Damit wird das Bedürfnis nach Kontrolle zwar befriedigt, aber das neue Vermeidungsziel löst gleichzeitig Stress aus, da ein Vermeidungsziel nie ganz, sondern immer nur zu einem gewissen Teil erreicht werden kann. Bei dem Beispiel mit dem Kind führt es dazu, dass dieses immer präsent sein muss/will und deshalb nie entspannen kann, was weiter zu einem schlechteren Wohlbefinden führt (ebd.). Personen, welche mehrheitlich Vermeidungsziele verfolgen, erleben in sozialen Situationen oft negative Gefühle und verhalten sich unsicher. Laut Grawe (2004) führen Vermeidungsziele zu einem schlechteren Wohlbefinden, zu einem verminderten Selbstwertgefühl und zu schlechterer psychischer Gesundheit (ebd., S.282-284). Depressionen sind nach Grawe das Resultat aus einem überaktiviertem Vermeidungssystem und darauf haben Vermeidungsziele einen grossen Einfluss (ebd., S.288).



### 3.5 Interne und externe Effekte und deren Einfluss auf die Motivation

#### **Stärkung von intrinsischer Motivation**

Die Kognitive Evaluations Theorie (Cognitive Evaluation Theory, CET) zeigt auf, wie interne und externe Effekte sich auf die intrinsische Motivation auswirken können. Nach der CET wird die intrinsische Motivation durch ermöglichen von *Autonomie*, wie freie Willensbildung und Wahlfreiheit, gefördert (Deci & Ryan, 2017, S.150). Dazu gehört auch, dass bei aufgetragenen Arbeiten klar begründet wird, wieso diese in Angriff genommen werden sollen. Es ist für das Individuum und seine intrinsische Motivation von grosser Bedeutung, dass ein Gefühl von phänomenaler Kausalität besteht. Unter phänomenaler Kausalität verstehen Deci und Ryan, wenn ein Ereignis oder ein Sachverhalt auf das Verhalten oder die Eigenart einer Person zurückgeführt werden kann (S.65). Wenn also eine Person zum Beispiel mit hohem Engagement für eine Prüfung lernt und dieser Einsatz dann auch mit einer guten Note belohnt wird, dann kann diese Person diese gute Note auf ihre intensive Prüfungsvorbereitung zurückführen. Für das Individuum sollen Aufgaben interessant sein und eine optimale Herausforderung darstellen, dadurch trainiert und verbessert es seine *Kompetenzen*, was sich wiederum selbstverstärkend auf die intrinsische Motivation auswirkt. Personen, welche bereits intrinsisch motiviert sind, wählen für sich häufiger optimale Herausforderungen, was sich umgekehrt wieder förderlich und nachhaltig auf die intrinsische Motivation auswirkt (S.150). Auch das Gefühl von *Eingebundenheit* hat einen positiven Einfluss auf die intrinsische Motivation und spielt vor allem bei Aktivitäten mit sozialen Elementen eine grosse Rolle (S.124). Je besser das Umfeld die drei Grundbedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Eingebundenheit befriedigt, umso mehr wird die intrinsische Motivation gefördert (S.158).

#### **Schwächung von intrinsischer Motivation**

Intrinsische Motivation kann nicht nur positiv unterstützt und gefördert werden. Durch Androhung von Bestrafung, durch negative Bewertung, durch Überwachung und durch vorgegebene Terminfristen kann die intrinsische Motivation negativ beeinflusst werden. Allgemein sind aufgetragene und aufgezwungene Arbeiten für die intrinsische Motivation hinderlich. Sogar Belohnungen können kontrollierend wahrgenommen werden und somit für die Steigerung von intrinsischer Motivation hinderlich sein (ebd., vgl. S.150).

Alle Prozesse, welche innerhalb von einem Individuum ablaufen - intrapersonale Prozesse genannt-, beeinflussen die intrinsische Motivation und das menschliche Verhalten. Personen können sich also selber positiv sowie auch negativ beeinflussen und haben somit Einfluss auf ihre eigene intrinsische Motivation und auch auf ihr Durchhaltevermögen. Diese intrapersonellen Prozesse entstehen aus den

individuellen Werten und Standards. Dazu gehören beispielsweise Werte, die ein Individuum selbstmotivierend oder eben demotivierend empfinden lassen (Deci & Ryan, 2017, S.158).

### **Effekte von externer Belohnung auf die intrinsische Motivation**

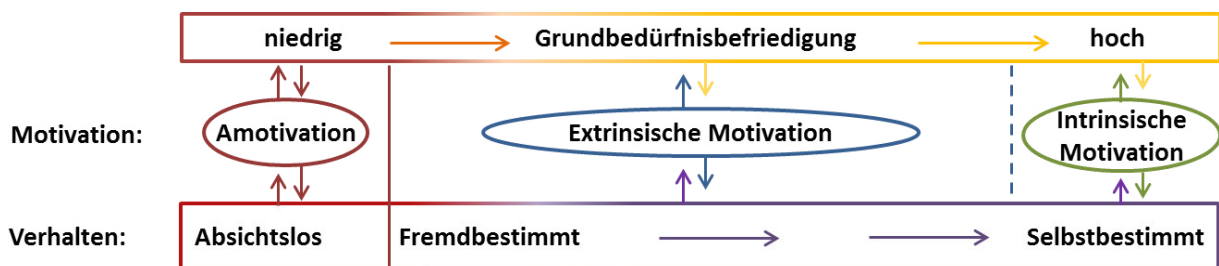
Deci und Ryan zeigen in ihren Forschungen auf, dass externe Belohnungen auch einen negativen Effekt auf die intrinsische Motivation und auf das Gefühl von Autonomie haben können (ebd., S.127). Dies, weil Personen durch die Belohnung das Gefühl bekommen, es nur zu machen, weil sie eine Belohnung bekommen. Weiter kann eine Belohnung auch signalisieren, dass es eine Aktivität für sich alleine nicht Wert genug ist, ausgeführt zu werden. Es ist von grosser Bedeutung, wie ein Individuum ein Ereignis für sich einordnet und erlebt, denn davon hängt ab, wie sich Belohnungen, Rückmeldungen, Sanktionen oder auch anderer externe Einflüsse auf die intrinsische Motivation auswirken. Nach Deci und Ryan wird die intrinsische Motivation bei externen Ereignissen von drei verschiedenen Aspekten beeinflusst. Durch den *informativen Aspekt*, welcher die Individuen in ihrer Autonomie und Kompetenz bestätigen. Durch den *kontrollierenden Aspekt*, welcher das Individuum als einen externen Druck oder das Gefühl auf ein bestimmtes externes Ziel hinzuarbeiten, wahrnimmt. Und durch den *amotivierenden Aspekt*, welcher impliziert, dass ein Ziel nicht erreicht werden kann oder das Ziel nicht erstrebenswert ist. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass verbale Belohnungen die positivste Wirkung und materielle Belohnungen den negativsten Einfluss auf die intrinsische Motivation haben kann (ebd., vgl. S.128-140).

### **Feedback und sein Einfluss auf die intrinsische Motivation**

Die CET zeigt auf, dass es entscheidend ist, wie Feedback gegeben wird. Wenn das Feedback aus einer kontrollierenden Position gegeben wird, dann wird es von Personen weniger gerne angenommen. Positives Feedback und Lob unterstützt normalerweise die intrinsische Motivation. Wenn diese Rückmeldung aber auf eine kontrollierende Art gegeben wird, dann kann es die intrinsische Motivation sogar schwächen. Als Beispiel: «Das hast du gut gemacht, genauso wie du solltest». Dies wird vor allem bei Konstellationen wo Verhalten von Klienten angesprochen und korrigiert wird wichtig, da dadurch eine Schwächung von intrinsischer Motivation vorgebeugt werden kann. Interpersonelle Prozesse können sich positiv wie auch negativ auf die intrinsische Motivation auswirken. Negativen Einfluss entsteht, wenn Personen sich unter Druck setzten, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Dies kann sogar durch positives Feedback entstehen. Beispielsweise, wenn die bis jetzt erreichten Ergebnisse sehr gut sind und damit einen hohen Druck auf die Personen ausüben, weil sie Bedenken haben diese Ergebnisse nicht wieder erreichen zu können. Dies kann in Angst vor der Unfähigkeit oder dem Unvermögen den aktuellen Selbstwert aufrechterhalten zu können münden und damit zu einer Verminderung der intrinsischen, sowie externen Motivation führen. Einen positiven Einfluss haben

dabei wahrgenommene Gefühle von Kausalität und Kompetenz. Es gibt verschiedene Studien welche aufzeigen, dass das Ego beim Feedback mitspielt. Solange Personen einer Aufgabe nachgehen, führt positives Feedback zu einem stärkeren Durchhaltewillen als negatives Feedback. Wenn aber das Ego von Personen involviert ist, dann zeigen sie bei negativem Feedback ein stärkeres Durchhaltevermögen als wenn sie ein positives Feedback erhalten. Zu erklären ist dies damit, dass diese Personen sich selbst beweisen wollen, dass sie es können (Deci & Ryan, 2017, vgl. S.163-172).

Richard Koestner, Ryan Richard, Frank Bernieri und Kathleen Holt (1984) umschreiben das Fördern von intrinsischer Motivation in der Zusammenarbeit mit Kindern mit folgenden drei Schritten (S.236): Erstens minimiere des Gebrauchs von kontrollierender Sprache, zweitens akzeptieren der Gefühle und Vorstellungen des Kindes und diese nicht ändern zu wollen und drittens sollte dem Kind eine aussagekräftige Begründung für die gesetzten Grenzen gegeben werden.



**Abbildung 8:** Motivation und Verhalten auf die Grundbedürfnisse (stark modifiziert nach Deci und Ryan, 2017, S.193)

In Abbildung 8 ist visualisiert, wie das Ermöglichen der Selbstbestimmung und die Erfüllung der Grundbedürfnisse einen positiven Effekt auf die Entstehung von intrinsischer Motivation haben können.

### Wahrgenommene Motive und Absichten von anleitenden Personen

Die intrinsische Motivation wird unter anderem auch positiv beeinflusst, wenn Personen wissen, was die Absicht von der zu ihr kommunizierenden Person ist. Versucht sie mich zu kontrollieren, um ein spezifisches Ergebnis zu erhalten oder unterstützt sie meine Autonomie (Deci & Ryan, 2017, vgl. S.164-167). Ist das Umfeld Autonomie unterstützend, hat dies einen positiven Einfluss auf die intrinsische Motivation. Dabei ist es sehr entscheidend, wie die zwischenmenschliche Kommunikation und dessen Struktur gestaltet werden. Entstehen in einem Umfeld gute Beziehungen zu den Führungspersonen und damit ein Gefühl von Eingebundenheit, so sind Personen rückblickend eher dazu geneigt zu sagen, dass sie sich in speziellen Situationen oder Herausforderungen gut unterstützt fühlten (ebd.).

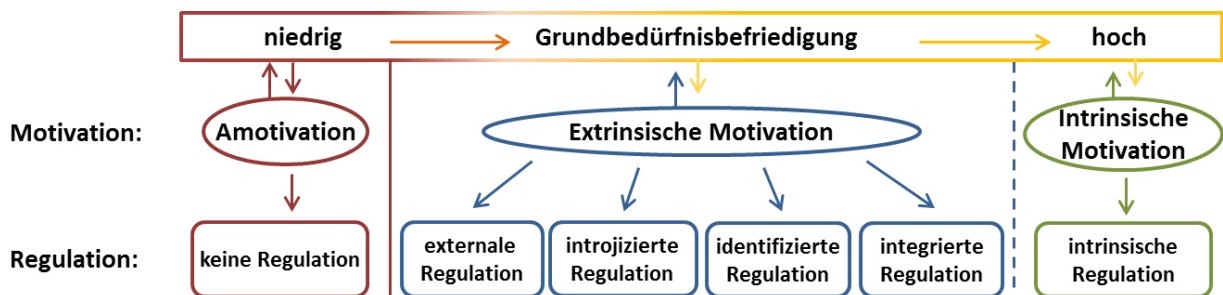
## **Externe Einflüsse und deren Auswirkung auf die Motivation**

In der Theorie der organismischen Integration (Organismic Integration Theory, OIT) zeigen Deci und Ryan (2017) auf, wie die intrinsische Motivation durch äussere Einflüsse beeinflusst wird (S.179). Diese äusseren Einflüsse können sowohl Belohnungen als auch Zwänge sein. Die Bezahlung der geleisteten Arbeit ist beispielsweise eine Belohnung und wirkt als extrinsischer Motivator. Dabei kann jedoch auch die Vermeidung einer Bestrafung ein extrinsischer Motivator sein. Anders als bei der intrinsischen Motivation, werden Handlungen also nicht aus eigener Motivation getätigt, sondern durch äussere Umstände, mit der Aussicht auf Belohnung oder Strafvermeidung beeinflusst.

Die extrinsische Motivation kann aus unterschiedlichen Quellen hervorkommen. Deci und Ryan unterscheiden hier vier verschiedene Regulatoren der extrinsischen Motivation, welche auch in Abbildung 9 visualisiert sind.

- **Externale Regulation:** Zum Typ der externalen Regulation gehören Verhaltensweisen, auf die das Individuum keinen Einfluss hat. Das Individuum hat zwar die Absicht etwas zu tun und eine Veränderung zu erreichen, wird aber ausschliesslich von äusseren Anreizen wie Belohnungen oder Bestrafungen motiviert zu handeln. Die Handlung ist demnach eher unfreiwillig und nicht selbstinitiiert.
- **Introjierte Regulation:** Diese Art von Verhaltensweise bezieht sich auf inneren Druck und Selbstregulierung. Eine Person tut etwas, weil es sich so gehört oder weil sie sonst ein schlechtes Gewissen hätte. Das Individuum tut etwas, was für die Selbstachtung befriedigend ist. Es ist eine Form von Motivation, die durch innere Regulation erzwungen oder kontrolliert wird. Dies, obwohl der Ursprung dieser Motivation in der Vergangenheit vielleicht external reguliert wurde. Beispielsweise ein Kind, dessen Eltern es bestraft haben, wenn es Süssigkeiten vor dem Nachtessen gegessen hat, wird als erwachsene unabhängige Person ebenfalls keine Süssigkeiten vor dem Essen naschen. Weshalb? „Weil es sich so gehört.“ Die Person reguliert sich quasi selbst, vielleicht auch unbewusst. Die frühere externale Regulation wurde introjiert.
- **Identifizierte Regulation:** Sobald eine Person sich mit der Verhaltensweise identifiziert, weil es ihr persönlich wichtig ist, sprechen Deci und Ryan von einer identifizierten Regulation. Ein Individuum tut etwas nicht einfach deshalb, weil es sonst ein schlechtes Gewissen hätte, sondern weil es etwas für wichtig und persönlich wertvoll hält. Das Individuum hat sich mit den Werten und Zielen, die von aussen kommen, auseinandergesetzt und sich selbst damit identifiziert. Ein Beispiel hierfür wäre eine Sportlerin, die sich für den Wettkampf vorbereitet, mit dem Ziel, Olympiasiegerin zu werden. Ein Ziel, mit dem sie sich identifiziert kann und welches sie sich selbst gesetzt hat.

- Integrierte Regulation: Sie ist eine Form von extrinsischer Motivation mit dem höchsten Grad an Selbstbestimmung. Die integrierte Regulation besteht aus Zielen, Werten, Normen und Handlungsstrategien mit denen sich ein Individuum auseinandergesetzt hat und die es nun für sich selbst adaptiert. Das Individuum handelt also hoch selbstbestimmt, nach einem Selbstkonzept, welches ursprünglich von aussen übernommen wurde (Deci & Ryan, 2017, vgl. S.184-189).



**Abbildung 9:** Wechselwirkung Motivation und Grundbedürfnisbefriedigung (leicht modifiziert nach Deci und Ryan, 2017, S.193)

Werden die einzelnen Regulatoren miteinander verglichen, fällt auf, dass die Unterscheidung der Herkunft der verschiedenen Arten von extrinsischer Motivation nicht trennscharf definiert wurde. Dies liegt daran, dass je nach Verhalten der Regulator einer Motivation nicht ganz klar zugeteilt werden kann. Auch Heckhausen und Heckhausen (2010) bemängeln das Fehlen einer scharfen Trennung in der Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (S.369). In ihrem Buch «Motivation und Handeln» gehen sie deshalb vermehrt auf die intrinsische Motivation ein und versuchen diese genauer zu definieren. Die Autoren dieser Arbeit gehen davon aus, dass eine Art von extrinsischer Motivation gleichzeitig von unterschiedlichen Quellen stammen kann und in diesem Fall mehrere Regulatoren hat. Zusammenfassend ist für sie von Bedeutung, dass extrinsische Motivation, je nach Regulator, einen unterschiedlich hohen Grad an Selbstbestimmung aufweist. Von externaler Regulation mit niedriger Selbstbestimmung, fast gleich der Amotivation, zu integrierter Regulation mit einer hohen Selbstbestimmung.

### Definition Amotivation

Es gibt jedoch auch absichtsloses Verhalten, welchem keine Motivation vorausgeht. Deci und Ryan (1993) benennen in ihrer Theorie intentionsloses Verhalten als amotiviert (S.224). Als Beispiel für amotiviertes Verhalten erwähnen sie das Dösen oder Herumlungern. Das resultierende Verhalten bei der geringsten Art von Motivation, der Amotivation, ist am weitesten entfernt von Selbstbestimmung (Deci & Ryan, 2017, S.224). Auf der Abbildung 9 ist klar ersichtlich, dass die Amotivation durch eine durchgezogene Linie von der extrinsischen und intrinsischen Motivation getrennt wird. Dies wird so

dargestellt, weil der Amotivation keine Regulation vorausgeht. Sie ist unpersönlich und absichtslos, verfolgt kein Ziel und befriedigt die Grundbedürfnisse kaum, wodurch kein Wohlbefinden entsteht und sie klar von den anderen Motivationen abgegrenzt werden kann.

Aus den vorgängigen Abschnitten kann zusammenfassend geschrieben werden, dass Menschen dann als motiviert gelten, wenn eine Handlung mit Absicht vollzogen wird, um etwas zu erreichen oder sie mit ihrem Verhalten etwas bezwecken wollen. Um das zukünftige Ziel zu erreichen, wählt die Person geeignete Hilfsmittel oder trifft Massnahmen, die sie dem Ziel näherbringen. Das Ausführen ihrer Absicht verschafft der Person eine kurz- oder langfristige Befriedigung, welche wiederum Einfluss auf ihre nächste Handlung hat.

### 3.6 Resümee

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Entstehung von Motivation von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. Dabei spielen die psychischen Grundbedürfnisse und die Konstellation zwischen Person und Situation eine zentrale Rolle. Die Begründer der SDT vertreten die Ansicht, dass die Grundlage für die Entstehung von Motivation das Erfüllen der psychischen Grundbedürfnisse darstellt. Dabei legt die SDT ihren Fokus auf das individuelle Erleben und auf die Lebenswelt der Personen. Je besser die Grundbedürfnisse befriedigt werden, desto mehr zielgerichtetes Verhalten und Motivation entsteht. Die Grundbedürfnisse stehen dabei in einer engen Wechselwirkung und beeinflussen einander gegenseitig. Je wichtiger das jeweilige Grundbedürfnis aus Sicht des Individuums ist, desto stärker resultiert der Effekt auf das individuelle Wohlbefinden. Es ist wichtig, dass Personen externe Werte und soziale Kompetenzen internalisieren können, weil das Mass der Befriedigung der Grundbedürfnisse direkt von dieser Fähigkeit abhängt. Wie gut und wie schnell eine Person externe Werte internalisieren kann, hängt stark von ihrer situationsbezogenen intrinsischen Motivation ab und davon, wie gut sie ihre psychischen Grundbedürfnisse in der Ausgangssituation als erfüllt wahrnimmt.

Grawe definiert in der Konsistenztheorie vier Grundbedürfnisse. Als Grundlage bei der Entwicklung von dieser Theorie stand die Frage, wie sich das Nichtbefriedigen der Grundbedürfnisse auf das Wohlbefinden und damit auch auf die psychische Gesundheit auswirkt. Dabei stand für Grawe der menschliche Organismus mit seinen Kognitionen und seiner Entwicklung im Zentrum. Trotz dieser unterschiedlichen Ausrichtung fällt im Vergleich mit der SDT auf, dass sich drei dieser Grundbedürfnisse leicht ähneln. In der nachfolgenden Tabelle sind die ähnlichen Grundbedürfnisse aus der SDT sowie aus der Konsistenztheorie auf gleicher Ebene angeordnet. Bei der SDT fehlt das Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung. Dies kommt daher, weil die Begründer der SDT dieses vierte Grundbedürfnis bereits in ihren drei anderen Grundbedürfnissen implementiert

sehen. Sie sehen es deshalb nicht als ein eigenständiges Grundbedürfnis an, vielmehr als ein Resultat aus der Qualität der Befriedigung der Grundbedürfnisse.

Gegenüberstellung psychischer Grundbedürfnisse	
SDT:	Konsistenztheorie:
sozialer Eingebundenheit	Bindung
Kompetenz	Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz
Autonomie	Orientierung und Kontrolle
	Lustgewinn und Unlustvermeidung

**Tabelle 3:** Gegenüberstellung der psychischen Grundbedürfnisse nach SDT und Konsistenztheorie (eigene Erhebung)

Die Qualität der Befriedigung der Grundbedürfnisse ist entscheidend für die Entstehung der Motivation. Beide Theorien zeigen Möglichkeiten auf, um die Befriedigung der Grundbedürfnisse zu unterstützen. Diese werden nachfolgend noch einmal festgehalten:

- Die Fähigkeit, Werte zu internalisieren, ist für die Befriedigung der Grundbedürfnisse von zentraler Bedeutung und hängt direkt von der verfügbaren intrinsischen Motivation ab.
- Die Entstehung von intrinsischer Motivation wird auch durch individuelle Werte und Standards entscheidend mitbeeinflusst.
- Enge und authentisch geführte soziale Beziehungen sind für die Befriedigung der Grundbedürfnisse von grosser Bedeutung.
- Ein Autonomie-Orientiertes Umfeld ermöglicht es dem Individuum, seine intrinsische Motivation zu fördern und damit das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit zu steigern. Allgemein gilt: Je besser ein Individuum in seinem Umfeld seine Grundbedürfnisse befriedigen kann, umso mehr wird seine Motivation gefördert. Dabei spielt vor allem das Ermöglichen von Autonomie, freier Willensbildung und Wahlfreiheit eine wichtige Rolle.
- Lebensziele sollen möglichst intrinsisch und nicht extrinsisch motiviert sein und mit den Wertvorstellungen des Individuums übereinstimmen. Vermeidungsziele haben im Gegensatz zu Annährungszielen einen negativen Einfluss auf die Fähigkeit zur Grundbedürfnisbefriedigung und sollten deshalb vermieden, respektive abgebaut werden.

- Je stärker sich eine Person an aufgetragene Ziele, Werte und Normen anpassen kann, desto besser kann sie ihre Grundbedürfnisse befriedigen.
- Belohnungen und positives Feedback können die intrinsische Motivation abschwächen, wenn sich Personen dadurch manipuliert oder unter Druck gesetzt fühlen.
- In Gesprächen ist es gut, wenn das Gegenüber über die Absichten der Fachperson informiert ist, weil damit das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle befriedigt wird.



## 4 Methoden in der Gesprächsführung

In diesem Kapitel werden Methoden herausgearbeitet, bei welchen sich die Motivation von Klientinnen und Klienten positiv beeinflussen lässt. Wie im vorherigen Kapitel erarbeitet wurde, ist die Entstehung der Motivation vom Grad der Befriedigung der Grundbedürfnisse abhängig. Nach den Autoren ist es deshalb von Bedeutung, dass diese Grundbedürfnisse in der Beratung von Erwerbslosen möglichst gut befriedigt werden. Dafür eignen sich aus Sicht der Autoren die Methoden der lösungsorientierten Gesprächsführung (LOG) und Motivational Interviewing (MI) besonders.

Beide Methoden orientieren sich am humanistischen Menschenbild. Im humanistischen Menschenbild wird die Ideologie eines vollkommenen und optimistischen Menschen vertreten (Anette Boeger, 2013, S.71). Dabei wird davon ausgegangen, dass der Mensch sich entwickeln und autonom sein möchte und gleichzeitig Beziehungen aufbauen will. Er wird als sozial, konstruktiv und vertrauenswürdig angeschaut und hat die Fähigkeit, seine Bedürfnisse selber zu regulieren. Asoziale und antisoziale Handlungen entstehen nach diesem Menschenbild als Folge eines Abwehrprozesses (ebd).

Nach dem humanistischen Menschenbild sollte ein Mensch, welchem die ganze Bandbreite seines Erlebens zugänglich gemacht wird, mit seinen Handlungen in eine positive Richtung gehen, weil er die Situation umfassender und aus einem Gleichgewicht erfahren kann (Dieter Höger, 2012, S.25-26). In der MI sowie in der lösungsorientierten Gesprächsführung wird deshalb mittels Gesprächen versucht, ein umfassenderes Bild von der Situation sowie den individuellen Wertvorstellungen herauszuarbeiten, um daraus neue autonom motivierte Ziele zu formulieren.

### 4.1 Lösungsorientierte Gesprächsführung

Eine geeignete Methode um die autonome Motivation und die Selbstbestimmung bei Erwerbslosen zu fördern, liefert die lösungsorientierte Gesprächsführung nach Peter de Jong und Insoo Kim Berg (2014). Bei der Gesprächsführung mit erwerbslosen Personen muss allerdings darauf geachtet werden, dass der Kontext der Beratung in den seltensten Fällen aus einer freiwilligen Situation entstanden ist. Wie in Kapitel 2 beschrieben, sind Erwerbslose in der Schweiz hauptsächlich unfreiwillig auf Beratungsämtern anzutreffen, bei welchen restriktive Anforderungen und Bestimmungen gelten. In solchen Settings ist es für die Beratenden eine Herausforderung, lösungsorientierte Gespräche zu führen.

### **Strategien in unfreiwilligen Beratungsgesprächen zur Lösungsfindung**

Für De Jong und Berg (2014) ist ein unfreiwilliger Beratungskontext kein Hindernis, um ein lösungsorientiertes Gespräch zu führen (vgl. S.275-333). Sie schreiben, dass die beratende Person in unfreiwilligen Situationen vom Ansatz loskommen muss und dass die Betroffenen Motivation zur Veränderung mit sich bringen (ebd.). Gale Miller (1991) schreibt dazu, dass die Betroffenen diese Kontakte häufig als unerwünscht empfinden und vorgeschlagene Lösungen als sinnlos oder gar schädlich erachten (S.276). De Jong und Berg (2014) ergänzen dies und schreiben, dass Beratende bei den Betroffenen immer von der Annahme ausgehen sollen, dass diese keine Hilfeleistung von den Beratenden annehmen wollen, respektive überhaupt erwarten (S.279).

Chris Trotter (1999) gibt Ratschläge, die Beratende in solchen Situationen beachten können, um bei Betroffenen in der unfreiwilligen Beratung die Motivation und Bereitwilligkeit zu fördern (S.276). Er schreibt, dass Beratende im Gespräch speziell versuchen sollten, auf positive oder prosoziale Äusserungen der Betroffenen zu achten und diese offen wertschätzen sollten. Somit werden positive Aussagen gefördert. Trotzdem müssen antisoziale und anstossende Äusserungen in Frage gestellt und behutsam diskutiert werden. Was wiederum in einem angemessenen Verhältnis zu der Menge der positiven Kommentare gemacht werden soll (ebd.).

Ronald H. Rooney (1992) hält fest, dass für die Förderung der Motivation bei unfreiwilligen Betroffenen folgende Strategien hilfreich sein können (S.277):

1. Entscheidungen der Klientinnen und Klienten sollten so oft wie möglich respektiert und gefördert werden.
2. Am Anfang der Beratung eine klare Rollenaufklärung vornehmen, in der die Klientinnen und Klienten informiert werden, was sie erwarten können.
3. Gemeinsam Abmachungen über die Ziele und Beratungsabläufe treffen.
4. Im ganzen Beratungsprozess darauf achten, dass die Mitwirkung der Klientinnen und Klienten gefördert wird (ebd.).

De Jong und Berg (2014) anerkennen die eben erwähnten Strategien, da sie versuchen, den Betroffenen das Gefühl zu geben, entscheidungskompetent und mitwirkend zu sein und gleichzeitig klar machen, welche Forderungen nicht verhandelbar sind (S.277). Allerdings muss den Beratenden bewusst sein, dass sie die Motivationsfindung nicht direkt beeinflussen oder verändern können. Durch diese Strategien verändern sich einzig die Betroffenen, indem sie selbst auf Lösungen stossen. Dieser Prozess kann jedoch durch effizientes und effektives Befragen und Besprechen vorangetrieben werden (ebd.).

### **Freiheit zur Mitwirkung**

De Jong und Berg (2014) haben herausgefunden, dass den Betroffenen eine möglichst freie Wahl im gestalten ihrer Lebenspläne gelassen werden sollte (S.278). Sobald die Betroffenen sich in ihrer Freiheit zur Mitwirkung fremdbestimmt fühlten, reduzierte sich automatisch ihre Motivation, Veränderungen vorzunehmen (ebd.). Um diese Freiheit grösstmöglich zu gewähren, geben De Jong und Berg den Beratenden den Praxistipp, „sich selbst nicht als Agierende“ in der Veränderung des Klientensystems zusehen, «sondern als respektvolle, nicht wissende Fragesteller [sic!]», die immer die Klientinnen und Klienten «in der Position derjenigen sehen, die die Information haben (...)» (ebd.).

De Jong und Berg schreiben, dass diese Strategien für Betroffene in freiwilligen als auch in unfreiwilligen Settings wirkungsvoll sind und sich in beiden Situationen Lösungen finden lassen (ebd.).

### **Werte heraushören**

Wenn es um das Heraushören von Werten geht, ist bei den Beratenden ein sensibles Gehör gefragt. Am Anfang des Heraushörens ist eine Schilderung der Situation durch die Betroffenen wichtig. Für De Jong und Berg (2014) birgt sich in der Situationsschilderung oft ein Ausdruck von dem, wer oder was für die Betroffenen wichtig ist (S.281). Dies braucht bei unfreiwilligen Klientinnen und Klienten ein fein eingestelltes Gehör, denn oft überhören die Beratenden in den aufgebrauchten Kommentaren, welche Werte heraustönen. Sind die Werte, die den Betroffenen wichtig sind, erst einmal herausgefiltert und angesprochen, entsteht von selbst eine gelingende Arbeitsbeziehung, wodurch unfreiwillige Betroffene oft den Anschein machen, freiwillig in der Beratung zu sein (ebd.).

Hier manifestiert sich die Theorie von Deci und Ryan über das Grundbedürfnis nach Kompetenzerleben, wie es in Kapitel 3.2 beschrieben wurde. Durch das Ermitteln von Werten bei den betroffenen Erwerbslosen wird ihnen Kompetenz zugeteilt. Dadurch das sie sich wahrgenommen fühlen und auf ihre Werte eingegangen wird, erleben sie sich als *in die Lösungsfindung involviert und selbstwirksam*. Dies wirkt sich positiv auf ihre Beteiligung und Aktivität in der Beratung aus (vgl. Deci und Ryan 1985, S.109-134).

### **Würde respektieren**

Für De Jong und Berg (2014) gilt der Respekt vor der Menschenwürde in jedem Fall als «(...) Fundament für die Entwicklung von Vertrauen in der Beziehung zwischen PraktikerIn und KlientIn» (S.387). Handelt die beratende Person auf urteilende oder bewertende Weise, haben Betroffene schnell den Eindruck, herablassend behandelt zu werden. Dies wirkt sich negativ auf das Verhalten aus und lässt die betroffene Person befangen und missbilligt fühlen. Darunter leidet das Vertrauen zu den Beratenden.

Die Betroffenen bezweifeln, dass die beratende Person sich wohlwollend für sie einsetzt und tatsächlich eine Hilfe sein kann (De Jong & Berg, 2014, S.387).

Durch eine Beratungsmethode die das Selbstwertgefühl des Gegenübers vergrößert, wird direkt auch die Menschenwürde gefördert. Die lösungsorientierte Gesprächsführung setzt dies um, indem die betroffenen Personen als Expertinnen und Experten ihrer Situation gesehen werden. Das Sich-Einlassen und Einfühlen zeigt den Betroffenen, dass die Beratenden viel Wert darauf legen, ihre Wahrnehmung korrekt aufzufassen. Eine konkrete Auffassung der Wahrnehmung ist eine der wichtigsten Ressourcen für die Lösungsfindung und steigert zugleich das persönliche Selbstwertgefühl und die Würde der Betroffenen (ebd., S.388).

Verglichen mit dem Grundbedürfnis der Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz nach Grawe, lässt sich die Reaktion auf einen würdevollen Umgang mit den Betroffenen gut erklären. Wie in Kapitel 3.3 beschrieben, hängt das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung stark mit dem Bindungsbedürfnis zusammen. Wo es den beratenden Personen gelingt das unerfüllte Bedürfnis nach Bindung oder Zugehörigkeit durch Würde und Akzeptanz auszugleichen, fördert dies das Selbstwertgefühl der betroffenen Erwerbslosen (vgl. Grawe, 2004, S.252).

### **Stärken hervorheben**

Erwerbslose wurden vom Arbeitsmarkt aussortiert, da sie Probleme oder Defizite aufweisen. Gerade in diesen Situationen ist es in der Beratung wichtig, auf Stärken aufzubauen. Bradford W. Sheafor und Charles R. Horejsi (2008, S.74) beklagen, dass Professionelle in der Beratung zu oft damit beschäftigt sind, Mängel und Defizite der Betroffenen aufzudecken, um damit eventuell eine Problemursache zu finden. Dabei besteht die Gefahr, dass die Fähigkeiten und Potentiale der betroffenen Erwerbslosen übersehen werden (ebd.).

Für De Jong und Berg (2014) ist das Hervorheben und Benennen der Stärken der Betroffenen ein wichtiger Bestandteil der lösungsorientierten Gesprächsführung (S.390). Bei antriebslosen Erwerbslosen kann dies schon mal herausfordernd sein, sollte aber dennoch nicht unterlassen werden.

Als Praxistipp für die Beratung schreibt Grawe (2004), dass jede noch so kleine Möglichkeit, die den Betroffenen hilft positive selbstwerterhöhende Wahrnehmungen zu machen, genutzt werden soll (S.437). Beratende sollten sich also nach den Stärken der Betroffenen informieren, auch wenn diese vordergründig nicht zu existieren scheinen. Gemäss Grawe wäre das mindeste Ergebnis aus dieser Beratung, dass interessante positive Aspekte im Leben des Betroffenen erscheinen, über die die Person gerne spricht, da es bei ihr ein Glücksempfinden auslöst, was wiederum den Selbstwertschutz stärkt (Grawe, 2004, vgl. S.438).

### **Selbstbestimmung fördern**

Das Fördern der Selbstbestimmung ist für De Jong und Berg (2014) ein ganz wichtiger Wert in der Beratungsmethodik (S.391). Auch wenn Betroffene der Erwerbslosigkeit aufgrund ihrer Situation manchmal lethargisch und müde in die Beratung kommen, ist für die Professionellen längst klar, dass ein zufriedeneres Leben nicht dadurch entsteht, dass die Beratenden alles für die Betroffenen selbst erledigen. Vielmehr geht es darum, dass sie aktiv miteinbezogen werden und ihnen Verantwortung für ihr Handeln übergeben wird. Dies gilt gleichermaßen für kognitiv starke sowie schwache Klientinnen und Klienten gleichermaßen (ebd.).

De Jong und Berg (2014) erwähnen explizit, dass die Methode der lösungsorientierten Gesprächsführung ein selbstbestimmungsförderndes Verfahren ist (S.391). In den Praktiken werden Betroffene dazu ermutigt, Verantwortung für ihre Situation zu übernehmen, sich mit ihren Problemen auseinander zu setzen und den Ursprung der Probleme herauszufinden. Dabei helfen die Beratenden lediglich, den Prozess des Lösungs-Findens durch geschickte Fragestellungen zu leiten und die mentale Verfassung der Betroffenen zu stabilisieren und weiter aufzubauen. Dies führt in der Praxis zu einer effizienten Selbstbestimmungsförderung und unterscheidet sich deutlich von einem Auswahlverfahren, in dem die Klienten die servierten Lösungsvorschläge akzeptieren oder ablehnen können (ebd., S.392).

Für Grawe (2004) hängt diese nicht-direktive Beratungsmethode stark mit dem Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle zusammen (S.437). Je mehr die betroffenen Erwerbslosen in der Beratung im Klaren sind, was die Beratungsziele sind und was sie selbst dazu beitragen können, desto stärker ist ihr Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle befriedigt, wodurch ihr Selbstwert gesteigert wird.

Genau wie De Jong und Berg, schreibt Grawe als Leitregel für die Praxis, dass den Betroffenen möglichst viele Entscheidungen, Überlegungen und Planungen selbst überlassen werden sollten. Dabei sollte das Beratungsgespräch so gestaltet werden, dass die Betroffenen sich getrauen einzubringen und davon ausgehen können, dass es um die Verwirklichung ihrer eigenen Ziele geht. Grawe schreibt mit Nachdruck, dass es nie darum gehen soll, die betroffene Person zu täuschen, damit sie Dinge tut, die sie eigentlich gar nicht möchte und die einzig im Sinne der Beratenden sind. Fallen unangenehme Gesprächsthemen mit negativen Konsequenzen für die Betroffenen an, soll vorerst auf einer Metaebene geklärt werden, ob die betroffene Person für die Information bereit ist (ebd., vgl. S.437).

## 4.2 Fazit LOG

In der lösungsorientierten Gesprächsführung wird bei den betroffenen Erwerbslosen die Selbstbestimmung gefördert. Durch das Heraushören von persönlichen Werten werden Hinweise gewonnen, die den Betroffenen in ihrem Lösungs-Finden entscheidend helfen können. Ebenfalls werden durch das Hervorheben von Stärken und durch das Würdigen bei den Betroffenen Bedürfnisse befriedigt, die zu einem positiven Arbeitsbündnis beitragen. Auf dieser Grundlage wird die Selbstbestimmung gefördert, in dem die Betroffenen Verantwortung für ihre Situation übernehmen und im Beratungsprozess mitwirken können.

Der für diese Arbeit durchaus nützliche Ansatz der lösungsorientierten Gesprächsführung nach De Jong und Berg ist stark auf zwischenmenschliche Aktionen in der Beratung ausgerichtet. Ihre Methode beruht auf dem Motto: Mach mehr von dem was gelingt, weniger von dem was nicht gelingt (De Jong & Berg, 2014, vgl. S.390). Ganz nach diesem Motto geben sie keinen standardisierten Prozessablauf vor, sondern vielmehr verschiedene kleine Verhaltensmethoden, die situationsadäquat verwendet werden können.

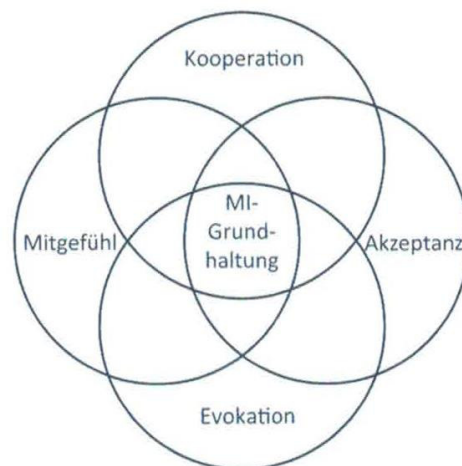
Die Autoren dieser Arbeit bemängeln, dass die Methode der lösungsorientierten Gesprächsführung für die Motivationsförderung bei Erwerbslosen zu wenig strukturiert ist. Weshalb sie im nächsten Abschnitt auf die Methode der motivierenden Gesprächsführung nach Miller und Rollnick genauer eingehen. Die Methode der motivierenden Gesprächsführung hat einen klareren Prozessablauf und geht hauptsächlich auf die Stärkung der Motivation zur Veränderung ein.

## 4.3 Motivational Interviewing

Laut William R. Miller und Stephen Rollnick (2015) ist das Ziel von Motivational Interviewing (MI), die intrinsische Motivation und damit die Motivation von Personen für Veränderung zu stärken (S.27). Gerade bei erwerbslosen Menschen kann dies ein wichtiges Thema sein, weil sie mit ihrer aktuellen Situation schon länger unzufrieden sind aber noch keine Möglichkeit gefunden haben, angemessen mit der Situation umzugehen. Miller und Rollnick definieren Motivational Interviewing wie folgt: «Motivational Interviewing ist ein kooperativer Gesprächsstil, mit dem wir einen Menschen in seiner eigenen Motivation zur und seinem eigenen Engagement für Veränderung stärken» (ebd.). Im Modell der Strukturierungshilfe von Weber kann MI hauptsächlich im Bereich von Veränderung und Entwicklung verortet werden (vgl. Kapitel 2.4). Wobei je nach Setting und aktueller Prozessstufe auch die anderen drei Felder betroffen sein können.

## Die Grundhaltung von MI

Die MI baut auf vier essenziellen Komponenten auf (Miller & Rollnick, 2015, S.29). Dies sind Kooperation, Akzeptanz, Mitgefühl und Evokation (siehe Abbildung 10). Unter **Kooperation** wird eine Zusammenarbeit von Beratern und Klienten verstanden, welche auf gleicher Augenhöhe stattfindet. Die Klienten werden als Experten für die Dinge, welche sie selbst betreffen, angeschaut. Der Beratende versucht dabei eine positive zwischenmenschliche Atmosphäre zu schaffen, welche für die Veränderung förderlich ist, diese aber nicht erzwingt. Die Menschen sollen in ihrer eigenen Motivation gefördert und ihre eigenen Veränderungsressourcen nutzen können (S.29-31). Die zweite Komponente ist die Grundhaltung der **Akzeptanz**, welche sich wiederum auf einer Bedingungsfreien positiven Wertschätzung, Empathie, Unterstützung der Autonomie und Würdigung gegenüber dem Klientel stützt (S.32-35). Mit Empathie ist die Fähigkeit gemeint, den inneren Bezugsrahmen eines Menschen zu erfassen und sich dabei bewusst zu sein, wie wichtig dies für das Gegenüber ist (ebd.). Die dritte Komponente ist **Mitgefühl**, welche das aktive Fördern von Bedürfnissen und Prioritäten der Klientel beinhaltet und damit dessen Wohlbefinden steigert. Die vierte Komponente ist die **Evokation**, unter welcher das Hervorrufen von Selbstmotivation zur Veränderung verstanden wird. Dabei geht es darum, die Stärken und Ressourcen der Klientel zu erfassen, sich auf sie zu konzentrieren und damit zu evozieren, also an die Oberfläche zu bringen (S.36-39).



**Abbildung 10:** Die MI-Grundhaltung (Miller & Rollnick, 2015, S.38)

## Die Grundhaltung der MI in Korrelation mit den psychischen Grundbedürfnissen

Die Grundhaltung der MI korreliert aus Sicht der Autoren stark mit den in Kapitel 3 aufgezählten psychischen Grundbedürfnissen. Folgend werden deshalb Gemeinsamkeiten von diesen herausgearbeitet. Die **kooperative** Grundhaltung ermöglicht es Individuen, sich selber als kompetent wahrzunehmen und sich als beteiligt und involviert zu erleben. Damit wird eine wichtige Grundlage für eine aktivere Teilnahme an Beratungsgesprächen geschaffen (vgl. Deci & Ryan, 1985, S. 109-134). Dazu

gehört auch das Arbeiten auf gleicher Augenhöhe, was es den Klientinnen und Klienten ermöglicht, offen über die nächsten Schritte zu sprechen, wobei das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle befriedigt wird (vgl. Grawe, 2004, S.233). Mit der Grundhaltung der **Akzeptanz** werden aus Sicht der Autoren alle Grundbedürfnisse nach der SDT sowie der Konsistenztheorie abgedeckt. Stark sticht dabei das Gewähren von Autonomie heraus und wird damit im Beratungssetting zentral, weil damit auch gleichzeitig die Befriedigung der anderen Grundbedürfnisse positiv beeinflusst wird (Deci & Ryan, 2017, S. 97). Deci und Ryan schreiben davon, dass sich diese Haltung positiv auf die kognitive Leistungsfähigkeit, die Kreativität, die Talente, den Durchhaltewillen und auf das Energielevel von Klientinnen und Klienten auswirken kann (ebd.). Durch die Grundhaltung von **Mitgefühl** werden im speziellen die Bedürfnisse und Prioritäten der Klientinnen und Klienten abgeholt. Damit können je nach Situation ganz unterschiedliche Grundbedürfnisse abgedeckt und damit auch befriedigt werden. Die Grundhaltung der **Evokation** ermöglicht ebenfalls die Befriedigung aller oben beschriebenen Grundbedürfnisse und ist mit der Ressourcenorientierung zentral für die Förderung der Veränderungsbereitschaft (vgl. Miller & Rollnick, 2015, S.37).

### **Die Kernkompetenzen von MI**

Um MI erfolgreich anwenden zu können, braucht es laut Miller und Rollnick (2015) den Einsatz von verschiedenen kommunikativen Kompetenzen (S.51-55). Nachfolgend werden diese Kernkompetenzen kurz vorgestellt und mit den Theorien aus Kapitel 3 in Verbindung gebracht.

**Offene Fragen stellen** (ebd., S.52): Die Klienten sollen dazu gebracht werden, ausführlich zu erzählen und seine Reflektionen zu erläutern. Dies wird am besten durch das Stellen von offenen Fragen erreicht, also Fragen, welche nicht nur mit «ja» oder «nein» beantwortet werden können.

Durch das Artikulieren und Erzählen werden Klientinnen und Klienten darin unterstützt, sich ihren eigenen Werten und Wünschen bewusst zu werden, diese zu kommunizieren, einzufordern und damit ihr Wohlbefinden positiv zu beeinflussen (vgl. Deci & Ryan, 2017, S. 314).

**Würdigen** (Miller & Rollnick, 2015, S.52): Die Klienten sollen als wertvolle Individuen angeschaut werden, welche selber in der Lage sind, zu wachsen und für sich eine Entscheidung für die Veränderung fällen zu können. Unterstützt wird dies durch Würdigung und durch das Herausheben von speziellen Stärken, Fähigkeiten, guten Absichten und Bemühungen.

Durch diese Methode können Beratende positives verbales Feedback geben, welches nach der SDT auch gleichzeitig die einflussreichste Feedbackmöglichkeit darstellt, um die intrinsische Motivation positiv zu beeinflussen (vgl. Deci & Ryan, 2017, S.140). Wichtig dabei ist, dass das Feedback nicht auf eine kontrollierende Art gegeben wird und dass es keinen Druck auf die Klientinnen und Klienten ausübt (ebd., vgl. S.164+S.170).



**Reflektierendes Zuhören** (Miller & Rollnick, 2015, S.53): Diese Fähigkeit zählt zu einer der wichtigsten im Konzept der MI. Durch Reflexion von Gehörtem stellt der Beratende Vermutungen über das gemeinte der Klienten an. Dies hat die wichtige Funktion zu klären, ob das Vermutete zutrifft. Dadurch wird das gegenseitige Verständnis vertieft und die Klientel erhält die Möglichkeit die von ihnen geäußerten Gedanken und Gefühle noch einmal zu hören und abzuwägen. Auch das Erzählen, Erklären und Durchdenken wird damit gefördert.

Mit dieser Methode wird auch der Beziehungsaufbau gefördert. Damit ist es den Beratenden möglich, die Beziehung zu den Klientinnen und Klienten zu stärken und authentisch zu führen, was einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden der Klienten hat (vgl. Deci & Ryan, 2017, S. 298).

**Zusammenfassen** (Miller & Rollnick, 2015, S.53): Durch Zusammenfassen von Gesagtem können Beratende zeigen, dass sie zugehört haben und das Gesagte wertschätzen. Weiter dient es dazu, das Gesammelte neu vorzulegen, zu bündeln oder als Übergang von der einen zu einer neuen Aufgabe zu nutzen.

Bereits kleine Einflüsse aus dem Umfeld können einen positiven Einfluss auf die Motivations-Orientierung von Personen haben (Deci & Ryan, 2017, S.225). Durch Umformulieren von Gehörtem können Beratende diese in die Richtung Autonomie-Orientiert anstossen und damit das Verhalten und Erleben von Klientinnen und Klienten positiv beeinflussen (ebd.).

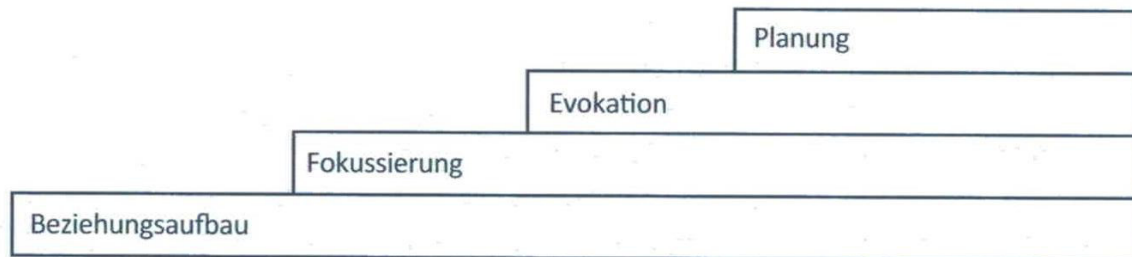
**Informationen und Ratschläge anbieten** (Miller & Rollnick, 2015, S.53): Wichtig hierbei ist, dass Informationen und Ratschläge immer nur mit Erlaubnis des Klienten an diese weitergegeben werden. Dabei ist es eine Voraussetzung, dass die Beratenden die Sichtweise und die Bedürfnisse richtig verstanden haben, denn nur so können sie die richtigen Informationen geben.

Auch Grawe (2004) schreibt, dass das Herausarbeiten und Anwenden von intrinsischen Zielen einer der wichtigsten Punkte in der Therapie darstellt (vgl., S.335-345). Dabei ist es von entscheidender Bedeutung, wie gut die gesetzten Ziele mit der intrinsischen Motivation übereinstimmen, weil nach Grawe das Wohlbefinden einer Person fast gänzlich davon abhängt (ebd.).

Die genannten Kernkompetenzen kommen über alle vier Prozessen der MI, welche im nächsten Abschnitt beschrieben werden, zur Anwendung.

### **Die vier Prozesse von MI**

Zum Ansatz von MI gehören vier Prozesse. Jeder der vier Prozesse (Beziehungsaufbau, Fokussierung, Evokation und Planung) kann als aufeinanderfolgend und zurückgehend (rekursiv) eingeteilt werden. Miller und Rollnick stellen die Prozesse deshalb auf einem Treppenstufenmodell dar. Auf der Abbildung 11 sind die vier Prozesse aufbauend aufeinander ersichtlich. Die Prozesse verhalten sich im Gesprächsverlauf dynamisch und bewegen sich deshalb auf den Stufen auf und ab (S.43-44).



**Abbildung 11:** Die vier Prozesse von MI (Miller & Rollnick, 2015, S.44)

### **Beziehungsaufbau**

Beim Prozess des Beziehungsaufbaus geht es darum, eine für beide Parteien hilfreiche und tragfähige Arbeitsbeziehung zu entwickeln. Während den Gesprächen wird viel dafür gemacht, um die Beziehung zu stärken, mit dem Ziel, ein Arbeitsbündnis zu entwickeln. Wie lange es geht eine solche Verbindung herzustellen, kann sehr unterschiedlich von wenigen Sekunden bis Wochen in Anspruch nehmen. Dabei spielen auch Faktoren, welche ausserhalb vom Gespräch als erschwerend oder erleichternd dazukommen eine Rolle. Dies können zum Beispiel das Sozialsystem, die innere Verfassung des Klienten oder die emotionale Verfassung des Therapeuten betreffen (Miller & Rollnick, 2015, S.44-45). Reflektierendes Zuhören ist im speziellen beim Beziehungsaufbau von Bedeutung. Dadurch kann der Beratende das Dilemma des Klienten besser verstehen und dessen Perspektive wahrnehmen. Die Reflexion kann verschieden gestaltet werden und von einfachen Wiederholungen bis zu komplexen Reflektionen reichen. Miller und Rollnick schreiben, dass reflektierendes Zuhören erlernbar und auch nach jahrelanger Anwendung immer weiter verfeinert werden kann (S.69-84). Weitere Strategien sind das Stellen von offenen Fragen, mit welchen dem Klientel viel Spielraum für Antworten und auch Zeit zum Überlegen gelassen wird. Würdigung ist eine nächste Strategie und soll den Klienten ermutigen, in dem die Beratenden die Stärken und Bemühungen der Klientel anerkennen und wertschätzen. Eine weitere Strategie ist das Resümee, bei welcher Beratende Informationen zusammenfassen, sammeln und verbinden, um damit in neue Gesprächsabschnitte überleiten zu können (S.85-97). Ein letzter und wichtiger Schritt im Prozess des Beziehungsaufbaus ist es, die Ziele und Wertvorstellungen der Klientel zu explorieren. Dabei werden Gespräche über die Wertvorstellungen und die Kernziele einer Person geführt. Es geht darum, Diskrepanzen zwischen dem aktuellen Verhalten und den zentralen Werten einer Person herauszuarbeiten. Diese Diskrepanzen können zu einem entscheidenden Motivator für eine Veränderung werden (S.99-114).

In dieser Prozessstufe zählen Miller und Rollnick einige mögliche Fallen auf, welche den Beziehungsaufbau bereits am Anfang scheitern lassen können (S.61). Dies ist zum einen die Diagnose Falle, was meint, dass zu viele Informationen abgefragt werden. Dieses Abfragen kann den Klienten in

eine passive Rolle drängen und damit den Beziehungsaufbau stören. Die Falle der vorschnellen Fokussierung ist eine weitere, in welcher der Beratende zu früh und seine eigene Sichtweise des Problems besprechen will, was sich negativ auf die Arbeitsbeziehung auswirken kann. Eine letzte Falle stellt die Sache der Etikettierung dar, bei welcher für ein bestimmtes Problem eine diagnostische Etikettierung und damit auch eine Schubladisierung der Klientel gemacht wird. Diese kann in der Beratung zu Dissonanz und einem Machtkampf führen, was ein weiteres konstruktives Vorgehen erschwert (S.65).

### **Fokussierung**

Beim Prozess der Fokussierung geht es darum, Klarheit zu schaffen, wohin sich die Klientel bewegen möchte (S.45). Es wird ein Themenkatalog erstellt, welcher sich aus konkreten Anliegen des Klienten und aus Themen, welche der Beratende einbringt, zusammensetzt (ebd.). Falls der Fokus nicht klar ist und es ganz verschiedene Themen zum Bearbeiten gibt, wird die Situation weiter und vertieft mit der Klientel exploriert (S.115). Der Fokus kann dabei von der Klientel, vom Kontext und auch vom Therapeuten entwickelt werden. Den Beratenden stehen dabei verschiedene Beratungsstile zur Verfügung. Miller und Rollnick teilen diese in den lenkenden, den geleitenden und den folgenden Stil ein (S.115-126). Der ganze Prozess der Fokussierung ist ein kooperativer Prozess, bei dem sowohl für die Klientel sowie für die Beratenden eine akzeptable Richtung gesucht wird. Ist die Richtung klar, werden Prioritäten ausgewählt und gesetzt. Dafür wird mit der Klientel zusammen kurz in die Metaebene gewechselt, um das weitere Vorgehen zu besprechen (S.127-146). Bei der ganzen MI ist es wichtig, dass die Klientinnen und Klienten nicht überredet werden und dadurch dazu gebracht werden, etwas zu tun, was ihren Wertvorstellungen, Zielen und Interessen widerspricht (S.153). Ratschläge und Informationen werden in diesem Prozess nur mit Erlaubnis gegeben, dadurch wird das Bedürfnis nach Autonomie und Kompetenz bei der Klientel anerkannt. Die Ratschläge sollen erst gegeben werden, wenn die Beziehung aufgebaut ist. Weiter soll man sie in der Beratung nur sparsam verwenden und den Klientinnen und Klienten immer aufzeigen, dass er eine Auswahl an Möglichkeiten und Entscheidungsfreiheit hat (S.183).

### **Evokation**

Beim Prozess der Evokation geht es um das Herausarbeiten der Selbstmotivation der Klientel (Miller & Rollnick, 2015, S.46). Dabei wird auf dem Prozess der Fokussierung aufgebaut und die Argumente für eine Veränderung sollen von den Klientinnen und Klienten selber formuliert werden (ebd.)

*Ambivalenz* stellt ein ganz normaler Schritt auf dem Weg zur Veränderung dar und entsteht, wenn verschiedene Motivationen gleichzeitig vorhanden sind und deshalb gegenseitig einen Konflikt auslösen (Miller & Rollnick, 2015, S.187). Die Ambivalenz kann als Fortschritt angeschaut werden, denn

sie zeigt auf, dass eine Person bereits erste Gründe für eine Veränderung gefunden haben. Ambivalenz kann aber auch ein Zustand sein, in dem Personen über längere Zeit festsitzen (ebd.). *Change Talk* sind Argumente, die von den Klientinnen und Klienten kommen und die sich für eine Veränderung aussprechen. Unter *Sustain Talk* werden Äusserungen zum aufrechterhalten von Status quo verstanden. Die Beratenden haben das Ziel, den Anteil von Change Talk zu erhöhen, denn je höher der Anteil von Change Talk im Vergleich zu Sustain Talk ist, desto eher verändern die Klientinnen und Klienten ihr Verhalten. In der Beratung wird versucht, die Ambivalenzen in Richtung Change Talk aufzulösen (ebd., S.197). Neben einer Vielzahl von Strategien ist eine der effektivsten Methoden das Stellen von offenen Fragen, welche zum Change Talk anregen (ebd., S.216). Bei der Beratung kann es wichtig sein, die Hoffnung und das Selbstvertrauen der Klientel zu stärken. Denn Menschen sind nur dann gewillt sich für eine Veränderung zu verpflichten, wenn sie ihre Erfolgchancen einigermaßen zuversichtlich einschätzen (ebd., S.269). Das Herausarbeiten und Aufzeigen von *Diskrepanzen* zwischen Ziel- und Wertvorstellungen ist ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zur Veränderung. Wichtig im Prozess der Evokation ist das neutrale Verhalten des Beratenden, welcher die Richtung in die die Ambivalenz aufgelöst wird, möglichst nicht zu beeinflussen versucht. Für den Beratenden ist es wichtig zu akzeptieren, dass es letztlich ganz bei der beratenen Person liegt, ob sie ihr Verhalten verändern wird (ebd., S.270-299).

### **Planung**

Der Prozess der Planung beinhaltet die Entwicklung von Selbstverpflichtung zu Veränderung und die Formulierung eines konkreten Handlungsplanes. Dieser Prozess kommt erst zum Zug, wenn die Klientel eine gewisse Motivation und damit eine Schwelle der Bereitschaft zur Veränderung erreicht haben (ebd., S.48). Wenn eine Person einen konkreten Plan zur Veränderung hat, dann ist die Wahrscheinlichkeit grösser, dass sie diesen auch tatsächlich vollzieht. Im Beratungsgespräch wird dies zusätzlich verstärkt, weil die Person ihre Absicht den Plan umzusetzen gegenüber einer anderen Person (dem Beratenden) ausgedrückt hat (ebd., S.299). In der Beratung ist es zentral, nicht zu früh vom Prozess der Evokation zur Veränderungsplanung zu wechseln. Dies ist wichtig, weil die Klientel bereit dafür sein müssen (ebd., S.313). Der Veränderungsplan wird entwickelt, in dem versucht wird, von einer allgemeinen Absichtsbekundung zu einem konkreten Umsetzungsplan zu kommen. Steht der Plan, ist das nächste Ziel den Klienten in seiner Selbstverpflichtung zu stärken. Im Verlaufe der Umsetzung kann MI nützlich sein, um zum Beispiel die Ausdauer zu fördern (ebd., vgl. S.333-355)

### **Anwendungsgebiete von MI**

Nach Miller und Rollnick (2015) kann MI auch in relativ kurzen Sitzungen seriös praktiziert und positive Effekte betreffend Veränderungsmotivation initiieren werden (vgl. S.376). Die Methode kann in sehr

verschiedenen Konstellationen eingesetzt werden und eignen sich insbesondere auch für Kurzinterventionen (ebd., vgl. S.398-401). Miller und Rollnick machen aber auch darauf aufmerksam, dass die Wirksamkeit sehr stark von der beratenden Person sowie deren Fähigkeiten in der Methodenanwendung abhängt (S.448). Sie verweisen deshalb darauf, dass auch erfahrene Beratende regelmäßig Feedback mittels Praxisbeobachtung von ihren Kollegen einholen sollen (ebd., S.386).

#### 4.4 Fazit MI

Der Ansatz von Motivational Interviewing (MI) hat zum Ziel, Menschen in ihrer intrinsischen Motivation zur Veränderung zu stärken. Die Grundhaltung von MI besteht dabei aus den Methoden Kooperation, Akzeptanz, Mitgefühl und aus Evokation. Aus Sicht der Autoren eignet sich diese Grundhaltung optimal um den psychischen Grundbedürfnissen nachzukommen und ihnen während der Beratung genügend Raum zu verschaffen. Die Kernkompetenzen wie offene Fragen zu stellen, zu würdigen, reflektiert zuzuhören, zusammenzufassen und Informationen und Ratschläge anzubieten, ermöglichen es die psychischen Grundbedürfnisse zu befriedigen. Durch die starke Gewichtung von Kooperation und Akzeptanz wird vor allem dem Bedürfnis nach Selbstbestimmung viel Platz eingeräumt. Die sechs Kernkompetenzen ermöglichen es den Klientinnen und Klienten sich mit ihren Werten und Wünschen auseinanderzusetzen. Auch das Bedürfnis nach Kompetenz, Selbstwerterhöhung und Autonomie wird durch MI im speziellen abgedeckt. Durch die vier Prozesse gewinnt MI an Struktur und ermöglicht es Beratenden sich zu orientieren. Eine weitere wichtige Eigenschaft von MI ist, dass sie auch bei knappen zeitlichen Ressourcen seriös angewendet werden kann. All diese Eigenschaften macht MI aus Sicht der Autoren zu einem wertvollen und geeigneten Ansatz, um die Motivation bei Erwerbslosen positiv zu beeinflussen.

## 5 Schlussfolgerungen

Zum Schluss dieser Arbeit werden im folgenden Kapitel die zentralen Aussagen resümiert und die Fragestellungen beantwortet. Des Weiteren werden praxisbezogene Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit erläutert und in kurzen Abschnitten zusammengefasst. Ein Ausblick und weiterführende Fragestellungen ergänzen und vervollständigen die Arbeit.

### 5.1 Beantwortung der Fragestellungen

1. *Inwiefern beeinflussen sich Antriebslosigkeit und Erwerbslosigkeit und welche Auswirkungen resultieren daraus für die Sozialberatung?*

Die Antriebslosigkeit ist eine Auswirkung von psychischen Störungen und zeigt sich zum Beispiel bei Depressionen oder Schizophrenien. Sie beschreibt einen Zustand in dem die nötige Motivation zu einer bestimmten Tätigkeit fehlt. Da frühere wie auch neuzeitliche Studien (Jahoda [1981], Paul & Moser [2009], Lätsch et al. [2011] uvm.) belegen, dass die Erwerbslosigkeit einen signifikanten Einfluss auf die Psyche der Betroffenen hat, und dadurch oft Depressionen ausgelöst werden, steht die Erwerbslosigkeit auch in direktem Zusammenhang mit der Antriebslosigkeit. Dabei wird oft übersehen, dass sich umgekehrt auch die Erwerbstätigkeit durch Motivation beeinflussen lässt (vgl. Wolski-Prenger, 2002, S.320-321). Damit meint Wolski-Prenger, dass Erwerbslose mit einer stabilen Psyche und Motivation zur Selbstwirksamkeit grössere Erfolgsfaktoren zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt aufweisen.

Die Erwerbslosigkeit und die Antriebslosigkeit beeinflussen sich demnach wechselseitig. Diese Sichtweise gibt den Professionellen mit dem Auftrag der Reintegration der Erwerbslosen in die Arbeitswelt automatisch einen weiteren Auftrag. Dies wäre der Auftrag die psychische Gesundheit der Erwerbslosennach dem Ansatz der personenzentrierten Fürsorge zu beachten. Diesem Ansatz wird in der Sozialberatung nachgegangen. Die Sozialberatung versucht Probleme ganzheitlich zu beachten, wodurch verschiedene materielle, soziale oder psychische Komponenten miteinbezogen werden (vgl. Ansen [2006], Langhorst & Schwill [2011]).

Zwei wichtige Funktionen der Sozialberatung, die entscheidend zu einer ganzheitlichen Beratung von Erwerbslosen beitragen, sind nach Weber (2012) die Funktionen der *Veränderung/Entwicklung* und der *Stabilisierung/Betreuung/Begleitung* (vgl. S.12). Beide Funktionen weisen jedoch Herausforderungen in der Umsetzung auf.

Der Funktion der *Veränderung/Entwicklung* steht der Faktor Therapie gegenüber. Ausführenden Fachpersonen der Sozialberatung muss bewusst sein, dass sie keine Berechtigung zu therapeutischen

Handlungen besitzen. Vielmehr sollten sie über die Auswirkungen von psychosozialen Problemen Bescheid wissen, damit sie die Betroffenen an geeignete Stellen weitervermitteln können.

Der Funktion der *Stabilisierung/Betreuung/Begleitung* steht der Faktor Zeit gegenüber. Um durch Betreuung und Begleitung den betroffenen Personen Stabilität zu geben, braucht es eine enge Zusammenarbeit und vor allem viel Zeit. Die Umsetzung gestaltet sich in der ALV sowie in der SH schwierig, da durch die hohe Fallbelastung oft Zeitmangel herrscht. Diverse Studien (Davolio et al. [2017], uvm.) zeigen jedoch auf, wie wichtig diese Funktion ist und wie entscheidend sie zur Ablösung von Erwerbslosen beitragen kann.

Zur Auswirkung von Antriebslosigkeit auf die Sozialberatung kann zusammenfassend geschrieben werden, dass fehlende Motivation schädlich für eine gelingende Sozialberatung sei. Weber (2012) schreibt dazu, dass die Herausforderung der Professionellen in einem Konflikt darin liegt, Hilfe anbieten zu können, ohne die Selbstwirksamkeit der Betroffenen einzuschränken (S.16). Erwerbslose sehnen sich danach, die eigene Lebensführung kompetent zu meistern (ebd.). Sie wollen als vollwertig angesehen werden und durch sinnstiftende Tätigkeiten und Handlungsergebnisse das Gefühl von positiver Selbst- und Fremdbewertung empfinden (vgl. Heckhausen & Heckhausen, 2011, S.4-7). Dementgegen wirkt die Inanspruchnahme von Hilfe vom Sozialsystem. Diese wird nämlich von den Erwerbslosen oft als Kontrollverlust wahrgenommen, was sich wiederum hinderlich auf ihre Kooperation mit dem Hilfesystem auswirkt und von den Fachpersonen als demotiviert verstanden wird (vgl. Weber, 2012).

Deshalb sind Beratende herausgefordert, durch Klarheit und Transparenz ihre Hilfe- und Unterstützungsfunktion sichtbar zu machen und daraus bei den Klientinnen und Klienten Motivation zur Mitwirkung zu fördern.

---

## 2. *Wie entsteht Motivation und inwiefern wird sie durch psychische Grundbedürfnisse beeinflusst?*

Motivation löst eine Bewegung aus, gilt als Auslöser einer Tätigkeit oder initiiert einen Prozess. Diese in der Bedeutung identischen aber verschieden formulierten Definitionen beschreiben eine Motivation, welche von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird. Wie Heckhausen und Heckhausen (2011) beschreiben, ist die Motivation ein Produkt aus personenbezogenen und situationsbezogenen Faktoren (vgl. S.1-7). Darunter verstehen die Autoren, dass die Motivation den inneren Prozess eines Menschen so leitet, dass er in einer gegebenen Situation dazu motiviert wird, auf eine bestimmte Art und Weise mit einer bestimmten Intensität zu handeln (vgl. Siegfried, 2017, S.594). Dabei wird in

diversen Theorien die Motivation nach ihren unterschiedlichen Einflussfaktoren unterschieden. In den gängigsten Theorien wird zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation unterschieden. Die intrinsische Motivation gilt dabei als rein innerliche Motivation, die allein durch innere Werte hervorgerufen wurde und dadurch längerfristiger und beständiger ist als die extrinsische Motivation (vgl. Rholfs, 2011). Hierbei ist sich die Wissenschaft jedoch nicht ganz einig, ob es eine rein intrinsische Motivation überhaupt geben kann. Deshalb ist die Abgrenzung zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation etwas unscharf, weshalb sich die Fragestellung in dieser Arbeit auf beide Motivationen bezieht.

Die Selbstbestimmungstheorie und auch die Konsistenztheorie gehen davon aus, dass der Mensch nach inneren Werten handelt, welche die Grundbedürfnisse befriedigen und eine Motivation auslösen. Die Motivation wiederum nimmt Einfluss auf das Verinnerlichen von Werten, woraus sich eine Wechselseitigkeit ergibt. Zudem beeinflussen verschiedene Faktoren die Wechselseitigkeit, wie beispielsweise die Wahrnehmung eines Individuums (Person) oder das Umfeld (Situation). Selbst die Grundbedürfnisse beeinflussen sich gegenseitig. Daraus wird ersichtlich, dass die Motivation an diverse Faktoren gebunden ist und von ihnen beeinflusst werden kann. Es ergibt sich ein vielseitiges System, in dem sich trotz der Komplexität zentrale Faktoren und deren Einfluss auf die Motivation herauskristallisieren lassen.

Einer dieser Faktoren ist die Autonomie. Die Selbstbestimmungstheorie sieht die Autonomie als das zentrale Grundbedürfnis. Sie besagt, dass je stärker das Grundbedürfnis nach Autonomie befriedigt ist, umso besser kann ein Individuum die anderen Grundbedürfnisse wahrnehmen.

Ebenfalls von zentraler Bedeutung ist das Verinnerlichen von Werten. Da das Handeln nach innerlichen Werten die eigenen Grundbedürfnisse befriedigt, ist ein Individuum, welches anpassungsfähig ist und externe Werte schnell zu eigenen machen kann, vorwiegend selbstbestimmter und motivierter unterwegs. Es handelt vermehrt nach internalisierten Werten, was seine Grundbedürfnisse befriedigt und somit Motivation fördert.

Um sich einem Umfeld bestmöglich anzupassen und externe Werte schnellstmöglich anzueignen, sind enge und authentisch geführte soziale Beziehungen von grosser Bedeutung. Das Grundbedürfnis nach sozialer Eingebundenheit wird befriedigt und zugleich auch die Motivation gefördert. Deci und Ryan (2017) schreiben hierzu, dass es für die Befriedigung dieses Grundbedürfnisses wichtig ist, dass die betroffene Person sich bedingungslos akzeptiert und umsorgt fühlt (vgl. S.96-97). Personen welche sich lediglich durch ihre materiellen Güter zugehörig fühlen, können das Grundbedürfnis nach sozialer Eingebundenheit nicht gleichermassen befriedigen (ebd.).



Die eben erwähnten Einflussfaktoren sind nur ein paar signifikante Beispiele für die vielen Faktoren die in dieser Arbeit aus der Selbstbestimmungstheorie und der Konsistenztheorie herausgearbeitet wurden. Schlussfolgernd kann für die Praxis der Sozialen Arbeit festgehalten werden, dass verschiedenste Faktoren die Motivation beeinflussen, die Grundbedürfnisse der Selbstbestimmungstheorie und der Konsistenztheorie jedoch einen empirischen Anhaltspunkt geben. Die Grundbedürfnisse sollten deshalb, in der Beratungspraxis von Erwerbslosen, der beratenden Person bewusst sein.

---

### *3. Welches sind geeignete Beratungsmethoden zur Förderung der Motivation bei antriebslosen Erwerbslosen?*

Die MI sowie die lösungsorientierte Gesprächsführung beinhalten Methoden, mit denen die Motivation von Erwerbslosen positiv beeinflusst werden können. Aus Sicht der Autoren eignen sich beide Ansätze für die Motivationsförderung, weil sie viel Raum für die Befriedigung der psychischen Grundbedürfnisse schaffen. Einige der Methoden ermöglichen es gleichzeitig verschiedene psychische Grundbedürfnisse zu befriedigen. Sie können flexibel und je nach Bedarf in ein Beratungsgespräch eingebaut werden und lassen sich unkompliziert umsetzen.

Zur besseren Übersicht werden in der nachfolgenden Tabelle die in Kapitel vier herausgearbeiteten Beratungsmethoden in Bezug zur Befriedigung der psychischen Grundbedürfnisse gesetzt. Die Autoren wollen damit aufzeigen, welche Methoden sich besonders für die positive Beeinflussung der Motivation eignen. Die fett geschriebenen Methoden eignen sich aus Sicht der Autoren besonders, weil damit alle psychischen Grundbedürfnisse abgedeckt werden und somit ein grösserer Effekt auf die Motivationsförderung erzielt wird.

	Abgedeckte Grundbedürfnisse			
	Selbstbestimmungstheorie			
	Autonomie	Kompetenz	Soziale Eingebundenheit	
	Konsistenztheorie			
Methoden	Orientierung und Kontrolle	Selbsterwerhöhung und Selbstwertschutz	Bindungsbedürfnis	Lustgewinn und Unlustvermeidung
Lösungsorientiert Gesprächsführung (LOG)				
Motivational Interviewing (MI)				
Respektieren (LOG)				
Rollenklärung vornehmen (LOG)				
Abmachungen Treffen (LOG)				
Mitwirkung fördern (LOG)				
Werte heraushören (LOG)				
Stärken hervorheben (LOG)				
Selbstbestimmung fördern (LOG)				
Kooperation zeigen (MI Grundhaltung)				
Akzeptanz zeigen (MI Grundhaltung)				
Mitgefühl zeigen (MI Grundhaltung)				
Evokation hervorrufen (MI Grundhaltung)				
Offene Fragen stellen (MI)				
Würdigen (MI)				
Reflektierendes zuhören (MI)				
Zusammenfassen (MI)				
Informationen und Ratschläge anbieten (MI)				
Beziehungsaufbau fördern (MI)				
Fokussieren (MI)				
Planen (MI)				

**Tabelle 4:** Methoden zur Förderung der Motivation (eigene Darstellung)

Aus Sicht der Autoren unterstreicht die Tabelle die Wechselwirkung zwischen den psychischen Grundbedürfnissen und legt diese nachvollziehbar dar. So haben einige der Methoden beispielsweise lediglich die Befriedigung von einem Grundbedürfnis zum Ziel, beeinflussen jedoch aufgrund der Wechselseitigkeit auch die anderen Grundbedürfnisse. Es fällt auf, dass bei fast sämtlichen Methoden das Bedürfnis nach Kompetenz und Selbsterwerhöhung/Selbstwertschutz abgedeckt ist. Die Autoren schliessen daraus, dass dieses Grundbedürfnis neben dem Bedürfnis nach Autonomie als eines der zentralsten in der Motivationsförderung angeschaut werden kann.

Zudem kann aus der Tabelle herausgelesen werden, dass einige Methoden die gleichen psychischen Grundbedürfnisse abdecken. Das *Stärken hervorheben (LOG)*, die *Evokation hervorrufen (MI)* und das *Würdigen (MI)* haben zum Ziel, Ressourcen von Klientinnen und Klienten herauszuarbeiten und damit

persönliche Kompetenzen und Selbstwert zu stärken. Das *Fördern von Selbstbestimmung (LOG)*, *Fördern von Mitwirkung (LOG)* und die *Akzeptanz (MI)* haben das Ziel, die Autonomie und die erlebte Orientierung und Kontrolle von Individuen zu fördern. Die Strategien wie *Würde respektieren (LOG)*, *Mitgefühl zeigen (MI)*, *reflektierendes Zuhören (MI)* und *Beziehungsaufbau fördern (MI)* haben das Ziel, die Beziehung zwischen den Klientinnen und Klienten und den Beratenden zu vertiefen und damit das psychische Grundbedürfnis nach Bindung und sozialer Eingebundenheit zu befriedigen.

In der Tabelle ist ersichtlich, dass gewisse Methoden nicht alle Grundbedürfnisse beeinflussen. Dies sind beispielsweise die Methoden der *offenen Fragestellung* oder das *Heraushören von Werten*. Solche Methoden sind aus Sicht der Autoren nicht minderwertig und sollten in der Praxis trotzdem bei jeder Gelegenheit eingesetzt werden. Allerdings kann es die Professionellen in der Praxis beruhigen zu wissen, dass beispielsweise ein Fehler in der Umsetzung der Methode der offenen Fragestellung, nicht die gleiche Auswirkung auf die Grundbedürfnisse der Klientinnen und Klienten hat, wie Fehler in der Umsetzung von Methoden, die die Grundbedürfnisse direkt beeinflussen.

Abschliessend kann gesagt werden, dass sich eine Vielzahl von Beratungsmethoden zur Förderung der Motivation bei Erwerbslosen eignen. Wichtig scheint dabei vor allem die möglichst einfache Implementierung in die Beratungspraxis. Die Methoden sollen für Beratende einfach anwendbar sein und bei den Klientinnen und Klienten diverse Ressourcen und Kompetenzen wecken, sowie die nötige Motivation zur Aktivierung freilegen.

## 5.2 Ausblick

Nachfolgend werden einige Ideen für zukünftige Literatur- oder Forschungsarbeiten aufgezählt, welchen im Rahmen dieser Arbeit nicht nachgegangen wurden.

Wie in der Schlussfolgerung beschrieben, eignen sich verschiedenste Beratungsmethoden zur Motivationsförderung. Aufgrund der begrenzten Ressourcen in Kontext der Sozialberatung sollten diese Methoden ohne grossen Zeitaufwand in der Praxis implementiert werden können. In einem nächsten Schritt könnte es deshalb interessant sein, herauszuarbeiten, welche Beratungsmethoden sich in der Zusammenarbeit mit Erwerbslosen am Besten einsetzen lassen und dabei wenige Ressourcen binden. Weiter könnten auch Klientinnen und Klienten befragt werden, wie sie diese Methoden in den Beratungsgesprächen wahrnehmen und ob und wie sie davon profitieren konnten.

Um die psychischen Grundbedürfnisse besser zu befriedigen und damit die Grundlage für die Entstehung von Motivation zu schaffen, reichen schon kleine Veränderungen im Umfeld und im

Verhalten von Personen (siehe Kapitel 3). Über Zeit können sich deshalb auch schon kleine Verhaltensänderungen positiv auf die Motivation, sowie das Wohlbefinden auswirken. In einer weiterführenden Arbeit könnte es deshalb interessant sein ganz konkrete Werkzeuge für Beratende sowie für Klientinnen und Klienten herauszuarbeiten. Diese Werkzeuge können ganz einfach sein und zum Beispiel die Erfahrung von Selbstbestimmung ermöglichen. Auf Grundlage dieser Werkzeuge könnte auch ein Kurs für antriebslose Personen entwickelt werden, in welchem diese Werkzeuge vermittelt werden. Interessant wäre dabei vor allem auch dessen Auswertung und damit die tatsächlichen Auswirkungen auf die Motivation herauszuarbeiten.

Weitere Themen könnten die gesellschaftlichen, ethischen und wirtschaftlichen Diskurse betreffend Arbeit sein. Vor allem vor dem Hintergrund der voranschreitenden Automatisierung scheinen diese Themen aktuell zu sein.

## 6 Quellenverzeichnis

- Ansen, Harald (2006). *Soziale Beratung bei Armut*. München: Reinhardt.
- Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG vom 25. Juni 1982 (SR 837.0).
- AvenirSocial – Soziale Arbeit Schweiz (2014). *Berufsbild der Professionellen Sozialen Arbeit*. Gefunden unter <http://www.avenirsocial.ch/de/p42009945.html>
- Baumann, Mareike (2010). *Selbst- und Fremdbilder von Arbeitslosigkeit*. Frankfurt a. M.: Peter Lang Verlag.
- Behrendt, Peter, Tertocha, Meike, Heuer, Katharina & Aeschlimann, Christian (2016). *Erfolgsfaktoren in der Beratung von Stellensuchenden. Eine Studie des AWA Solothurn*. Freiburg Institut.
- Belardi, Nando (2007). *Beratung: eine sozialpädagogische Einführung* (5. überarb. Aufl.). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Berking, Matthias & Rief, Winfried (2012). *Klinische Psychologie und Psychotherapie. Band I, Grundlagen und Störungswissen*. Heidelberg: Springer.
- Biestek, Felix P. (1957). *The casework relationship*. Chicago: Loyola University Press
- Boeger, Annette (2013). *Psychologische Therapie- und Beratungskonzepte. Theorie und Praxis*. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Brockhaus (2018). *Selbstbestimmung*. Gefunden unter <http://brockhaus.de/ecs/enzy/article/selbstbestimmung>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2018, 15. Februar). *Arbeit und Erwerb – Schweizerische Arbeitskraftermittlung im 4. Quartal 2017: Arbeitsangebot*. Gefunden unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/-home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbslosigkeit-unterbeschaeftigung-offenstellen.gnp-detail.2018-0196.html>.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Reserach in Personality*, 19 (2), 109-134.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*. Jg. 39, H. 2, S. 223-238.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2008). Self-Determination Theory. A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health, S. 183. In: *Canadian Psychology*. 49, S. 182–185.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (2017). *Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press
- De Jong, Peter & Berg, Insoo Kim (2014). *Lösungen (er-)finden. Das Werkstatthandbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Band 17* (7. Verbesserte Aufl.). Dortmund: Verlag modernes Lernen.

- De Wall, Frans (2009). *The age of empathy: Nature`s lessons for a kinder society*. New York: Crown Archetype.
- Engel, Frank, Nestmann, Frank, Sieckendiek, Ursel (2004). „Beratung“ – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In Nestmann, Frank, Engel, Frank, Sieckendiek, Ursel (Hrsg.). *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge* (S.33 – 43). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Eser Davolio, Mirjam, Strohmeier Navarro, Rahel, Zwicky, Heinrich, Gehrig, Milena & Steiner, Isabelle (2017). *Fallbelastung in der Sozialhilfe und deren Auswirkung auf die Ablösequote*. Winterthur: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Gefunden unter: <https://digitalcollection.zhaw.ch/handle/11475/5826>.
- Gerrig J. Richard (2015). Psychologie. *Motivation* (20. Aufl., S.420). München: Pearson
- Grawe, Klaus (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Grossmass, Ruth & Perko, Gudrun (2011). *Ethik für soziale Berufe*. Paderborn: Ferdinand Schöningh.
- 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
- Höger, Diether (2012). Die Entwicklung des Klientenzentrierten Konzepts. In Jochen Eckert, Eva-Maria Biermann-Ratjen, Diether Höger (Hrsg.). *Gesprächspsychotherapie. Lehrbuch*. 2., überarbeitete Auflage (S.16-31). Berlin: Springer-Verlag.
- Jahoda, Marie (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, S. 184–191.
- Koestner Richard, Richard, Ryan, Bernieri, Frank & Holt, Kathleen (1984). Setting limits on children's behavior: The differential effects of controlling versus informational styles on intrinsic motivation and creativity. *Journal of Personality*, 52 (3), S.233-248.
- Krätschmer-Hahn, Rabea (2004). *Geht es den Arbeitslosen zu gut? Zur Soziologie von Deprivation und Protest*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Klug, Wolfgang & Zobrist, Patrick (2013). *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Tools für die Soziale Arbeit*. München: Reinhardt.
- Lätsch, David, Pfiffner, Roger & Wild-Näf, Martin (2011). *Die Gesundheit sozialhilfebeziehender Erwerbsloser in der Stadt Bern*. Gefunden unter [http://www.bern.ch/mediencenter/medienmitteilungen/aktuell\\_ptk/2011-12-gesundheitsstud/downloads/bfh\\_gesundheitsstudieka\\_301111.pdf/download](http://www.bern.ch/mediencenter/medienmitteilungen/aktuell_ptk/2011-12-gesundheitsstud/downloads/bfh_gesundheitsstudieka_301111.pdf/download).
- Langhorst, Kristine & Schwill, Meike (2011). Grundlagen. In Rolf Krüger (Hrsg.), *Sozialberatung. Werkbuch für Studium und Berufspraxis* (S.14 – 83). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lindenmeyer, Hannes & Walker, Katharina (2010, Mai). Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung. In: *SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik*, 31, S.3-5.

- Miller, Gale (1991). Enforcing the work ethic: Rhetoric and everyday life in a work incentive program. In Peter De Jong & Insoo Kim Berg. *Lösungen (er-)finden. Das Werkstatthandbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Band 17* (7. Verbesserte Aufl., S.276). Dortmund: Verlag modernes Lernen.
- Miller, William R. & Rollnick Stephen (2015). *Motivierende Gesprächsführung. Motivational Interviewing: 3. Auflage des Standardwerks in Deutsch*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel (2009). *Motivation* (4. akt. Aufl.). München: Rudolf Haufe.
- Paul, Karsten & Moser, Klaus (2009). Metaanalytische Moderatoranalysen zu den psychischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit – Ein Überblick. In Alfons Hollederer (Hrsg.), *Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis*. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 124-134.
- Rheinberg Falko (2008). *Motivation* (7.Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer
- Rohlf, Carsten (2011). *Bildungseinstellungen. Schule und formale Bildung aus der Perspektive von Schülerinnen und Schülern*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Rooney, Ronald H. (1992). Strategies for work with involuntary clients. In Peter De Jong & Insoo Kim Berg. *Lösungen (er-)finden. Das Werkstatthandbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Band 17* (7. Verbesserte Aufl., S.277). Dortmund: Verlag modernes Lernen.
- Rozin, Paul & Schiller, Deborah (1980). The nature and acquisition of a preference for chili pepper by humans. In *Motivation and Emotion*, 4, S.79-80.
- Sauter, Bruno (2014). Rasche und nachhaltige Wiedereingliederung von Stellensuchenden durch lokal verankerte Lösungen. *Die Volkswirtschaft – Das Magazin für Wirtschaftspolitik*, 2014-12, S. 61.
- Schleicher, Johannes (2013). Kapitel: 4.4 Sozialhilferecht. In Peter Mösch Payot, Johannes Schleicher & Marianne Schwander (Hrsg.), *Recht für die Soziale Arbeit. Grundlagen und ausgewählte Aspekte* (3. Aufl., S.247-274). Bern: Haupt.
- Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] (2018, 22. März). Gefunden unter: <https://www.skos.ch/veranstaltungen/archiv/2018/>.
- Sheafor, Bradford W. & Horejsi, Charles R. (2008). *Techniques and guidelines for social work practice* (S.73). Boston: Allyn and Bacon.
- Siegfried Klaudius (2017). Motivation. In Ralf Mulot & Sabine Schmitt (Hrsg.). *Fachlexikon der Sozialen Arbeit*. (8. vollst. überarb. und aktual. Aufl., S.594). Baden-Baden: Nomos
- Sickendiek, Ursel, Engel, Frank & Nestmann, Frank (2008). *Beratung – Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze* (3 Aufl.). Weinheim: Juventa.
- Soziale Sicherheit in der Schweiz (2017, 19. Juni). Gefunden unter: <https://www.ahv-iv.ch/de/>

Sozialversicherungen/Arbeitslosenversicherung-ALV.

- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018). *Bericht Langzeitarbeitslosigkeit*. Gefunden unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2018, 9. Januar). *Die Lage auf dem Arbeitsmarkt*. Gefunden unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage-wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/Arbeitslosenzahlen.html>
- Stangl, Werner (2009). *Antriebslosigkeit*. *Lexikon der Psychologie und Pädagogik*. Gefunden unter: <http://lexikon.stangl.eu/20009/antriebslosigkeit/>.
- Stangl, Werner (2018). *Autonomie*. *Lexikon der Psychologie und Pädagogik*. Gefunden am 17. März 2018, unter <http://lexikon.stangl.eu/1158/autonomie>
- Thiersch, Hans (2007): Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Beratung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.). *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge* (S.115-124). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Trotter, Chris (1999). Working with involuntary clients. A guide to practise. In Peter De Jong & Insoo Kim Berg. *Lösungen (er-)finden. Das Werkstatthandbuch der lösungsorientierten Kurztherapie, Band 17* (7. Verbesserte Aufl., S.276). Dortmund: Verlag modernes Lernen.
- Wagner, Rudi F. (2008). Modul 3: Beratungsansätze im Überblick. In Adly Rausch, Arnold Hinz & Rudi F. Wagner, *Modul Beratungspsychologie* (S.65-84). Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Weber, Esther (2012). *Beratungsmethodik in der Sozialen Arbeit. Das Unterrichtskonzept der Beratungsmethodik an der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit* (3. überarb. Aufl.). Luzern: Interact Verlag.
- Wey, Simon (2016). Erwerbslosigkeit gleich Arbeitslosigkeit? Eine Würdigung. *Zeitschrift Fokus*. Zürich: Schweizerischer Arbeitgeberverband.
- White, Robert W. (1963). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66 (5), S.297-333.
- Widulle, Wolfgang (2012). *Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit* (2. durchgesehene Aufl.). Wiesbaden: Springer.
- Wolski-Prenger, Friedhelm (2002). Arbeitslosenarbeit im Zwiespalt. Soziale Arbeit versus soziale Bewegung? In Karl August Chassé & Hans-Jürgen von Wensierski (Hrsg.), *Praxisfelder der Sozialen Arbeit. Eine Einführung* (2. überarb. Aufl., S.311-326). Weinheim und München: Juventa.