

Motivationsarbeit als Chance für die SPF?

Möglichkeiten und Grenzen der Motivationsarbeit
in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung.

Sarah Schöpfer



Bachelorarbeit

Hochschule Luzern - Soziale Arbeit

08. August 2025

Bachelor-Arbeit

Bachelor of Science in Social Work
Sozialpädagogik VZ 22-3

Sarah Schöpfer

Motivationsarbeit als Chance für die SPF?

Möglichkeiten und Grenzen der Motivationsarbeit in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung.

Diese Arbeit wurde am **08. August 2025** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repository veröffentlicht und sind frei zugänglich.

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



Urheberrechtlicher Hinweis:

**Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-
Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.**

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>

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.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

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 Studiengangleitung Bachelor

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 mehreren 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 und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen 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 Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2025

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Die vorliegende Bachelorarbeit hat das Ziel, die Möglichkeiten und Grenzen von Motivationsarbeit in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung (SPF) aufzuzeigen. Fachkräfte in diesem Tätigkeitsfeld sind gefordert, gemeinsam mit Familien ein bearbeitbares Problem zu identifizieren und Veränderungsprozesse anzustossen. Die sozialpädagogische Arbeit gestalte sich dabei besonders herausfordernd, wenn die Mitwirkungsbereitschaft von Familien, oft bedingt durch das Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle, nur gering ausgeprägt ist. In diesem Zusammenhang erweist sich Motivation als Schlüsselfaktor für gelingende Veränderung.

Die Arbeit legt theoretische Grundlagen des Konstrukts Motivation dar und analysiert praxisrelevante Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit, um deren Potenzial im Kontext der SPF kritisch zu reflektieren. Im Fokus stehen drei etablierte Methoden und Verfahren: die Motivierende Gesprächsführung, das Zürcher Ressourcen Modell & Training sowie das Praxismaterial zur Motivationsförderung. Diese werden hinsichtlich ihrer theoretischen Fundierung, Wirkmechanismen und Anwendungsmöglichkeiten in der SPF untersucht.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Motivation bei Familien nicht vorausgesetzt werden darf, sondern durch gezielte Methoden und Verfahren aufgebaut und gestärkt werden muss. Motivationsarbeit eröffnet auf Basis einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung und professionellen Haltung die Möglichkeit, Problembewusstsein und Selbstwirksamkeit der Familien zu stärken und so Veränderungen nachhaltig zu fördern. Die Arbeit empfiehlt eine stärkere Verankerung der Motivationsarbeit in der Praxis der SPF unter gleichzeitiger Berücksichtigung ihrer Grenzen.

Dank

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Personen bedanken, die mich während der Entstehung dieser Bachelorarbeit unterstützt haben. Zunächst möchte ich mich für die Unterstützung bei offenen Fragen bei meiner Begleitperson, Sven Huber, bedanken. Ein besonderer Dank geht auch an Marius Metzger und Patrick Zobrist für die inspirierenden Fachpoolgespräche. Unsere gemeinsamen Diskussionen und ihre spannenden Impulse haben mir wertvolle Anregungen für diese Arbeit gegeben. Des Weiteren möchte ich mich bei Alina Kurmann und Armin Schöpfer für das Gegenlesen der Bachelorarbeit bedanken. Ein herzliches Dankeschön auch an alle, die mich beim Schreiben über Motivationsprozesse in meinem eigenen Motivationsprozess begleitet und unterstützt haben.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	V
Dank	VI
Abbildungsverzeichnis	IX
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage und Problemstellung.....	1
1.2 Ziele und Fragestellungen	3
1.3 Aufbau der Bachelorarbeit.....	3
2 Sozialpädagogische Arbeit mit Familien in der SPF	5
2.1 SPF im Überblick	5
2.1.1 Zentrale Merkmale	5
2.1.2 Indikationskriterien	7
2.1.3 Nicht-angeordnete und angeordnete SPF	8
2.1.4 Auftrag	9
2.1.5 Zielerarbeit.....	10
2.1.6 Phasen.....	11
2.2 Kontextbedingungen	11
2.2.1 Organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen	11
2.2.2 Spannungsfeld Hilfe und Kontrolle	13
2.2.3 Spannungsfeld Nähe und Distanz	15
2.3 Arbeitsweisen einer SPF	15
2.3.1 Handlungs- und Arbeitsprinzipien.....	16
2.3.2 Lebensweltorientierung	17
2.3.3 Empowerment	18
2.4 Fazit	18
3 Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit	20
3.1 Was ist Motivation?	20
3.1.1 Begriffliche Annäherungen.....	20

3.1.2	Zielverfolgung und Verhaltensänderung	22
3.1.3	Behandlungs- vs. Veränderungsmotivation	23
3.2	Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit	23
3.2.1	Motivierende Gesprächsführung	24
3.2.1.1	Transtheoretische Modell der Verhaltensänderung	24
3.2.1.2	Bearbeitung der Motivation durch MI	26
3.2.1.3	Evaluationen zu MI	29
3.2.2	Zürcher Ressourcen Modell & Training	30
3.2.2.1	Rubikon-Modell der Handlungsphasen	31
3.2.2.2	Bearbeitung der Motivation durch das ZRM	32
3.2.2.3	Evaluationen zum ZRM-Training	36
3.2.3	Praxismanual zur Motivationsförderung	36
3.2.3.1	Bearbeitung der Motivation durch das Praxismanual	37
3.2.3.2	Evaluationen zum Praxismanual	39
3.3	Fazit	40
4	Möglichkeiten und Grenzen der Motivationsarbeit in der Praxis der SPF	42
4.1	Zentrale Erkenntnisse und Bedeutung für die SPF	42
4.2	Voraussetzungen für Motivationsarbeit	44
4.2.1	Vertrauensvolle Arbeitsbeziehung als Basis	44
4.2.2	Professionelle Haltung	45
4.2.3	Zeitliche Ressourcen	47
4.3	Einsatzmöglichkeiten der Methoden und Verfahren in der Praxis	48
4.3.1	Motivierende Gesprächsführung	48
4.3.2	Zürcher Ressourcen Modell & Training	49
4.3.3	Praxismanual zur Motivationsförderung	49
4.4	Grenzen	50
4.5	Fazit	52
5	Resümee und Ausblick	54

5.1	Beantwortung der Fragestellungen.....	54
5.2	Schlussfolgerungen für die Praxis	56
5.3	Ausblick.....	58
Quellenverzeichnis		60
Anhang		65

Abbildungsverzeichnis

Titelblatt: 3D Männchen (Shutterstock, 2025)	I
Abbildung 1: Transtheoretische Modell der Verhaltensänderung	25
Abbildung 2: Vier Prozesse von MI	27
Abbildung 3: Rubikon-Modell der Handlungsphasen	31
Abbildung 4: Der Rubikon-Prozess im ZRM-Training	33
Abbildung 5: Ziel-Pyramide	35
Abbildung 6: Aufbau des ZRM-Trainings	35
Abbildung 7: Zuordnung der Module zu den Motivationsstufen des TTM	38

1 Einleitung

Die Einleitung vermittelt einen Überblick über die vorliegende Bachelorarbeit. Im Folgenden werden die Ausgangslage und Problemstellung, Ziele und Fragestellungen sowie der Aufbau der Arbeit erläutert.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Die Sozialpädagogische Familienbegleitung (SPF) ist in der Schweiz ein aufsuchendes Unterstützungsangebot der Kinder- und Jugendhilfe. Sie begleitet Familien bei unterschiedlichsten, individuellen familiären Schwierigkeiten und zielt vor allem darauf ab, die Erziehungs- und Alltagskompetenzen der Eltern zu fördern, um das Aufwachsen von Kindern zu verbessern (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 1). Dabei besucht eine sozialpädagogische Fachkraft die Familien regelmässig zu Hause und erarbeitet mit ihnen passende Lösungen (AvenirSocial & Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, 2017, S. 6; Petko, 2004, S. 17–19). Die SPF hat sich in den letzten Jahren zu einem anspruchsvollen und professionellen Tätigkeitsfeld innerhalb der Sozialen Arbeit entwickelt. Dies zeigt sich an der steigenden Nachfrage durch Familien, höheren Anforderungen im Kinderschutz, einer zunehmenden Zahl akademisch ausgebildeter Fachkräfte sowie methodischen Weiterentwicklungen (Rätz et al., 2021, S. 27). Die wachsende Professionalisierung und die steigenden Anforderungen an Fachkräfte der SPF zeigen die Wichtigkeit für weitere Auseinandersetzungen mit diesem Tätigkeitsfeld auf.

In etwa 70 % der Fälle wird eine SPF, aufgrund von Hinweisen auf eine Kindeswohlgefährdung, von der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) und anderen öffentlichen Trägern, angeordnet (Messmer et al., 2021, S. 17). Die Beziehungsgestaltung zwischen Fachkraft und Familie ist daher besonders herausfordernd, da der Hilfebedarf meist vom System und nicht von den Familien selbst erkannt wird (Rätz et al., 2021, S. 46). Die SPF ist gefordert, sowohl die Autonomie der Familien zu stärken als auch dem staatlichen Schutzauftrag gerecht zu werden, teils auch gegen den Willen der Familie (Brauchli, 2021, S. 86; Messmer et al., 2021, S. 245). Fachpersonen berichten, dass diese Ausgangslage die Kooperationsbereitschaft der Familien erheblich mindert, was wiederum die Entwicklung tragfähiger Arbeitsbeziehungen erschwert und die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs der SPF erhöht (Messmer et al., 2021, S. 114). Anhaltende familiäre Belastungen und fehlende Veränderungsbereitschaft gelten als zentrale Ursachen für das Scheitern einer SPF (Messmer et al., 2021, S. 55).

Fachkräfte der SPF sind deshalb gefordert strukturelle Herausforderungen zu bewältigen und die Veränderungsbereitschaft der Familien aktiv aufzubauen (Messmer et al., 2021, S. 172).

Die SPF übernimmt vor allem Veränderungsaufträge, welche auf Verbesserungen im Familiensystem und dem Schutz des Kindeswohls abzielen (Metzger, 2019). «Soziale Arbeit hat Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren.» (AvenirSocial, 2010, S. 7). In der SPF geht es also konkret darum Entwicklungs- und Veränderungsprozesse der Familien zu fördern. Dabei erfordern alle Arten von menschlichen Veränderungsprozessen die individuelle Motivation der involvierten Person (Klug & Zobrist, 2021, S. 9).

Das Thema der individuellen Motivation spielt im Alltag und in der psycho-sozialen Arbeit mit Menschen eine zentrale Rolle, wird jedoch in der Fachliteratur der Sozialen Arbeit bislang nur unzureichend behandelt (Klug & Zobrist, 2021, S. 9). Bereits in den 90er Jahren kritisierte Gold (1990) den Mangel an praktischer und theoretischer Auseinandersetzung mit dem Thema (S. 49). Auch Gehrmann und Müller (2016) betonen, dass Motivation ein wenig behandeltes Thema in der Sozialen Arbeit ist (S. 10). Seit Anfang 2000er Jahren hat das Thema Motivation im Rahmen der Sozialen Arbeit immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dies insbesondere durch die Etablierung der Motivierenden Gesprächsführung, welche mittlerweile vermehrt in der Sozialen Arbeit eingesetzt und evaluiert wird (Zobrist & Kähler, 2017, S. 65).

Motivation soll in der Sozialen Arbeit gezielt und methodisch angesprochen werden (Klug & Zobrist, 2021, S. 9). Allerdings besteht ein Klärungsbedarf hinsichtlich der Möglichkeiten zur gezielten Förderung von Motivation (Gehrmann & Müller, 2016, S. 10; 23–24). Motivationsarbeit bezieht sich auf Methoden, Verfahren und Techniken, die eingesetzt werden, um das Problembewusstsein von Menschen zu fördern und sie zu ermutigen, Ziele und Perspektiven zu erarbeiten und zu erreichen (StudySmarter, 2025; Zobrist & Kähler, 2017, S. 49). Bei der Motivationsarbeit geht es vor allem um die Anregung und Begleitung individueller Veränderungsprozesse (Klug & Zobrist, 2021, S. 100). Nach Klug und Zobrist (2021) gehört die Motivationsarbeit zum wesentlichen Kern professionellen sozialarbeiterischen Handelns, insbesondere dann, wenn Adressat*innen unfreiwillig mit Sozialer Arbeit in Kontakt kommen (S. 14). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten die Motivationsarbeit, in der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien, eröffnet und welche potenziellen Herausforderungen sich mit ihrer Umsetzung in der SPF ergeben könnten.

1.2 Ziele und Fragestellungen

Ziel der Bachelorarbeit ist es, die theoretischen Grundlagen der Motivationsarbeit im Hinblick auf ihre praktische Anwendbarkeit in der SPF zu bearbeiten und konkrete Methoden und Verfahren zur Motivationsförderung darzustellen. Dabei sollen die Chancen der Motivationsarbeit in der SPF und die Grenzen bei der Anwendung von Methoden und Verfahren aufgezeigt werden.

Die Arbeit verfolgt das übergeordnete Ziel, wissenschaftlich fundiertes und praxisrelevantes Wissen für Fachkräfte der SPF bereitzustellen und das Bewusstsein für die Bedeutung von Motivation in der Sozialen Arbeit zu stärken. Zur Erreichung dieser Zielsetzung werden im Verlauf der Arbeit drei zentrale Fragestellungen bearbeitet:

1. Fragestellung: Welche Merkmale und Herausforderungen prägen die sozialpädagogische Arbeit mit Familien im Rahmen der SPF?
2. Fragestellung: Wie wird die Entstehung von Motivation sowie deren Bearbeitung durch Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit erklärt und methodisch unterstützt?
3. Fragestellung: Inwiefern lassen sich Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit auf die sozialpädagogische Arbeit mit Familien innerhalb der SPF übertragen?

1.3 Aufbau der Bachelorarbeit

Die vorliegende Bachelorarbeit gliedert sich in fünf Hauptkapitel. Die Einleitung in Kapitel 1 schliesst mit der folgenden Beschreibung zum Aufbau der Arbeit ab.

Im Kapitel 2 wird die sozialpädagogische Arbeit mit Familien im Rahmen der SPF dargestellt. Zunächst wird einen Überblick über die SPF gegeben, wobei unter anderem Begriffe, Merkmale, sowie zentrale Elemente und Ablauf der Hilfe beleuchtet werden. Danach folgen Ausführungen zu kontextuellen Rahmenbedingungen unter anderem dem Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle sowie Nähe und Distanz. Anschliessend werden zentrale Arbeitsweisen einer SPF vorgestellt, bevor ein zusammenfassendes Fazit das Kapitel abschliesst und die erste Fragestellung beantwortet wird.

Das Kapitel 3 widmet sich der Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit. Es beginnt mit einer begrifflichen Annäherung an das Konstrukt Motivation und stellt verschiedene Aspekte wie Zielverfolgung und Verhaltensänderung oder Behandlungs- und Veränderungsmotivation vor. Anschliessend werden drei ausgewählte Methoden erläutert: die Motivierende Gesprächsführung (MI), das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) & Training und das Praxismanual zur Motivationsförderung. Dabei werden jeweils theoretische Grundlagen, das konkrete Verfahren sowie Ergebnisse aus Evaluationen betrachtet. Das abschliessende Fazit beantwortet die zweite Fragestellung.

Kapitel 4 fokussiert sich auf die Bedeutung und Umsetzung der Motivationsarbeit innerhalb der SPF. Es werden zentrale Erkenntnisse zur Relevanz motivierender Arbeit in diesem Praxisfeld dargestellt und die dafür erforderlichen Voraussetzungen erläutert. Im Weiteren wird erörtert, inwieweit die vorgestellten Methoden und Verfahren in die SPF eingebunden werden könnten. Anschliessend werden die möglichen Grenzen reflektiert. Abgerundet wird das Kapitel mit einem Fazit, welches die dritte Fragestellung beantwortet.

Das Kapitel 5 enthält ein abschliessendes Resümee sowie einen Ausblick. Die erarbeiteten Erkenntnisse werden nochmals mit Blick auf die drei Fragestellungen zusammengefasst und beantwortet. Zusätzlich werden praxisrelevante Schlussfolgerungen gezogen sowie weiterführende Überlegungen und Forschungsperspektiven vorgestellt.

2 Sozialpädagogische Arbeit mit Familien in der SPF

Das Kapitel 2 umfasst Beschreibungswissen zur Praxis einer SPF. Zur Beantwortung der Frage, welche Merkmale und Herausforderungen die sozialpädagogische Arbeit mit Familien im Rahmen der SPF prägen, wird im Folgenden zunächst ein Überblick über die SPF gegeben. Anschliessend werden die Kontextbedingungen beschrieben, welche die Praxis der SPF wesentlich beeinflussen und kennzeichnen. Zum Schluss werden zentrale Arbeitsweisen der SPF vorgestellt, welche die sozialpädagogische Arbeit mit Familien stark prägen.

2.1 SPF im Überblick

2.1.1 Zentrale Merkmale

Die SPF kann durch einige Merkmale beschrieben werden, welche die Praxis wesentlich prägen. Zum einen steht im Mittelpunkt der Arbeit die gesamte Familie als System, wobei alle Familienmitglieder einbezogen werden (Wolf, 2015, S. 140). Familien sind soziale Primärgruppen mit engen emotionalen Bindungen, sowie stabilen und langfristigen Beziehungen über Generationen hinweg. Sie prägen die Entwicklung junger Menschen, entwickeln feste Gewohnheiten und stehen in Wechselwirkung mit ihrer Umwelt (Messmer et al., 2019, S. 37). Familie gilt als ein Verbund von mindestens zwei Personen aus unterschiedlichen Generationen, die in einem Eltern-Kind-Verhältnis zueinanderstehen (Simon, 2023). Die Zielgruppe der SPF umfasst also sowohl die Eltern bzw. Erziehungsberechtigte als auch deren Kinder (AvenirSocial & Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, 2017, S. 3). In der Schweiz gelten als Erziehungsberechtigte die Eltern, welchen das Sorgerecht für ein Kind zugesprochen wurde (Bundesamt für Justiz, 2020, S. 2). Die Elternschaft wird als soziales Konstrukt verstanden, welches mit vielfältigen, persönlichen Bildern und gesellschaftlichen Normen einhergeht, wodurch ihre Selbstbestimmung durch Pflichten und Bedürfnisse der Kinder eingeschränkt wird (Brauchli, 2021, S. 56–57; Demski, 2023, S. 43).

Ein weiteres Merkmal der SPF ist, dass diese in der Regel direkt in die private und häusliche Umgebung der Familie stattfindet (Wolf, 2015, S. 140). Dort fördert die SPF eine gesunde Entwicklung des Kindes, indem kindsgerechte und altersentsprechende Lebensverhältnisse geschaffen werden. Um dies zu erreichen, setzt die sozialpädagogische Arbeit primär an den Erziehungskompetenzen der Eltern an, um deren Selbsthilfepotenziale zu fördern und ihre Eigenverantwortung zu stärken. Des Weiteren unterstützt die SPF die ganze Familie darin, mit

familiären Spannungen umzugehen, fördert Kinder und Jugendliche individuell und sorgt dafür, dass die Familie geeignete Angebote und Unterstützungsleistungen in ihrem Umfeld nutzen kann (AvenirSocial & Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, 2017, S. 2–4). Die ganzheitliche Unterstützung stellt demnach ein zentrales Merkmal der SPF dar, welches sich nicht nur auf erzieherische Fragestellungen, sondern auch auf weitere familiäre Belastungen erstreckt (Wolf, 2015, S. 140; Rätz et al., 2021, S. 16–17).

Die SPF unterstützt Familien bei der Bewältigung komplexer Problemlagen (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 1). Die Komplexität ergibt sich einerseits aus den vielfältigen und oft überlagerten Problemlagen, sowie den damit verbundenen Herausforderungen im Hilfesystem (Messmer et al., 2021, S. 123). *Mehrfach belastete Familien* sind Familien, die vielfach in Bereichen wie Bildung, Arbeit, Gesundheit, Wohnsituation und sozialer Vernetzung unversorgt sind. Diese komplexen Problemmuster können zusätzlich noch durch finanzielle Belastung erschwert werden. All diese äusseren Herausforderungen verstärken sich dann oft mit bestehenden Problemen innerhalb der Familie. Am häufigsten wird eine eingeschränkte Erziehungskompetenz als Anlass einer SPF benannt. Es liegt jedoch nahe, dass diese oftmals ein Symptom der belasteten Lebensverhältnisse ist (Gehrman & Müller, 2016, S. 12; Macsenaeere & Esser, 2015, S. 124–125; Messmer et al., 2021, S. 200–201).

Gemäss einer Erhebung zu der Praxis der SPF durch den Fachverband SPF Schweiz aus dem Jahr 2023 sind die betroffenen Familien hauptsächlich alleinerziehende Eltern (Demski, 2023, S. 163; Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, 2023, S. 5). Häufig durch Fachpersonen beobachtete familiäre Problemkonstellationen sind insbesondere eine gesundheitliche Belastung der Eltern, häufig in Form von Sucht oder psychischen Erkrankungen. Diese führen oft zu Überforderung in der Erziehung, was sich negativ auf die Kinder auswirkt (Messmer et al., 2021, S. 100–101). Zudem bestehen häufig Paar- oder Trennungskonflikte in den Familien, wobei die Kinder oft im Streit im Zusammenhang mit Besuchsrechten und Erziehungsfragen instrumentalisiert werden (Messmer et al., 2021, S. 122–123). Kinder gelten als *Symptomträger* familiärer Probleme, indem sie vermehrt Auffälligkeiten wie Aggressivität, ADHS oder exzessiven Medienkonsum zeigen. Sie stehen deswegen häufig im Zentrum der institutioneller Aufmerksamkeit (Messmer et al., 2021, S. 100–101; S. 122–123). So zeigt sich eine gegenseitige Verstärkung verschiedener Problembereiche.

2.1.2 Indikationskriterien

Metzger und Tehrani (2021) haben in ihrer Studie relevante Indikationskriterien für eine verbesserte Zuweisungsdiagnostik der SPF ermittelt (S. 236). Diese sollen dabei helfen zu beurteilen, ob eine SPF im konkreten Fall geeignet ist oder nicht. Indikationskriterien sollen dabei nicht als starre Ausschlusskriterien gesehen werden, da auch schwierige familiäre Problemlagen mit SPF positive Entwicklungen ermöglichen können (Metzger & Tehrani, 2021, S. 235). Die nachfolgenden aufgeführten Kriterien können als Eigenschaften der betroffenen Familien gesehen werden (Metzger & Tehrani, 2021, S. 249):

- *Kooperationsbereitschaft:* Es sollte zumindest eine grundlegende Kooperationsbereitschaft gegenüber der SPF und den Eltern untereinander bestehen. Diese kann anfangs lediglich im Einverständnis zu einem Erstgespräch bestehen (Metzger & Tehrani, 2021, S. 237). Oft entwickelt sich jedoch erst im Verlauf der Hilfe eine Problemeinsicht bei den Familien (Metzger, 2019).
- *Entwicklungspotenzial:* Das Potential zur Veränderung der Familiensituation muss vorhanden sein, was insbesondere auf Veränderungen des Familien- und Erziehungsalltags zutreffen sollte. Dies bezieht sich sowohl auf den Willen wie auch die Bereitschaft zur Veränderung (Metzger & Tehrani, 2021, S. 238–239). Bei dauerhaft fehlender Motivation wird eine SPF als mögliche Hilfe ausgeschlossen (Messmer et al., 2021, S. 55).
- *Stabilisierte familiäre Problematik:* Für eine SPF ist eine gewisse Stabilität notwendig. Bei akuten familiären Problemen, wie psychischen oder physischen Erkrankungen oder Gewalt, müssen zuerst diese Probleme behandelt werden (Metzger & Tehrani, 2021, S. 239–240).
- *Passung:* Trotz Differenzen sollte es möglich sein, ein gemeinsames Verständnis von Erziehung zwischen der SPF und der Familie zu entwickeln (Metzger & Tehrani, 2021, S. 240–241). Es ist eine Übereinstimmung zwischen kulturellem Hintergrund, Sprache, Persönlichkeitsmerkmalen sowie dem Angebot der SPF erforderlich, um eine tragfähige Arbeitsbeziehung aufzubauen (Metzger & Tehrani, 2021, S. 247–248). Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in der SPF ist unter anderem eine gemeinsame Motivation und Zielorientierung wichtig (Rätz et al., 2021, S. 64).

Die herstellbare Passung, und teilweise auch die Kooperationsbereitschaft machen deutlich, dass es sich um einen Prozess handelt, der erst gemeinsam zwischen Familie und Fachkraft aufgebaut werden muss. Weitere Kriterien wie ein geklärter Veränderungsauftrag, Integration

ins Helfersystem, gesicherte Finanzierung und die Struktur-, Prozess-, und Ergebnisqualität beziehen sich hingegen klar auf die erforderlichen strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen einer SPF und sind nicht als Bedingungen der Familie zu verstehen (Metzger & Tehrani, 2021, S. 249).

2.1.3 Nicht-angeordnete und angeordnete SPF

Interventionen in einer Familie durch eine SPF werden in der Regel dann notwendig, wenn es über längere Zeit hinweg zu Erziehungsproblemen kommt, familiäre Strukturen kaum Orientierung bieten oder es zu Beziehungs- und Kommunikationsstörungen kommt, die sich negativ auf das Kind und seine Entwicklung auswirken (Messmer et al., 2019, S. 39). Idealerweise erkennen Familien selbst frühzeitig, dass sie Unterstützung benötigen. In solchen Fällen kann die SPF von den Familien nicht-angeordnet und aus eigener Initiative in Anspruch genommen werden (Messmer et al., 2021, S. 17). Trotz dieses freiwilligen Charakters stehen die Familien dennoch häufig unter externem Druck, beispielsweise weil eine Gefährdungsmeldung an die KESB droht. Die freiwillige Inanspruchnahme erfolgt in diesen Fällen dann eher aus Angst vor negativen Konsequenzen und weniger um relevante Veränderungen anzustreben (Metzger et al., 2024, S. 19; Rätz et al., 2021, S. 46).

Eine nicht-angeordnete SPF ist in ihrer Finanzierung oft unsicher, weil keinen gesetzlichen Anspruch auf die Unterstützung besteht (Messmer et al., 2021, S. 17). Wenn Familien aus eigener Initiative SPF wünschen, müssen sie die Kosten meist selbst tragen. Hohe Kosten erschweren die Inanspruchnahme der Hilfe und führen oft zum Scheitern der Massnahme (Metzger & Tehrani, 2021, S. 243). Besonders einkommensschwache Familien mit Migrationshintergrund lehnen externe Hilfe öfters ab, wenn diese über die Sozialhilfe finanziert werden müsste. Es besteht dann oft die Angst vor Verschuldungen oder negativen Auswirkungen auf den Aufenthaltsstatus (Metzger, 2022, S. 19–20).

Von einer verpflichtenden Massnahme ist bei der SPF dann zu sprechen, wenn diese durch die KESB angeordnet wird, was in der Praxis überwiegend der Fall ist (Messmer et al., 2021, S. 17). Bei angeordneten SPF übernimmt in der Regel die zuweisende Behörde die Kosten, doch eine finanzielle Beteiligung der Familie ist dennoch möglich (Lötscher, 2013, S. 32). Eine SPF wird entweder zur Abklärung einer potenziellen Kindeswohlgefährdung oder zur Unterstützung der Familie, wenn bereits eine solche Gefährdung festgestellt wurde, angeordnet. Die Abklärungen werden meist durch Meldungen von Personen aus dem sozialen Umfeld der Familie angestoßen (Brauchli, 2021, S. 67; Messmer et al., 2021, S. 64).

Das oberste Ziel der SPF ist die Gewährleistung und Förderung des Kindeswohls. Während Eltern die Pflicht haben, für ihre Kinder zu sorgen, haben sie gleichzeitig auch das Recht selbst bestimmen zu können, wie sie diese Sorge ausüben. Dabei markiert der unbestimmte Rechtsbegriff des Kindeswohls die Grenze für die Gestaltung des Familienlebens nach eigenen kulturellen Überzeugungen und spezifischen Lebenssituationen (Brauchli, 2021, S. 18). Das Kindeswohl kann sowohl aus einer grundrechtlichen als auch aus bedürfnisorientierter Perspektive betrachtet werden (Meier et al., 2017, S. 2). Die grundrechtliche Sichtweise des Kindeswohls wird durch die UN-Kinderrechtskonvention (KRK) bestimmt und gliedert die Kinderrechte in drei zentrale Kategorien: Schutzrechte, Förderrechte sowie Beteiligungsrechte (UN-Generalversammlung, 1989). Dettenborn (2014) definiert das Kindeswohl als ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Bedürfnissen des Kindes und seinen Lebensumständen, was die gesunde Persönlichkeitsentwicklung unterstützt (S. 51). Das Kindeswohl lässt sich folglich nicht allgemein gültig bestimmen. Grundbedürfnisse¹ dienen lediglich als Leitlinie (Meier et al., 2017, S. 14–15). Es obliegt den Fachpersonen die Bedeutung im konkreten Fall zu interpretieren (Hauri & Zingaro, 2020, S. 11). Eine Kindeswohlgefährdung gemäss Art. 307 Abs. 1 des schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) liegt dann vor, wenn das Wohl des Kindes beeinträchtigt ist und die Eltern entweder nicht in der Lage sind, diese Situation zu verbessern oder entsprechende Massnahmen unterlassen. In solchen Fällen besteht eine ernsthafte Gefahr für das körperliche, sittliche oder geistige Wohlergehen des Kindes. Eine solche Kindeswohlgefährdung bildet die rechtliche Grundlage für Eingriffe in die elterliche Sorge. Die KESB ergreift in diesem Zusammenhang geeignete Massnahmen zum Schutz des Kindes (Meier et al., 2017, S. 97). Zum Beispiel kann sie eine Beistandschaft anordnen und der Beistandsperson gezielte Aufgaben übertragen, wie die Unterstützung der Eltern in ihrer Erziehungskompetenzen durch die Organisation einer SPF (Messmer et al., 2021, S. 18).

2.1.4 Auftrag

Die SPF benötigt einen definierten Auftrag der zuweisenden Stelle, welche die Grundlage für die Zusammenarbeit mit den Familien abbildet (Messmer et al., 2021, S. 77). Der Auftrag ist allerdings meistens allgemein gehalten und unklar formuliert, was oft zu Beginn einer SPF dazu führt, dass unterschiedliche Problemwahrnehmungen auftreten. Dies sowohl innerhalb

¹ Zu den sieben Grundbedürfnissen eines Kindes gehören beständige, liebevolle Beziehungen; körperliche Unversehrtheit; Sicherheit und Regulation; Erfahrungen, die auf individuelle Unterschiede zugeschnitten sind; entwicklungsgerechte Erfahrungen; Grenzen und Strukturen; stabile, unterstützende Gemeinschaften und kultureller Kontinuität; eine sichere Zukunft für die Menschheit (Amt für Jugend und Familie, 2011, S. 4–10).

der Familie als auch zwischen Familie, der zuweisenden Stelle und Fachkräften (Messmer et al., 2021, S. 101–102; Rätz et al., 2021, S. 66). In solchen Fällen muss die SPF-Fachkraft gemeinsam mit der Familie den konkreten Unterstützungsbedarf genauer ermitteln (Messmer et al., 2021, S. 69).

In der Regel übernimmt die SPF sowohl Abklärungs- als auch Veränderungsaufträge. Abklärungsaufträge dienen häufig dazu festzustellen, ob die SPF die passende Hilfeform für die betroffene Familie ist. Das Hauptaufgabenfeld der SPF sind jedoch Veränderungsaufträge. Bei denen wird gezielt an einer Veränderung innerhalb der Familie gearbeitet, um die Lebensbedingungen der Kinder und Jugendlichen nachhaltig zu verbessern. Weitere Auftragsformen wie Stabilisierungs-, Platzierungsvorbereitungs- und Rückplatzierungsaufträge zählen ebenfalls zu den Veränderungsaufträgen, da sie auf eine Veränderung familiärer Strukturen und ihrer Rahmenbedingungen abzielen (Metzger, 2019).

2.1.5 Zielarbeit

Um passende Interventionen entwickeln zu können, braucht es eine Zieldefinition, die immer in Verbindung mit einem Auftrag steht (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 5). Grundlage für die Zielarbeit in der SPF ist daher eine erste grobe Zieldefinition, die im Rahmen der Einschätzung und Abklärung des Hilfebedarfs erfolgt. In Zusammenarbeit mit der Familie und der zuweisenden Stelle werden anschliessend individuelle, bedarfsgerechte Zielsetzungen formuliert (AvenirSocial & Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, 2017, S. 2).

Gemäss dem Abschlussbericht zur Qualitätssicherung der SPF im Kanton Zürich aus dem Jahr 2024 fällt bei der Ergebnisqualität in der SPF insbesondere die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung bei der Zielerreichung auf (Metzger et al., 2024, S. 18). Fachpersonen schätzen ihre Arbeit tendenziell positiver ein, als es von aussen wahrgenommen wird. Ein möglicher Grund dafür liegt in der häufigen Verwendung allgemein formulierter Ziele. Dies birgt das Risiko, Erfolge im Nachhinein beliebig interpretieren zu können. Gleichzeitig wird jedoch aus der Praxis berichtet, dass zu konkrete Zielsetzungen bei Adressat*innen Druck erzeugen können. Die Konkretisierung von Veränderungszielen erfordert dabei nicht nur die Initiative der Fachkräfte, sondern auch ein entsprechendes Verständnis seitens der auftraggebenden Stellen, welche idealerweise erst nach der Beschreibung eines vorliegenden Problems gemeinsam mit den Fachpersonen und den Adressat*innen verbindliche Ziele entwickeln sollten (Metzger et al., 2024, S. 17–18).

2.1.6 Phasen

Ein strukturiertes, schrittweises Vorgehen trotz unklarer Ausgangslagen und Zielvorgaben ist laut Messmer et al. (2021) eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Beendigung der Hilfemassnahme (S. 179). Der Begleitprozess durch eine SPF und kann mit denen von Woog (1998) beschriebenen Phasen pädagogischen Handelns zur Förderung von Lern- und Entwicklungsprozessen in Familien ergänzt werden und lässt sich grob in eine Anfangs-, Gestaltungs- und Schlussphase gliedern (Woog, 1998; zit. in Rätz et al., 2021, S. 107). Da die Ausgangsbedingungen von Fall zu Fall unterschiedlich sind, muss der Ablauf einer SPF flexibel an die jeweilige Situation angepasst werden. Die Bearbeitung dieser Situationen soll schlussendlich dazu beitragen, die festgelegten Ziele zu erreichen (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 14). In der *Einführungs- und Orientierungsphase* steht das gegenseitige Kennenlernen, den Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung und die gemeinsame Erarbeitung einer Problembeschreibung im Fokus. Die vorläufigen Zielsetzungen von der zuweisenden Stelle werden dort gemeinsam mit der Familie konkretisiert. Während der *Hauptphase* steht die Bearbeitung dieser Ziele im Mittelpunkt, wo Neues gelernt und Veränderungsprozesse sichtbar werden. In der abschliessenden *Ablösungs- und Beendigungsphase* sollen die erreichten Veränderungen so gefestigt werden, dass die Familie künftig möglichst ohne externe Hilfe auskommt (Metzger, 2019; Rätz et al., 2021, S. 43; 66; 107). Dieser in mehreren Phasen strukturierte Hilfeprozess einer SPF wird von spezifischen Kontextbedingungen geprägt, welche nachfolgend erläutert werden.

2.2 Kontextbedingungen

2.2.1 Organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen

In der Schweiz ist die SPF nicht in einem Bundesgesetz geregelt, sodass kein einheitlicher Rechtsanspruch oder klare Finanzierungsgrundlagen bestehen. Das Kinder- und Jugendhilfesystem der Schweiz ist stark vom föderalistischen Staatsaufbau geprägt (Messmer et al., 2021, S. 15–16). Das heisst die SPF wird kantonal und communal gesteuert und finanziert (Metzger & Tehrani, 2021, S. 234). Die Leistungen der SPF werden von einzelnen Anbieterorganisationen und deren Mitarbeitenden vollbracht (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 10). In der Schweiz gibt es etwa fünfzig Organisationen, welche SPF anbieten und im Fachverband SPF Schweiz zusammengeschlossen sind (Lötscher, 2013, S. 32). Die Anbieterorganisationen weisen einige Unterschiede insbesondere in Bezug auf die Kontextstrukturen, Organisationsformen und Angebotsprofile auf (Messmer et al., 2021, S.

57). Dennoch lassen sich zentrale Schwierigkeiten organisatorischer und struktureller Ebenen einer SPF identifizieren, welche die Praxis der SPF beeinflussen.

Zum einen geraten Familien häufig erst spät in das Hilfesystem und werden mit unklaren oder unzureichend definierten Aufträgen an die SPF übergeben. Fachkräfte berichten infolgedessen von mangelnden Informationen über familiäre Belastungen bei Fallabklärungen sowie von fehlender Transparenz bezüglich des Vorgehens anderer Institutionen. Dies erschwert die koordinierte Zusammenarbeit sowohl mit direkt involvierten Institutionen als auch begleitenden Akteur*innen wie Schulen oder Kitas. Auch wenn die daraus entstehenden Unsicherheiten nicht immer direkte negative Folgen haben, bleiben die Unklarheiten über Zuständigkeiten und Entscheidungsprozesse bestehen (Messmer et al., 2021, S. 103–104; 122).

Metzger et al. (2024) stellen fest, dass bei der Zusammenarbeit zwischen Fachkräfte der SPF und den Auftraggebenden beim Fallabschluss häufig eine gemeinsame Reflexion fehlt (S. 18). Dies ist auf die fehlenden Standards bei Leistungserbringenden und die geringe Mitwirkungsbereitschaft der Auftraggebenden zurückzuführen. Zudem wurde der Einbezug der Adressat*innen insgesamt schwach bewertet. Gründe dafür sind fehlende systematische Rückmeldungen oder geringe Rücklaufquoten, insbesondere bei schriftlichen Befragungen der Familien (Metzger et al., 2024, S. 18).

Ein weiteres Strukturproblem in der Kinder- und Jugendhilfe und insbesondere bei der SPF, besteht darin, dass Unterstützung erst nach einer Bedürftigkeitsprüfung gewährt wird. Der häufige Grund der eingeschränkten Erziehungskompetenz öffnet institutionell den Zugang zur Hilfe, wird von Eltern jedoch oft nicht akzeptiert (Messmer et al., 2021, S. 224–225). Dennoch muss der formulierten Auftrag der zuweisenden Stelle von der betroffenen Familie zu Beginn der Hilfe toleriert werden (Metzger & Tehrani, 2021, S. 241). Dieses Vorgehen beruht auf einer defizitorientierten Sichtweise. Die Erziehungskompetenz der Eltern wird als unzureichend angesehen und soll durch Hilfe verbessert werden. Eltern müssen also nachweisen, dass sie Hilfe brauchen, was oft bedeutet, dass sie ihre eigene Erziehungsfähigkeit als mangelhaft darstellen oder akzeptieren müssen. Genau das wirkt stigmatisierend und stellt für viele eine grosse Hürde dar (Demski, 2023, S. 3; Metzger, 2021). Des Weiteren ist die Praxis der SPF auch immer in gewissen Spannungsfeldern eingebettet. Das Spannungsfeld Hilfe und Kontrolle sowie Nähe und Distanz sind bedeutende Kontextbedingungen für die sozialpädagogische Arbeit mit den Familien.

2.2.2 Spannungsfeld Hilfe und Kontrolle

Die Aufgaben der SPF sind eng verknüpft mit dem zivilrechtlichen Kinderschutz. Durch die Schutz- und Förderpflicht des Kindeswohl geraten Eltern und ihre Erziehungspraktiken im Rahmen der SPF unter staatliche Beobachtung (Brauchli, 2021, S. 18). Diese Gegebenheiten prägen den Charakter der Hilfe durch einen starken Kontrollaspekt, besonders zu Beginn und beim Abschluss der Hilfe (Messmer et al., 2021, S. 224). Fachkräfte in der SPF haben einerseits die Aufgabe Hilfe zu leisten, indem sie die Familien beraten und sie in ihrer Entwicklung unterstützen und fördern. Andererseits haben sie einen Kontrollauftrag, indem sie fortlaufend prüfen, ob und wie stark eine Gefährdung des Kindeswohls vorliegt. In diesem Zusammenhang unterliegen sie einer Berichtspflicht gegenüber der zuweisenden Stelle und sind verpflichtet Veränderungen im Familiensystem zu melden (Messmer et al., 2021, S. 77; S. 111–112). Ein Kontrollauftrag ist oft ein klar benannter Bestandteil von Veränderungsaufträgen (Metzger, 2019).

Wenn die SPF aufgrund einer gerichtlichen Auflage angeordnet wird, begegnen betroffene Familien dem Hilfeangebot oft mit Ablehnung und die SPF wird nicht als Unterstützung, sondern als störender, staatlicher Eingriff in die Privatsphäre und Freiheitsrechte wahrgenommen. Insbesondere bei angeordneten SPF ist der Aufbau von der Kooperationsbereitschaft deshalb anspruchsvoller (Metzger & Tehrani, 2021, S. 237). Brauchli (2020) macht mit ihrem Artikel deutlich, dass die SPF in der Schweiz häufig mit einem institutionellen Misstrauen gegenüber den betroffenen Eltern verbunden ist, insbesondere wenn das Kindeswohl gefährdet erscheint (S. 249). Eltern, die als potenzielle Gefährder*innen gelten, befinden sich in einer machtunterlegenen Position, da ihr Verhalten unter fachlicher Beobachtung steht. Aus Angst vor negativen Konsequenzen fällt es ihnen oft schwer, offen über ihre Probleme zu sprechen. Das stellt eine Herausforderung dar, da im Laufe einer SPF ein bearbeitungswürdiges Problem gefunden werden muss, welches seitens Familie und Fachkraft anerkannt wird (Brauchli, 2020, S. 250–251). Die häufig mangelnde Einsicht in das bestehende Problem bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, dass keine problematischen Erfahrungen gemacht wurden. Vielmehr scheint es bei den Eltern an Vertrauen zu fehlen, um diese problematischen Erfahrungen bei den Fachkräften ansprechen zu können. Die sozialpädagogische Herausforderung besteht deshalb darin, den Eltern zu vermitteln, dass ihre Selbstbestimmung nicht eingeschränkt, sondern im Sinne des Kindeswohls neu ausgerichtet werden soll (Brauchli, 2020, S. 261). Die elterliche Erziehungsautonomie stellt demnach ein konfliktreicher Aushandlungsprozess in der SPF dar (Brauchli, 2021, S. 85–86).

Die Wahrheitssuche einer SPF, ob eine Kindeswohlgefährdung in einer Familie vorliegt, kann bei den betroffenen Familien ein Gefühl der Bedrohung und Zwang gegenüber der SPF hervorrufen (Brauchli, 2021, S. 359). In einem sogenannten Zwangskontext muss daher besonders transparent gemacht werden, welche Kontrollfunktionen die SPF wahrnimmt und wie mit Informationen umgegangen wird (Messmer et al., 2021, S. 111–112; Rätz et al., 2021, S. 65). Dabei betont Rosch (2011), dass Zwang nicht allein daran erkannt werden kann, wie sehr sich eine Person in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt fühlt (S. 87). Gemäss Kaminsky (2015) werden bei Zwangskontexten Einzelne von Dritten dazu genötigt, bestimmte Lebensumstände zu erdulden oder Handlungen vorzunehmen bzw. zu unterlassen (S. 6). Dabei werden Persönlichkeitsrechte eingeschränkt, was aber durch einen staatlichen Auftrag gerechtfertigt ist (Kaminsky, 2015, S. 6–7). Zwang in der Sozialen Arbeit bedeutet daher eher ein berufsethisch legitimiertes Handeln gegen den Willen der Adressat*innen, mit dem Ziel, deren Problemlagen zu verringern oder zu beheben. Dieses Handeln erfordert stets eine sorgfältige Abwägung zwischen Selbstbestimmung und Zwang im jeweiligen Einzelfall. Der Umgang mit Zwang ist somit eine methodische und berufsethische Frage (Rosch, 2011, S. 86–89). Familien, im Rahmen einer angeordneten SPF, befinden sich demnach oft in einem Zwangskontext, was sich aber nicht verallgemeinern lässt.

Hilfe und Kontrolle gehören untrennbar zur sozialpädagogischen Arbeit einer SPF. Obwohl die Fachkräfte diese Kontextbedingungen nicht beeinflussen können, sind sie dennoch gefordert, deren Auswirkungen in der Zusammenarbeit zu berücksichtigen (Messmer et al., 2021, S. 105). Reine Kontrolle ohne Beziehungsarbeit ist dabei kontraproduktiv, da sie den Zugang zu den Familien verhindert. Fachkräfte müssen tragfähige Beziehungen zu den Familien aufbauen, um Veränderungen überhaupt zu ermöglichen (Rätz et al., 2021, S. 196). Schlussendlich müssen die Veränderungen aber von den Familien selbst initiiert und getragen werden, sonst bleiben sie wirkungslos (Rätz et al., 2021, S. 109). Für eine erfolgreiche SPF braucht es deshalb die aktive Mitwirkung der Familie. Gelingt dieser Prozess nicht, bleibt die Unterstützung einseitig von den Fachkräften getragen und wenig wirksam (Rätz et al., 2021, S. 191). Ohne gezielte motivierende Arbeit ist diese aktive Mitwirkung jedoch kaum zu erreichen (Gehrman & Müller, 2016, S. 17). Die Motivation zu einer Veränderung und die subjektiv empfundene Sinnhaftigkeit einer Hilfe sind entscheidende Faktoren für den Erfolg einer Massnahme (Zobrist & Kähler, 2017, S. 37–39). Die sozialpädagogische Herausforderung besteht deshalb darin eine gemeinsame Problembeschreibung zu entwickeln, indem das Problembewusstsein und Mitwirkungsbereitschaft der Familie gefördert wird (Rätz et al., 2021, S. 64; 191).

2.2.3 Spannungsfeld Nähe und Distanz

In der SPF stellt die Gestaltung von Nähe und Distanz ebenfalls eine bedeutende Herausforderung dar. Die SPF findet im häuslichen Umfeld der betreuten Familien statt, wodurch eine enge Beziehung zwischen Fachkraft und Familie entsteht (Rätz et al., 2021, S. 51). Aufgrund der Nähe dieser Hilfeform sind Fachkräfte gefordert, ihre professionelle Rolle bewusst und reflektiert zu gestalten. Dabei wird fachliches und fallbezogenes Wissen angewendet, aber auch persönliche Erfahrungen und intuitive Urteilskraft fliessen in die Arbeit mit ein. Nimmt eine Fachkraft ihre Rolle unreflektiert wahr, verliert sie die nötige professionelle Distanz. Dies kann dazu führen, dass sie problematische Strukturen möglicherweise nicht mehr erkennt oder hinterfragt, was Veränderungsprozesse der Familien verhindern kann. Ebenfalls kann zu viel Nähe zu einer Verstrickung in die Familiendynamik führen, was die professionelle Wahrnehmung und Handlungsfähigkeit beeinträchtigen. Umgekehrt kann eine zu grosse Distanz zu den Familien als Ablehnung oder Desinteresse empfunden werden und die Vertrauensbildung sowie die Motivation zur Mitarbeit hemmen. Nähe ist notwendig für den Aufbau einer tragfähigen Arbeitsbeziehung und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Nähe entsteht durch aufmerksames Zuhören, Anerkennung, gezieltes Nachfragen und Anteilnahme. Dies kann helfen, den häufig von Familien empfundenen Kontrollaspekt der Hilfe zu abschwächen (Rätz et al., 2021, S. 52–53; Rothe, 2017, S. 40).

Die sozialpädagogische Arbeit mit Familien in der SPF erfordert daher ein ständiges Abwägen zwischen empathischer Nähe und professioneller Distanz. Damit eine Veränderung möglich ist, müssen Machtverhältnisse und die asymmetrische Beziehung reflektiert werden. Dabei können klare Rahmenbedingungen, eine präzise Auftragsklärung sowie die Nutzung diagnostischer Instrumente unterstützend wirken. Ebenso wichtig sind regelmässige Supervisionen und kollegiale Fallbesprechungen, um das eigene Verhalten zu reflektieren und die professionelle Haltung zu wahren (Rätz et al., 2021, S. 53).

2.3 Arbeitsweisen einer SPF

Im methodischen Vorgehen einer SPF existiert kein einheitliches Handlungsmodell (Rätz et al., 2021, S. 26). In den verschiedenen Phasen einer SPF kommen unterschiedlich fachlich fundierte Methoden und Werkzeuge flexibel zum Einsatz (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 14). Der Grund für die vorhandene methodische Vielfalt liegt in der Erkenntnis, dass die angewandten Methoden an die spezifischen Herausforderungen der Familie angepasst sein

müssen und nicht umgekehrt (Metzger, 2019). Die Ressourcen der Familien sowie die Rahmenbedingungen der Anbieterorganisationen sind so unterschiedlich, dass sich daraus in der Praxis eine heterogene Umsetzung ergibt (Messmer et al., 2021, S. 12–13). Die konkrete Umsetzung einer SPF hängt also von der jeweiligen Anbieterorganisation ab (Rätz et al., 2021, S. 26).

2.3.1 Handlungs- und Arbeitsprinzipien

Gemäss Staub-Bernasconi (2009) braucht Soziale Arbeit sowohl fachliches als auch ethisches Wissen, um beurteilen zu können, was gute Lebensbedingungen und richtiges Handeln für Menschen sind. Ihre Theorie der Berufsethik verbindet dabei Wissen über Werte und Normen mit Wissen über menschliche Bedürfnisse und geeignete Handlungsmöglichkeiten (Staub-Bernasconi, 2009; zit. in Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 4-5). Handlungs- und Arbeitsprinzipien fassen diese Grundlage zusammen und helfen dabei, wünschenswerte Zustände und Verhaltensweisen zu bestimmen (Metzger, 2019). In ihrer Studie haben Metzger und Domeniconi Pfister (2016) aus insgesamt 122 methodischen Einzelprinzipien sieben zentrale Arbeits- und Handlungsprinzipien der SPF herausgearbeitet (S. 13). Arbeitsprinzipien sind normativ begründete Grundsätze des Handelns, die zur Lösung von Problemen dienen (Stimmer, 2020, S. 33). Solche Grundsätze bieten jedoch keine festen Handlungsanweisungen, sondern dienen als Orientierungshilfe für Entscheidungen im oft komplexen Berufsalltag (Petko, 2004, S. 34).

Auch AvenirSocial und der Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz (2017) betonen die Relevanz dieser sieben Handlungs- und Arbeitsprinzipien und bestätigen deren zentrale Bedeutung für die fachliche Ausrichtung und praktische Umsetzung der SPF (S. 4-5). Nachfolgend werden diese Prinzipien aufgelistet (AvenirSocial & Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz, 2017, S. 4-5):

- Im Zentrum steht eine *ressourcen- und risikoorientierte* Haltung. Familien werden gestärkt, eigene Fähigkeiten zu nutzen und Belastungen zu reduzieren. Dabei wird kontinuierlich geprüft, ob das Gleichgewicht zwischen Ressourcen und Risiken stimmt und das Kindeswohl gesichert ist.
- Die Unterstützung erfolgt *alltags- und lebensweltnah*, orientiert sich an der konkreten Lebensrealität der Familien und hilft, Zugänge zu lokalen Hilfen, Behörden und Fachstellen zu erleichtern.
- Durch *Netzwerkarbeit* werden familiäre und individuelle Beziehungen gestärkt und erweitert, um soziale Teilhabe zu fördern.

- Ein zentrales Prinzip ist die *Hilfe zur Selbsthilfe*. Familien sollen ermutigt und befähigt werden eigene Lösungswege entwickeln und frühere Erfolge nutzen zu können.
- Zur *Stabilisierung* werden problemfreie Lebensbereiche gestärkt und bei Bedarf entlastende Angebote vermittelt, um das Vertrauen in die Veränderungsfähigkeit zu fördern.
- Die SPF folgt einer *strukturierten Offenheit*. Der Hilfeprozess wird in Phasen gegliedert und flexibel mit passenden Methoden gestaltet.
- Zudem ist eine professionelle *Beziehungs- und Rollengestaltung* zentral. Mit einer respektvollen Haltung, klarer Rollenreflexion und transparentem Handeln gegenüber allen Beteiligten sollen Fachkräfte gezielt Einfluss nehmen.

Diese Vielfalt verdeutlicht einerseits die komplexen Anforderungen an die Fachkräfte, macht andererseits jedoch auch den Mangel an systematischer Wirksamkeitsforschung deutlich (Messmer et al., 2021, S. 19). Konzepte wie Lebensweltorientierung und Empowerment wurden bewusst nicht als eigene Prinzipien aufgenommen, da sie eher als übergeordnete Leitkonzepte gelten, unter die sich andere Prinzipien subsumieren lassen (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 15–16).

2.3.2 Lebensweltorientierung

Das von Hans Thiersch entwickelte Konzept der Lebensweltorientierung stellt eine zentrale Grundlage der Sozialen Arbeit dar, besonders in der SPF. Im Mittelpunkt steht die Lebensrealität der Adressat*innen mit ihren alltäglichen Herausforderungen, Einschränkungen und Gestaltungsmöglichkeiten. Die Adressat*innen werden als in widersprüchliche Lebenslagen eingebunden verstanden, denn einerseits verfügen sie über bestimmte Ressourcen, andererseits stehen sie zugleich unter belastenden Lebensbedingungen (Otto et al., 2018, S. 906). Soziale Probleme gelten dabei nicht als objektive Tatsachen, sondern als gesellschaftlich geprägte Konstruktionen (Demski, 2023, S. 72). Ziel ist es, durch die Stärkung von Ressourcen und die Förderung von Handlungsspielräumen ein selbstbestimmtes Leben in gerechteren Verhältnissen zu ermöglichen. Die Lebenswelt der Betroffenen wird dabei als Ausgangspunkt und Massstab für sozialarbeiterisches Handeln verstanden (Otto et al., 2018, S. 906). Alltagshandlungen der Familien gelten somit grundsätzlich als sinnhaft und sind Ausdruck der jeweils gegebenen Bewältigungsstrategien. Ziel der SPF ist daher nicht ein perfektes Leben, nach Erwartungen der Gesellschaft, sondern ein gelingenderer Alltag, der im Rahmen der Möglichkeiten der Familie erreichbar ist (Rätz et al., 2021, S. 105–106).

2.3.3 Empowerment

Empowerment thematisiert das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft vor dem Hintergrund der Individualisierung moderner Gesellschaften. Es steht für eine Abkehr vom Bild des hilfebedürftigen Menschen hin zur kompetenten Person, die ihre Lebenswelt selbst gestalten kann. Empowerment ist dabei mehr als eine Methode. Das Konzept integriert verschiedene theoretische Ansätze und kann eher als eine professionelle Grundhaltung angesehen werden. Es geht darum, Menschen zur Selbstorganisation und politischem Handeln zu befähigen. Sozialarbeitende agieren dabei als Wegweiser*innen und helfen beim Aufbau sozialer Netzwerke und Handlungsspielräume (Lambers, 2023, S. 368–369). In Bezug auf die SPF sollen die einzelnen Familienmitglieder als Expert*innen für ihre jeweils eigenen familiären Situationen angesehen werden. Denn ausgestattet mit dem nötigen Wissen und Fähigkeiten sind sie am besten in der Lage, diese auch selbst zu verändern (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 2).

2.4 Fazit

Das Kapitel 2 hat zentrale Merkmale und Herausforderungen der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien einer SPF beschrieben. Im Fokus der SPF steht die gesamte Familie als soziales System mit oftmals vielfältigen Problemlagen. Fachkräfte der SPF begegnen diesen unterschiedlichen Problemlagen mit einer methodischen Flexibilität, sowohl in Bezug auf die behandelten Themen als auch auf die eingesetzten Lösungsstrategien. Die sozialpädagogische Arbeit mit Familien ist dabei eng mit der Lebensweltorientierung und des Empowerments verknüpft. Ziel ist es, Familien zu befähigen und ihre Lebenssituation eigenständig zu verbessern.

Die SPF findet meist ambulant im häuslichen Umfeld statt und erlaubt so einen tiefen Einblick in den Familienalltag. Das Spannungsfeld von Nähe und Distanz wird dadurch geschärft. In der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien muss eine gewisse Nähe durch eine vertrauensvolle Beziehung zu den Familien aufgebaut werden, damit Veränderungsprozesse überhaupt gelingen. Das erfordert jedoch zugleich professionelle Distanz. Zu viel Nähe kann jedoch Abhängigkeiten schaffen und Veränderungsprozesse behindern, während eine zu grosse Distanz die Bereitschaft der Familie zur Mitwirkung sowie ihre Motivation zur Veränderung gefährdet. Weitere Herausforderungen für die Praxis der SPF stellen die organisatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen dar. Auf organisatorischer Ebene sind das die unklaren Aufträge und mangelnden Informationsweitergabe.

Obwohl die SPF ein präventives Potenzial besitzt, wird sie in der Praxis oft erst bei vermuteter oder festgestellter Kindeswohlgefährdung eingesetzt. Eine frühzeitige, freiwillige Inanspruchnahme scheitert oftmals an fehlende gesetzliche Verankerungen, unklare Finanzierung oder an der Angst der Eltern vor negativen Konsequenzen und gesellschaftlicher Stigmatisierung. Dies führt dazu, dass SPF häufiger angeordnet wird, was das Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle in der Praxis verschärft und eine zentrale Herausforderung in der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien darstellt. Besonders bei behördlich angeordneter SPF erleben sich Familien häufig unter Druck, empfinden die Fachkraft primär als Kontrollinstanz und begegnen ihr mit Misstrauen oder Ablehnung. Das erschwert die offene Kommunikation und die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit. Gerade unter solchen Bedingungen ist es in der SPF besonders wichtig, Vertrauen aufzubauen und ein gemeinsames Problemverständnis zu entwickeln. Damit dies gelingen kann, setzt die SPF eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft der Familie voraus. Entscheidend ist zudem ein Mindestmass an Motivation zur Veränderung, das bereits zu Beginn vorhanden sein sollte.

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit in der SPF setzt somit die Motivation und aktive Mitwirkung der Adressat*innen voraus. Gerade hier zeigt sich die eigentliche Herausforderung und zugleich das Potenzial der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien in der Praxis der SPF. Um tragfähige Lösungen zu ermöglichen, muss die Motivation der Adressat*innen in der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien mitgedacht werden. Was genau unter Motivation verstanden wird und wie die Motivation in der Sozialen Arbeit bearbeitet werden kann, wird im nächsten Kapitel thematisiert.

3 Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit

Das Kapitel 3 umfasst Erklärungs- und Handlungswissen zum Thema Motivation und deren gezielte Förderung durch Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit. Die Motivation der Adressat*innen in allen Bereichen der Sozialen Arbeit spielt eine zentrale Rolle und gilt häufig als entscheidender Faktor für gewünschte Veränderungen oder das Erreichen bestimmter Ziele (Gold, 1990, S. 49). In unterschiedlichen Fachliteraturen wird zudem die Auffassung vertreten, dass wirksame Soziale Arbeit ohne die Motivation und Mitarbeit der Adressat*innen kaum möglich sei (Gehrman & Müller, 2016, S. 10; 15).

Im Zentrum dieses Kapitels steht die Beantwortung der Frage wie die Entstehung von Motivation sowie deren Bearbeitung durch Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit erklärt und methodisch unterstützt wird. Zunächst folgt eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Motivation und dessen psychologischen Grundlagen. Darauf aufbauend werden drei ausgewählte Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit vorgestellt, die hinsichtlich ihres theoretischen Hintergrunds sowie ihrer Wirksamkeit dargestellt und erläutert werden.

3.1 Was ist Motivation?

3.1.1 Begriffliche Annäherungen

Motivation kann als «aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand» (Rheinberg et al., 2012, S. 15) bezeichnet werden. Sie erklärt die Richtung, Energie und Ausdauer eines Verhaltens (Breuer et al., 2014, S. 30). Das heisst Motivation (*movere* = bewegen) bezeichnet dasjenige, was uns zu einer Handlung veranlasst oder uns in Bewegung versetzt. Fehlt die Motivation unterbleibt entsprechendes Verhalten (Rudolph & Körner, 2007, S. 1). Damit wird deutlich, dass Motivation dem menschlichen Handeln vorgelagert ist. Allerdings lässt sich Motivation nicht direkt beobachten, sondern nur anhand von Verhaltensindikatoren erschliessen. Motivation beschreibt auch keine homogene Einheit, die mal in grösserem oder mal in kleinerem Masse vorhanden ist. Stattdessen handelt es sich um ein *hypothetisches Konstrukt*, welches verschiedene psychische und verhaltensbezogene Prozesse zusammenfasst (Rheinberg et al., 2012, S. 14–15). Daraus ergibt sich, dass Motivation nicht als festes Persönlichkeitsmerkmal im Sinne einer konstanten Grösse verstanden werden sollte. Vielmehr lässt sich Motivation im weiteren Sinne als ein Prozess verstehen, der zielgerichtetes Verhalten initiiert und aufrechterhält.

Motivation kann nicht einfach erzeugt, ausgelöst oder hergestellt werden (Moskaliuk, 2015, S. 2). Ihre Entstehung ist das Ergebnis eines Zusammenspiels individueller Faktoren mit situativen Anreizen, beeinflusst durch soziale Normen und Werte (Siegfried, 2022, S. 603). Gemäss Heckhausen und Heckhausen (2018), entsteht die Motivation eines Menschen aus dem Zusammenspiel von personen- und situationsbezogenen Faktoren (S. 7). Personenbezogene Faktoren umfassen grundlegende Bedürfnisse, Zielsetzungen und Motive. Während Ziele explizit formuliert sind, beruhen Motive eher auf unbewussten, wiederkehrenden Bestrebungen, wie beispielsweise das Streben nach Macht. Motive enthalten sowohl positive als auch negative Komponenten, wie Hoffnung auf Erfolg oder Angst vor Misserfolg (Schulte, 2015, S. 35). Situationsbezogene Faktoren hingegen beziehen sich auf Anreize, die aus der Umgebung stammen und dem Individuum als lohnend oder abschreckend erscheinen. Diese können intrinsischer Natur sein, wie Freude an einer Tätigkeit selbst, oder extrinsisch, beispielsweise durch Belohnungen oder soziale Anerkennung. Entscheidend ist, wie diese Anreize vom Einzelnen wahrgenommen werden. Denn dieselbe Situation kann je nach persönlicher Motivlage ganz unterschiedlich erlebt und bewertet werden. Die Motivation ergibt sich somit nicht aus der Person oder der Situation allein, sondern aus ihrer wechselseitigen Beziehung (Heckhausen & Heckhausen, 2018, S. 4–7).

Die wissenschaftliche Motivationspsychologie hat die Aufgabe, die vielfältigen Teilprozesse von Motivation und ihre Wirkung zu untersuchen und besser verstehbar zu machen (Rheinberg et al., 2012, S. 11). Laut Heckhausen und Heckhausen (2018) lassen sich in der Motivationsforschung vier grundlegende Entwicklungslinien unterscheiden: die willenspsychologische, die instinkttheoretische, die persönlichkeitstheoretische sowie die assoziationstheoretische (S. 17). Aufgrund dieser Vielfalt existiert in der Motivationspsychologie eine grosse Bandbreite an Theorien und Forschungsperspektiven (Heckhausen & Heckhausen, 2018, S. 44). Je nach zugrundeliegendem Menschenbild und theoretischer Ausrichtung variieren die Ansätze zur Beschreibung und Erklärung von Motivation erheblich (Rheinberg et al., 2012, S. 16). So stützen sich einige Theorien vorwiegend auf angeborene Instinkte und Triebe, um Motivation zu erklären, während andere Ansätze Bedürfnisse und damit verbundene Mangelzustände in den Vordergrund stellen. Wieder andere betonen die Rolle kognitiver Prozesse oder Emotionen für das Verständnis von Motivation (Rudolph & Körner, 2007, S. 4–14). Eine Vereinheitlichung dieser unterschiedlichen theoretischen Ansätze zu einer einzigen Motivationstheorie ist deshalb

kaum möglich. Ein so umfassendes Verständnis von Motivation macht deutlich, dass es keine völlig unmotivierten Menschen gibt. Jeder Mensch hat irgendeine Form von Antrieb, selbst wenn es nur das Ziel ist, grundlegende Bedürfnisse wie Hunger zu stillen. Wenn Fachkräfte in der Sozialen Arbeit von *Unmotivierten* Menschen sprechen, bedeutet das nicht, dass eine Person keinerlei Motivation besitzt. Vielmehr stimmt die Art oder Richtung der Motivation möglicherweise nicht mit den Erwartungen oder Vorstellungen der Fachkraft überein (Klug & Zobrist, 2021, S. 17).

3.1.2 Zielverfolgung und Verhaltensänderung

Im Zusammenhang mit Motivation ist es grundlegend wichtig zu wissen, zu welchen Zielen die Adressat*innen motiviert sind. Sobald ein Ziel erreichbar eingeschätzt wird und einen hohen persönlichen Wert besitzt, dann ist eine Person auch motiviert dieses Ziel zu erreichen. Motivation kann demnach als Produkt erwarteten Wahrscheinlichkeit und subjektiven Bewertung gesehen werden. Zielbewertungen sind dabei dynamisch und können sich durch neue Erfahrungen verändern (Breuer et al., 2014, S. 31–32; Heckhausen & Heckhausen, 2018, S. 6–7; Schulte, 2015, S. 36–39). Das heisst, ob eine Handlung ausgeführt wird und mit welcher Intensität, also wie motivierend ein Ziel wirkt, hängt davon ab, wie eine Person die Situation individuell wahrnimmt und bewertet. Diese Erwartungen und Bewertungen werden wiederum durch persönliche Erfahrungen und Motive geprägt.

Breuer et al. (2014) stellten fest, dass Menschen in der Regel von mehreren Motiven gleichzeitig beeinflusst werden, da selten nur ein einzelnes Motiv ausschlaggebend ist (S. 30). Diese gemischte Motivation führt zu innerer Ambivalenz. Das heisst unterschiedliche Zielsetzungen und die damit verbundenen Beweggründe stehen im Widerspruch zueinander. Sowohl fördernde als auch hemmende Faktoren wirken sich dann gleichzeitig auf eine Verhaltensänderung. Um eine Verhaltensänderung einzuleiten, braucht es Problembewusstsein, das bedeutet, es besteht eine Diskrepanz zwischen dem aktuellen Zustand und einem gewünschten Zielzustand. Ebenso ist Selbstwirksamkeitserwartung erforderlich, das heisst, die Person glaubt, sie könne die Veränderung auch umsetzen. Motivationsarbeit sollte aus diesem Grund immer beide Aspekte berücksichtigen, also das Problembewusstsein aufbauen und die Selbstwirksamkeitserwartung stärken (Breuer et al., 2014, S. 30–32). Des Weiteren scheint die Unterscheidung zwischen Behandlungs- und Veränderungsmotivation für die Motivationsarbeit relevant zu sein.

3.1.3 Behandlungs- vs. Veränderungsmotivation

(Ver-)Änderungsmotivation ist die Bereitschaft, bisherige Verhaltensmuster oder Gewohnheiten zu verändern. Sie stellt eine zentrale Voraussetzung für Verhaltensänderung dar. Die Veränderungsmotivation ist dynamisch und somit auch beeinflussbar. Hindernisse wie die Angst vor Veränderung oder der Widerstand gegen Unannehmlichkeiten, die mit der Veränderung verbunden sein könnten, erschweren diesen Prozess. Davon abzugrenzen ist die Behandlungsmotivation. Sie basiert meist auf Leidensdruck und der Hoffnung auf Besserung. Jemand kann bereit dazu sein beispielsweise in Therapie zu gehe und sich behandeln zu lassen, was allerdings nicht heisst, dass die Person automatisch bereit dazu ist ihre Verhaltensmuster und Gewohnheiten zu ändern (Breuer et al., 2014, S. 32–34; Klug & Zobrist, 2021, S. 25).

Veränderungsmotivation ist nicht primär vom rechtlichen Zuweisungskontext abhängig, sondern wird wesentlich durch die Beziehungsgestaltung, subjektive Sinnhaftigkeit und Möglichkeiten zur Mitgestaltung beeinflusst (Klug & Zobrist, 2021, S. 23–24; Zobrist & Kähler, 2017, S. 35–40). Allein die Tatsache, ob eine Massnahme angeordnet wurde oder nicht, sagt somit noch nichts über die motivationale Ausgangslage der Adressat*innen aus (Klug und Zobrist, 2021, S. 16). Zobrist und Kähler (2017) machen deutlich, dass Soziale Arbeit auch in Zwangskontexten wirksam sein kann und positive Veränderungen erzielt werden können, sofern dafür aber eine spezifische Methodik eingesetzt wird (S. 7).

3.2 Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit

An dieser Stelle wird konkretes Handlungswissen zur Motivationsarbeit in der Praxis der Sozialen Arbeit anhand von Methoden und Verfahren behandelt. Methoden sind systematische Konzepte zur Lösung von Praxisproblemen und bestehen aus geregelten Verfahren und Techniken. Verfahren sind konkrete, oft situationsspezifisch angepasste Anwendungen einer Methode. Sie können auch kreativ abgewandelt werden, um spezifische Herausforderungen zu bewältigen. Techniken wiederum sind das praktische Handwerkszeug innerhalb der Verfahren (Stimmer, 2020, S. 33–34). Im Rahmen dieser Arbeit werden exemplarisch drei Methoden der Motivationsförderung und deren Verfahren vorgestellt: die Motivierende Gesprächsführung, das Zürcher Ressourcen Modell sowie das Praxismanual zur Motivationsförderung. Diese Auswahl basiert auf ihrer Verankerung in der Motivationspsychologie und ihrer Relevanz für die Soziale Arbeit (Klug & Zobrist, 2021, S. 98; Miller & Rollnick, 2015, S. 54–55; Storch et al., 2022, S. 15–17). Die Methoden und deren

Verfahren sind nicht als starre Anleitungen, sondern als flexibel einsetzbare Werkzeuge zu verstehen, die an konkrete Situationen angepasst werden müssen (Stimmer, 2020, S. 35).

Die im Folgenden vorgestellten Methoden und Verfahren basieren auf theoretischen Erklärungsmodelle zur Entstehung von Motivation. Soziale Arbeit basiert auf wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen, welche es Fachkräften ermöglichen, im Berufsalltag kompetent zu handeln und ihre Methoden überzeugend zu begründen (AvenirSocial, 2010, S. 8). Das heisst professionelle Interventionen erfordern eine fundierte theoretische Grundlage. Die Erklärungsmodelle helfen dabei, Motivation strukturiert zu erfassen (Klug & Zobrist, 2021, S. 91–92).

In den folgenden Unterkapiteln werden die drei Methoden und Verfahren zur Förderung der Motivation vorgestellt. Den Anfang bildet ein theoretisches Erklärungsmodell, das als Grundlage für die jeweiligen Methoden und Verfahren dient. Danach wird erläutert, wie jede Methode bzw. jedes Verfahren gezielt die Motivation der Adressat*innen bearbeiten kann. Abschliessend werden Evaluationsstudien herangezogen, um die Wirksamkeit zu überprüfen.

3.2.1 Motivierende Gesprächsführung

Der von Miller und Rollnick (2015) entwickelte Ansatz der Motivierenden Gesprächsführung (Motivational Interviewing) ist in erster Linie eine Methode, um mit den Adressat*innen über anstehende und notwendige Veränderungen zu sprechen. Es handelt sich dabei um einen kooperativen Gesprächsstil. Ziel dieser Gesprächsmethode ist es, bei den Adressat*innen die eigene Motivation zur Veränderung zu stärken (Miller & Rollnick, 2015, S. 27). Gemäss Miller und Rollnick (2015) ist Motivational Interviewing (MI) mit dem Transtheoretischen Modell (TTM) von Prochaska und DiClemente (1992) kompatibel und komplementär (S. 55). Aus diesem Grund wir zunächst das Transtheoretische Modell der Verhaltensänderung vorgestellt, um anschliessend die Bearbeitung der Motivation durch MI erklären zu können.

3.2.1.1 Transtheoretische Modell der Verhaltensänderung

Ein hilfreiches Modell zur Beschreibung von Veränderungsprozessen ist das Transtheoretische Modell (TTM) nach Prochaska et al. (1994), das den Verlauf einer Verhaltensänderung in sechs aufeinander aufbauende Stufen unterteilt (siehe Abbildung 1) (Klug & Zobrist, 2021, S. 40).

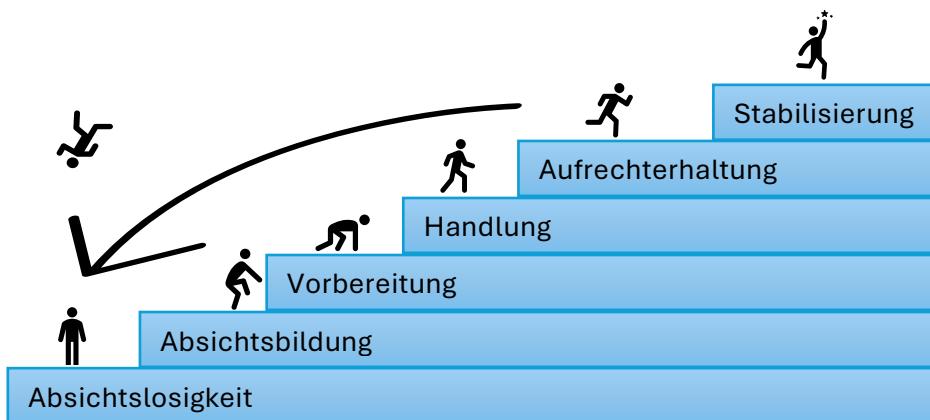


Abbildung 1: Transtheoretische Modell der Verhaltensänderung (eigene Darstellung in Anlehnung an Finne und Paul, 2025)

Folgend werden die einzelnen Stufen kurz beschreiben (Finne & Paul, 2025; Klug & Zobrist, 2021, S. 41–42; Zobrist & Kähler, 2017, S. 74–75):

1. **Absichtslosigkeit**: Die Person erkennt kein Problem und es fehlt an Motivation zur Veränderung, da kein Problembewusstsein besteht und teils Ängste sowie stabile Überzeugungen Veränderungsimpulse blockieren.
2. **Absichtsbildung**: Die Person sieht ein Problem, schwankt aber noch zwischen Vor- und Nachteilen einer Veränderung und ist somit ambivalent.
3. **Vorbereitung**: Die Person plant konkrete Schritte zur Veränderung und bereitet sich aktiv darauf vor.
4. **Handlung**: Die Person setzt ihr Vorhaben um und verändert ihr Verhalten sichtbar.
5. **Aufrechterhaltung**: Die Person arbeitet daran, das neue Verhalten dauerhaft beizubehalten und Rückfälle zu vermeiden.
6. **Stabilisierung** (Beendigung): Die Veränderung ist vollständig integriert und eine Rückfallgefahr besteht nicht mehr.

Eine zentrale Annahme des Modells ist, dass Veränderung in einer Abfolge von klar unterscheidbaren, aufeinander aufbauenden Stufen verläuft, welche die Menschen unterschiedlich lange durchlaufen. Das Besondere am TTM liegt in dem Ansatz, grundlegende Muster menschlicher Veränderung darzustellen, selbst dann, wenn keine Beratung oder Therapie stattfindet. Jede Stufe ist mit spezifischen motivationalen Zuständen verknüpft, die erkennen lassen, inwieweit ein Mensch bereit ist, Veränderungen in Angriff zu nehmen (Busch, 2011, S. 180–182). Für eine erfolgreiche Verhaltensänderung und um Rückfälle zu vermeiden, müssen alle Stufen durchlaufen und die jeweiligen Prozesse umgesetzt werden. Entscheidend im Motivationsprozess ist, dass die Vorteile einer Veränderung deutlich stärker

zunehmen, als die Nachteile abnehmen. Bei der Motivationsarbeit sollte daher der Fokus stärker auf den Nutzen einer Veränderung gelegt werden (Klug & Zobrist, 2021, S. 40–43).

Prochaska et al. (1994) nehmen an, dass in den unterschiedlichen Phasen der Veränderung jeweils spezifische Methoden erforderlich sind, um den Wandel wirksam zu gestalten (Prochaska et al., 1994; zit. in Busch, 2011, S. 180). Interventionen, die sich spezifisch an den jeweiligen Stufen orientieren, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass eine Veränderung gelingt. Fehlangepasste Massnahmen, insbesondere vorschnelle handlungsorientierte Schritte bei Adressat*innen ohne Problemeinsicht, können zu Widerstand, Abbrüchen und Konflikten führen (Klug & Zobrist, 2021, S. 40; Stimmer, 2020, S. 264; Zobrist & Kähler, 2017, S. 75–76).

3.2.1.2 Bearbeitung der Motivation durch MI

Die im TTM beschriebenen Stadien der Verhaltensänderung sind kein zentraler Bestandteil von MI (Miller & Rollnick, 2015, S. 55). Allerdings eignen sich vor allem die Phasen der Absichtslosigkeit und Absichtsbildung des TTM als Ansatzpunkte für MI (Weigl & Mikutta, 2019, S. 7). Bei MI ist nämlich die Bereitschaft zur Veränderung nicht eine Voraussetzung, sondern das Ziel (Stimmer, 2020, S. 264). Miller und Rollnick (2015) definieren MI als eine therapeutische Gesprächsform, die sich durch einen personenzentrierten Ansatz auszeichnet und besonders dafür geeignet ist, mit Ambivalenz gegenüber Veränderungen umzugehen (S. 50). Ambivalenzen sind ein häufiges Hindernis in Veränderungsprozessen. Beim MI steht diese innere Zerrissenheit zwischen dem Festhalten am problematischen Verhalten und dem Wunsch nach Veränderung im Zentrum (Weigl & Mikutta, 2019, S. 2). Demnach wird durch MI die Diskrepanz zwischen den zukünftigen Wünschen, Zielen und Vorstellungen der Adressat*innen und ihrem aktuellen Verhalten hervorgehoben. Dadurch wird die persönliche Motivation und die Bereitschaft zur Zielverfolgung gestärkt, um Veränderungen herbeizuführen (Stimmer, 2020, S. 265).

3.2.1.2.1 Vier Prozesse von MI

Die vier zentralen Prozesse (siehe Abbildung 2) veranschaulichen, wie MI ambivalente Adressat*innen anspricht und sie während des Entscheidungs- und Reflexionsprozesses hinsichtlich einer Verhaltensänderung begleitet und unterstützt. In der Praxis sind die Entscheidungsprozesse eher zirkulär als linear. Die vier Prozesse verlaufen deshalb nicht strikt nacheinander, sondern überschneiden sich und können mehrfach durchlaufen werden. (Breuer et al., 2014, S. 47–48; Miller & Rollnick, 2015, S. 43).

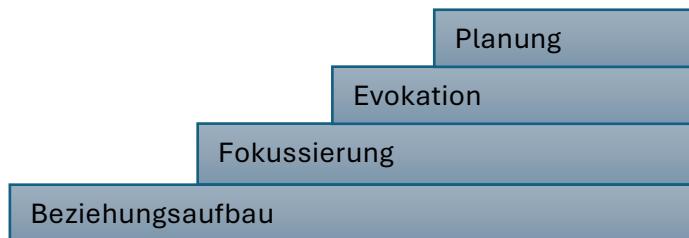


Abbildung 2: Vier Prozesse von MI (Miller & Rollnick, 2015, S. 44)

Beziehungsaufbau: Beim Beziehungsaufbau (*Engaging*) wird eine vertrauensvolle und respektvolle Arbeitsbeziehung hergestellt, die als Grundlage für den weiteren Therapie- oder Beratungsverlauf dient und den Erfolg sowie die Fortsetzung der Zusammenarbeit beeinflusst. Der Aufbau einer Beziehung hängt sowohl vom Gespräch als auch von äusseren Faktoren wie dem Sozialsystem, der emotionalen Verfassung oder den Umständen des Treffens ab. Eine gute Arbeitsbeziehung ist die Grundlage für alle weiteren Prozesse bei MI (Miller & Rollnick, 2015, S. 44–45; Weigl & Mikutta, 2019, S. 18–20).

Fokussierung: Die Fokussierung ist der Prozess, in dem die Beteiligten sich auf eine gemeinsame Richtung im Gespräch über Veränderung einigen und diese dann beibehalten. Dabei werden sowohl die Anliegen der Adressat*innen als auch Themen der Beratungsperson oder teils auch Anbieterorganisationen eingebracht (Miller & Rollnick, 2015, S. 45–46; Weigl & Mikutta, 2019, S. 21–22).

Evokation: Evokation ist der Kernprozess von MI, bei dem die Selbstmotivation zur Veränderung der Adressat*innen hervorgebracht wird. Dieser Prozess entsteht, indem Adressat*innen eigene Argumente für Veränderung formulieren, während die Beratungsperson in einer Atmosphäre von Akzeptanz und Mitgefühl die Sprache der Veränderung fördert. Wichtig im Evokationsprozess sind Change Talk und Confidence Talk. *Change Talk* umfasst Aussagen der Adressat*innen, die eine Veränderungsbereitschaft ausdrücken. Die Beratungsperson sollte durch offene Fragen Change Talk anregen. *Confidence Talk* bezieht sich auf Aussagen der Adressat*innen, die ihr Zuversicht in die Möglichkeit einer Veränderung zeigen. Die Beratungsperson kann diese Zuversicht stärken, indem die Stärken und vergangenen Erfolge befragt werden (Weigl & Mikutta, 2019, S. 24–27). Evokation bedeutet somit, die betroffene Person dazu zu bringen, die Argumente für eine Veränderung selbst zu formulieren.

Planung: Planung ist der Prozess, in dem die Selbstverpflichtung zur Veränderung entwickelt und ein konkreter Handlungsplan formuliert wird. Allerdings ist eine Entscheidung zur Veränderung nicht endgültig und Ambivalenzen können weiterhin bestehend bleiben. Daher muss die Planung, wie auch bei den anderen drei Prozessen, von Zeit zu Zeit neu überdacht und flexibel angepasst werden (Miller & Rollnick, 2015, S. 48–49; Weigl & Mikutta, 2019, S. 29–31).

3.2.1.2.2 Grundhaltung bei MI

MI basiert auf einer inneren Haltung, dem sogenannten *Spirit*, der sich durch eine klientenzentrierte Grundhaltung auszeichnet, welche davon ausgeht, dass Menschen in der Lage sind, sich zu verändern (Weigl & Mikutta, 2019, S. 10). Die Haltung ist vergleichbar mit der klientenzentrierten Gesprächspsychotherapie von Carl Rogers (Rogers, 1983; zit. in Weigl & Mikutta, 2019, S. 10). Im Unterschied dazu verfolgt MI jedoch einen direktiveren Ansatz. Das Gespräch lenkt bewusst auf Themen, die für eine Verhaltensänderung relevant sind. Dennoch werden Veränderungen weder erzwungen noch andere Entscheidungen der Adressat*innen ausgeschlossen (Breuer et al., 2014, S. 44). Die Grundhaltung verleiht der Methode ihre ethische und praxisbezogene Ausrichtung. Folgend werden die nötigen Elemente der Grundhaltung einer Fachperson aufgelistet (Breuer et al., 2014, S. 43–48; Miller & Rollnick, 2015, S. 30–38; Weigl & Mikutta, 2019, S. 10–11):

- *Partnerschaftlichkeit:* Die Adressat*innen werden als Expert*innen ihrer Veränderung und für das eigene Leben betrachtet und es wird gemeinsam am Veränderungsprozess gearbeitet.
- *Akzeptanz:* Bedingungslose Wertschätzung, Empathie, Unterstützung der Autonomie und Würdigung der Adressat*innen bilden die Grundlage einer respektvollen und förderlichen Beziehung.
- *Mitgefühl:* Die Beratungsperson stellt das Wohlbefinden und die Bedürfnisse der Adressat*innen in den Mittelpunkt und unterstützt sie aktiv dabei, diese zu verwirklichen.
- *Evokation:* Die Beratungsperson nimmt an, dass jede Person die wichtigsten Voraussetzungen für eine Veränderung bereits in sich trägt und hilft dabei, die vorhandenen Ressourcen der Adressat*innen zu entdecken und aktivieren, statt auf Defizite zu fokussieren.

3.2.1.2.3 Kernkompetenzen von MI

Die Kernkompetenzen von MI bilden die Basistechniken der Gesprächsführung und prägen sämtliche Prozessphasen. Sie sind auch für andere personenzentrierte Ansätze wichtig und bestehen aus offenem und reflektierendem Zuhören, Würdigungen und Zusammenfassungen. Zudem werden Informationen und Ratschläge im MI nicht ungefragt gegeben, sondern nur mit Erlaubnis der Adressat*innen (Breuer et al., 2014, S. 56–64; Miller & Rollnick, 2015, S. 51–54; Weigl & Mikutta, 2019, S. 13–16).

3.2.1.3 Evaluationen zu MI

MI wurde ursprünglich für die Arbeit mit suchtkranken Adressat*innen entwickelt. Seither hat sich den Einsatzbereich kontinuierlich erweitert und umfasst mittlerweile eine Vielzahl spezifischer Zielgruppen (Miller & Rollnick, 2015, S. 436). MI findet unter anderem Anwendung in Bereichen wie Familienberatung, Strafvollzug, sowie Coaching und lässt sich auch bei psychischen und somatischen Erkrankungen sowie in der Gesundheitsprävention einsetzen. Darüber hinaus wird MI nicht nur im klassischen Einzelsetting, sondern auch in Gruppensettings eingesetzt (Miller & Rollnick, 2015, S. 391–408; Weigl & Mikutta, 2019, S. 33).

Gemäss Miller und Rollnick (2015) existieren inzwischen über 200 randomisierte und kontrollierte Studien, welche die Effektivität von MI untersuchten (S. 440). Meta-Analysen zeigen, dass MI über verschiedene Verhaltensbereiche hinweg meist kleine bis mittlere Effekte erzielt (Miller & Rollnick, 2015, S. 440–441). Es lässt sich feststellen, dass die Methode in der Lage ist, positive Veränderungsprozesse anzustossen. Meist sind das Prozesse, die bei einem einfachen Ratschlag oder ganz ohne Intervention ausbleiben (Miller & Rollnick, 2015, S. 441).

Die Wirkung von MI zeigt sich allerdings als stark therapeutenabhängig. Es wurde einen Zusammenhang zwischen Therapieerfolg und Therapeutenkompetenz festgestellt. Die therapeutische Arbeitsbeziehung und die Fähigkeit der Beratungsperson, Change Talk zu initiieren, scheint ein zentraler Wirkfaktor zu sein (Miller & Rollnick, 2015, S. 440–442).

Des Weiteren scheint im Bereich des Kinderschutzes eine alleinige Intervention durch MI nicht ausreichend wirksam zu sein. Die Studie von Forrester et al. (2018) untersuchte, ob ein Training in MI die Arbeit von Kinderschutzfachkräften in Grossbritannien verbessert (S. 180). Das MI-Training konnte nachweislich bestimmte kommunikative Kompetenzen der Fachkräfte verbessern. Einen Einfluss auf die elterliche Autonomie oder das autoritäre

Verhalten der Fachkräfte fehlte jedoch (Forrester et al., 2018, S. 180–186). Zudem konnte weder Verbesserungen in der Bindung der Familie an die Fachkräfte noch in der subjektiv eingeschätzten Lebenslage oder der Zielerreichung festgestellt werden. Die alleinige MI-Interventionen durch die geschulten Fachkräfte zeigten also keine besseren Ergebnisse für die betreuten Familien (Forrester et al., 2018, S. 180–186).

Besonders wirksam scheint MI allerdings in Kombination mit anderen etablierten Ansätzen oder Programmen zu sein. Hall et al. (2020) haben in einer Übersichtsarbeit 19 empirische Studien analysiert, die sich mit dem Einsatz von MI in der Kinder- und Jugendhilfe befassten (S. 263). Ergänzend zu Forrester et al. (2018) zeigen auch weitere Studien, dass MI-Trainings zu Verbesserungen in bestimmten Schlüsselkompetenzen führen können, insbesondere im empathischen Zuhören und im Umgang mit Widerstand der Familien gegen die Hilfe. Die Umsetzung von MI wurde aber stark durch situative Faktoren, wie der spezifische Fall oder die Gesprächsdynamik, beeinflusst. Dennoch wurden von Teilnehmenden der MI-Trainings MI überwiegend positiv bewertet. Bezüglich der Auswirkungen von MI auf Familienergebnisse zeigte sich ein gemischtes Bild. Positive Effekte wurden insbesondere dann festgestellt, wenn MI mit anderen Ansätzen kombiniert wurde oder als Bestandteil evidenzbasierter Programme eingesetzt wurde. Einzelne Studien belegen in diesen Fällen eine erhöhte Inanspruchnahme von Suchthilfen und eine Reduktion wiederholter Kindeswohlgefährdungen. Bei der alleinigen Anwendung von MI oder sehr kurzzeitigen Interventionen sind jedoch keine signifikanten Effekte aufgetreten. Der Erfolg von MI hängt somit stark vom Kontext, der Qualität der Umsetzung, dem Umfang der Schulung sowie von individuellen und strukturellen Bedingungen ab (Hall et al., 2020, S. 265–273).

3.2.2 Zürcher Ressourcen Modell & Training

Das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) sowie das darauf basierende Training wurde von Storch und Krause in den 90er Jahren an der Universität Zürich entwickelt. Dabei handelt es sich um ein leicht zugängliches und praxisorientiertes Handbuch. Im Mittelpunkt dieses Trainingsmanual steht die Förderung des Selbstmanagements von Menschen und deren Entwicklungsprozesse, sowie die Unterstützung beim Erreichen persönlicher Ziele (Storch, o. J.). Das ZRM-Training wird als «Psychoedukation im Sinne einer Anleitung für die Hilfe zur Selbsthilfe» verstanden (Storch et al., 2022, S. 17). Grundlage des ZRM-Training sind aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse über Lern- und Handlungsprozesse eines Menschen (Storch, o. J.). Dabei orientiert sich das ZRM am Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer (1987) (Storch et al., 2022, S. 95). Aus diesem Grund wird zunächst das Rubikon-

Modell der Handlungsphasen vorgestellt, um anschliessend genauer zu beleuchten, wie das ZRM-Training die Motivation der Adressat*innen bearbeiten kann.

3.2.2.1 Rubikon-Modell der Handlungsphasen

Das von Heckhausen und Gollwitzer (1987) entwickelte Rubikon-Modell (siehe Abbildung 3) ist ein motivationspsychologisches Prozessmodell und zielt darauf ab, die Entstehung, Entwicklung und das Nachlassen von Motivation aus Sicht der Handlung zu beschreiben. Das Modell gliedert zielgerichtetes Handeln in vier Phasen (Achtziger & Gollwitzer, 2018, S. 357). Dabei unterscheidet das Rubikon-Modell zwischen Motivation und Volition. Motivation bezeichnet der Prozess der Zielauswahl und Volition bezieht sich auf den Prozess der Zielumsetzung (Achtziger & Gollwitzer, 2018, S. 361). Während die Motivation vor allem für das Formulieren und Bewerten eines Ziels verantwortlich ist, sorgt die Volition dafür, dass das Ziel über längere Zeit hinweg verfolgt und schliesslich realisiert wird (Moskaliuk, 2015, S. 3–4).

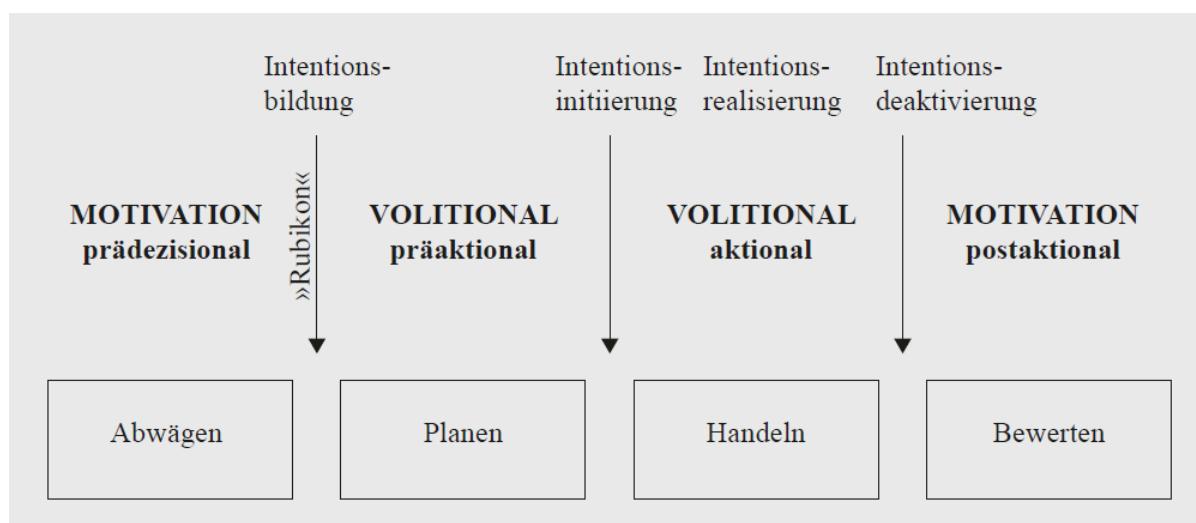


Abbildung 3: Rubikon-Modell der Handlungsphasen (Heckhausen & Gollwitzer, 1987; zit. in Achtziger & Gollwitzer, 2018, S. 358)

Gemäss dem Rubikon-Modell kann ein Ziel nur umgesetzt werden, wenn der sogenannte *Rubikon* überschritten wurde. Das bedeutet die Entscheidung für ein Ziel muss zunächst getroffen werden, erst dann folgt die praktische Umsetzung (Moskaliuk, 2015, S. 31). Die Entscheidung für ein konkretes Ziel wird meist getroffen, wenn alle Optionen gut durchdacht sind. Dieser Übergang ist ein anspruchsvoller Prozess, der oftmals Unterstützung erfordert (Klug & Zobrist, 2021, S. 37–38).

Die vier aufeinanderfolgenden Phasen des Rubikon-Modells beschreiben den Prozess der Zielerreichung folgendermassen (Klug & Zobrist, 2021, S. 36; Moskaliuk, 2015, S. 2–3):

1. *Abwägungsphase (Motivationsphase)*: In dieser Phase existieren viele Wünsche nebeneinander, ohne dass eine klare Präferenz erkennbar ist. Diese Wünsche werden hinsichtlich ihrer Wunschbarkeit und Realisierbarkeit abgewogen. Es wird umfassend nach Informationen über Nutzen und Bedeutung eines Ziels gesucht. Sobald eine Entscheidung für das Ziel gefallen ist, wird der Rubikon überschritten. Die Phase des Abwägens mündet dann in einer konkreten Zielsetzung.
2. *Planungsphase*: In der zweiten Phase wird konkret geplant, wie das Ziel erreicht werden kann. Die Aufmerksamkeit richtet sich nur noch auf relevante Umsetzungs-informationen.
3. *Handlungsphase*: In dieser Phase steht das aktive Tun im Vordergrund. Dabei ist es wichtig, das Ziel beharrlich zu verfolgen und auch bei Schwierigkeiten nicht aufzugeben.
4. *Bewertungsphase*: In der letzten Phase wird das erzielte Handlungsergebnis reflektiert. Ist die handelnde Person mit dem Ergebnis zufrieden, wird das Ziel abgeschlossen. Wenn nicht, kann das Ziel entweder aufgegeben oder mithilfe neuer Pläne weiterverfolgt werden.

In der Realität verlaufen die Phasen selten linear. Dennoch bietet das Rubikon-Modell eine Orientierung, indem es hilft, passende Strategien für die jeweilige Phase im Zielprozess auszuwählen und die Zielerreichung zu unterstützen (Moskaliuk, 2015, S. 3–4).

3.2.2.2 Bearbeitung der Motivation durch das ZRM

Ziel des ZRM-Trainings ist es, von Anfang an eine möglichst hohe Motivation bei den Teilnehmenden zu fördern, damit sie ihren Lern- und Veränderungsprozess als freudvoll und lohnend erleben (Storch et al., 2022, S. 25). Im ZRM-Training werden die möglichen Blockaden bei der Zielrealisierung systematisch identifiziert und bearbeitet, um im Verlauf des Trainings den Prozess von der Motivation bis zur gefestigten Umsetzung einer Handlung zu unterstützen (Storch et al., 2022, S. 97–98).

Das ZRM basiert in seinem Trainingsablauf auf einer erweiterten Version des ursprünglichen Rubikon-Modells (siehe Abbildung 4) (Storch et al., 2022, S. 95). Grawe (2000) erweiterte das Modell um eine vorgelagerte Phase unbewusster Bedürfnisse (Grawe, 2000; zit. in Storch et al., 2022, S. 96). Demnach setzt sich eine Person zunächst mit ihren unbewussten

Bedürfnissen auseinander, bevor sie sich ihrer bewussten Motive klar wird. Das ZRM-Training übernimmt diese Überlegungen, weshalb im Gegensatz zur ursprünglichen Version die Motivationsphase im Rahmen des ZRM-Trainings in zwei Schritte unterteilt wird. Außerdem erhält die Phase der Intentionsbildung, also das Überschreiten des Rubikons, einen eigenständigen Stellenwert. Die Bewertungsphase entfällt hingegen im erweiterten Rubikon-Modell. Der Fokus liegt somit stärker auf der Klärung von Bedürfnissen und Motiven sowie die Formulierung von Absichten (Schwandt, 2021, S. 26; Storch et al., 2022, S. 97–98).

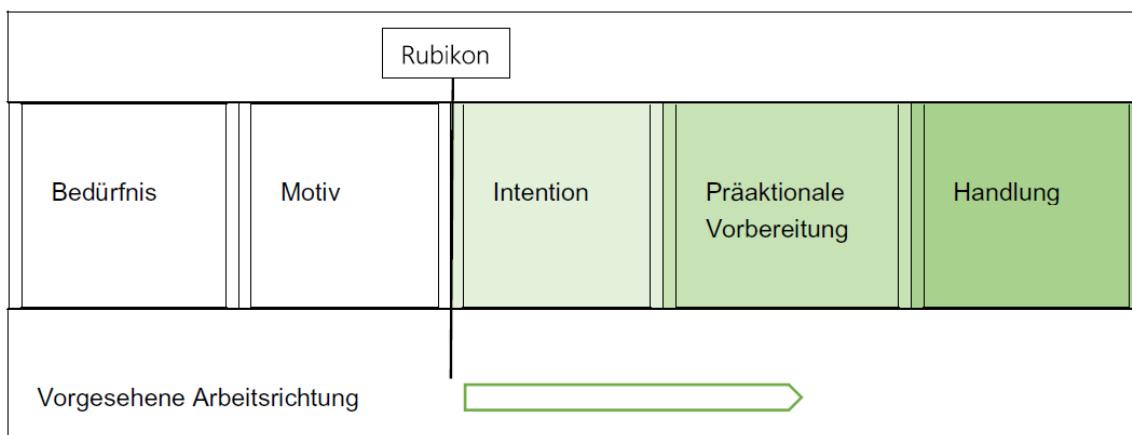


Abbildung 4: Der Rubikon-Prozess im ZRM-Training (Storch & Krause, 2014; zit. in Schwandt, 2021, S. 26)

Nach Storch et al. (2022) spielt das Überschreiten des Rubikons eine zentrale Rolle (S. 102). Dieser Übergang wird massgeblich durch Emotionen beeinflusst. Besonders intensive positive Gefühle wie Freude und Lust unterstützen Menschen dabei, den Rubikon zu überschreiten und eine feste Absicht zu fassen (Storch et al., 2022, S. 102). Um Motivation nachhaltig zu beeinflussen, reicht es nicht, nur die kognitive Ebene zu betrachten. Vielmehr muss auch die affektive Bewertung eines Ziels thematisiert werden. Je positiver ein Ziel emotional bewertet wird, desto schneller und nachhaltiger können daraus bindende Ziele entstehen (Klug & Zobrist, 2021, S. 46–47; Storch, 2009, S. 14).

Allerdings eignet sich nicht jede Zielart zur emotionalen Aktivierung. In Bezug auf das Rubikon-Modell bedeutet das folgendes: Ist der Rubikon bereits überschritten, können konkrete und spezifische Ziele, sogenannte SMART-Ziele, die Umsetzung unterstützen. Befindet sich eine Person jedoch noch vor dem Rubikon, sind solche Zielsetzungen wenig hilfreich. Daher wurde für das ZRM-Training einen neuen Zieltypus entwickelt, die sogenannten Motto-Ziele (Storch et al., 2022, S. 150–153). Im Gegensatz zu klassischen Zielen, die meist konkret und verhaltensorientiert formuliert werden, greifen Motto-Ziele auf die Haltungsebene zu und verändern die innere Einstellung zu einer Herausforderung (Weber,

2018, S. 96). Die Entwicklung eines Motto-Ziels spielt während des gesamten ZRM-Trainings eine zentrale Rolle (Storch et al., 2022, S. 264). Motto-Ziele kommen zustande, indem unbewusste Bedürfnisse und bewusste Ziele miteinander in Einklang gebracht werden. Im ZRM werden sie gezielt eingesetzt, um die Schwelle des Rubikons zu überwinden. Sie fördern die innere Motivation, ermöglichen Sinnstiftung und regen zu einer veränderten inneren Haltung an (Storch et al., 2022, S. 150–153).

Gemäss Storch et al. (2022) zeichnen sich Motto-Ziele durch drei zentrale Merkmale aus (S. 153-159): Sie formulieren eine grundsätzliche innere Haltung, sind stets in der Gegenwartsform gehalten und bedienen sich immer einer bildhaften und symbolischen Sprache. Ein Beispiel für ein Motto-Ziel ist: «Ich lebe meine Kraft und achte liebevoll auf die mir nahestehenden Menschen.» (Storch et al., 2022, S. 263). Dabei sollten sie als Annäherungsziele formuliert sein, im Einflussbereich der handelnden Person liegen und ausschliesslich positive Emotionen auslösen (Storch et al., 2022, S. 257–260).

Ziele können auf unterschiedlichen konzeptuellen Ebenen existieren, wie die Zielpyramide verdeutlicht (siehe Abbildung 5). An der Spitze stehen die Motto-Ziele. Sie fördern Motivation und geben Orientierung (Moskaliuk, 2015, S. 19). Eine nachhaltige Verhaltensveränderung beginnt laut Storch et al. (2022) nämlich mit einer emotional verankerten inneren Haltung (S. 252-253). Sobald diese innere Motivation vorhanden ist und der Rubikon überschritten wurde, folgen spezifische Ergebnisziele. Sie sind messbar und überprüfbar und beziehen sich auf klare Handlungen. Diese Ziele stehen nicht im Widerspruch zu den Motto-Zielen, sondern bauen auf ihnen auf und ergänzen sie sinnvoll. Auf der untersten Ebene der Zielpyramide findet sich das konkrete Verhalten, das durch *Wenn-Dann-Pläne* operationalisiert wird. Die Wenn-Dann-Pläne definieren eindeutige Handlungsschritte, die an bestimmte Auslöser gekoppelt sind, und fördern so die Selbststeuerung und Umsetzung im Alltag. Entscheidend ist es, je nach Phase im Rubikon-Prozess den passenden Zieltypus zu wählen und die hierarchische Struktur der Zielpyramide zu berücksichtigen (Klug & Zobrist, 2021, S. 37–38; Moskaliuk, 2015, S. 19–20; Storch et al., 2022, S. 157–158; 197).



Abbildung 5: Ziel-Pyramide (Moskaliuk, 2015, S. 20)

Das ZRM-Trainingsmanual gibt eine detaillierte Anleitung zum Ablauf des Trainings. Im ZRM-Training durchlaufen die Teilnehmenden einen Prozess, der aus fünf aufeinander aufbauenden Phasen (siehe Abbildung 6) besteht. Das Trainingsmanual erläutert jede Phase und die dazugehörigen Übungen Schritt für Schritt. Dabei lassen sich die Teilnehmenden von theoretischen Anregungen und dem Austausch in der Gruppe inspirieren und bewegen sich schrittweise entlang des erweiterten Rubikon-Prozesses vorwärts (Storch et al., 2022, S. 223; 231). Für eine umfassende Darstellung des gesamten Trainings wird an dieser Stelle auf das ausführliche Manual im Buch *Selbstmanagement – ressourcenorientiert* von Storch et al. (2022) sowie auf die entsprechenden Arbeitsblätter verwiesen (S. 221-314; 347-376).

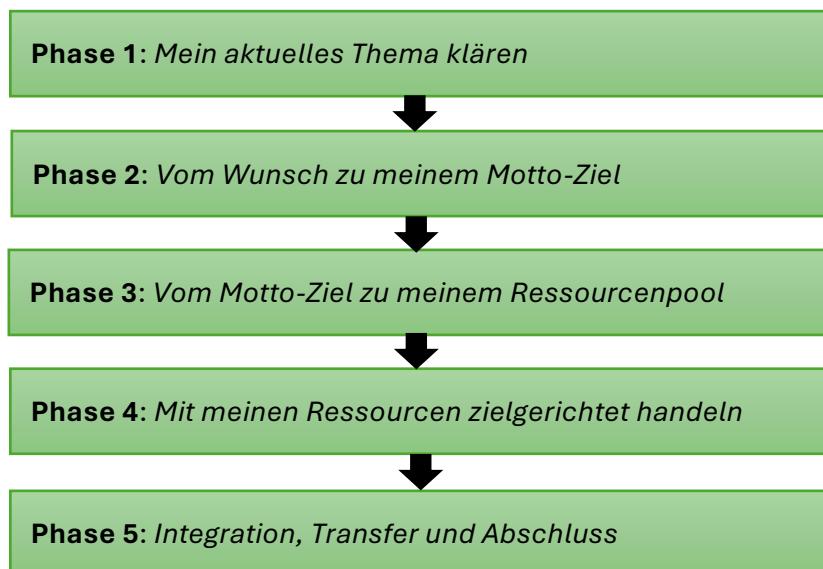


Abbildung 6: Aufbau des ZRM-Trainings (Storch und Krause, 2022, S. 223)

3.2.2.3 Evaluationen zum ZRM-Training

Das ZRM-Training lässt sich vielseitig einsetzen und ist für eine breite Zielgruppe geeignet. Die Struktur des Trainingsmanual ist klar und zugleich flexibel, sodass es an unterschiedliche Ziele und Rahmenbedingungen angepasst werden kann (Storch et al., 2022, S. 221). Das ZRM-Training kann sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting durchgeführt werden, wobei Gruppen maximal zwölf Personen umfassen sollten (Storch et al., 2022, S. 225–226). Die Wirksamkeit der ZRM-Trainingsmethode wurde durch mehrere wissenschaftlichen Untersuchungen überprüft (Storch et al., 2022, S. 324). Gemäss den Ergebnissen von neun Studien zu Präsent-Interventionen kann das ZRM-Training dazu beitragen, akute Stressreaktionen in Belastungssituationen zu vermindern (Storch et al., 2007), die Wahrnehmung und Regulation von Gefühlen sowie das Essverhalten positiv zu beeinflussen (Storch et al., 2011), gesundheitsförderliches Verhalten wie gesteigerte Bewegungsaktivität und verbesserte Stressbewältigung zu fördern (Storch & Olbrich, 2011), die Zielbindung insbesondere bei unangenehmen Zielen durch den Einsatz von Motto-Zielen zu erhöhen (Huwyler, 2012; Weber, 2013), eine positivere Gefühlslage und emotionale Entlastung herzustellen (Temme, 2013), die Selbstwirksamkeit zu steigern (Steurer-Stey et al., 2014), langfristige Wirkung durch nachhaltige Verankerung von Motto-Zielen zu erzielen (Büche, 2017) sowie individuelles, bedürfnisorientiertes Arbeiten innerhalb einer unterstützenden Gruppenumgebung zu ermöglichen (Kirchwehm, 2020) (Storch et al., 2022, S. 325–331).

In der Praxis zeigt sich, dass Motto-Ziele besonders wirksam sind, wenn Menschen mit unangenehmen Pflichten oder von aussen gesetzten Zielen konfrontiert sind. Motto-Ziele aktivieren nicht nur das Unbewusste und verbessern Selbstregulation, sondern reduzieren auch Stress, stärken die Selbstbestimmung und fördern Optimismus. In Kombination mit weiteren Coaching-Techniken entfalten sie besonders bei alten, verfestigten Mustern oder ungünstigen Umweltreizen ihre volle Wirkung (Weber, 2018, S. 101–102).

3.2.3 Praxismaterial zur Motivationsförderung

Klug und Zobrist (2021) haben sich mit dem Thema Motivation im Zusammenhang mit Zwangssituationen befasst (S. 10). Sie betonen, dass jede persönliche Veränderung die Motivation der betroffenen Person voraussetzt. In der Sozialen Arbeit und vor allem in Zwangskontexte kann für diese Veränderungsprozesse jedoch nicht automatisch von einer vorhandenen Motivation ausgegangen werden. Daher muss die Motivation der Adressat*innen gezielt und methodisch gefördert werden (Klug & Zobrist, 2021, S. 9).

Aufbauend auf dem Rubikon-Modell von Heckhausen und Gollwitzer (1987) sowie dem TTM von Prochaska et al. (1994) entwickelten Klug und Zobrist (2021) ein praxisorientiertes Manual zur Stärkung der Motivation (S. 97; 155). Das Manual wurde speziell für die Soziale Arbeit in Zwangskontexten entwickelt und zielt darauf ab, die Veränderungsmotivation bei Adressat*innen zu fördern (Klug & Zobrist, 2021, S. 104).

3.2.3.1 Bearbeitung der Motivation durch das Praxismanual

Das Praxismanual zur Motivationsförderung zielt darauf ab, die theoretische Komplexität von Motivation in eine praxistaugliche Form zu überführen und schlägt deshalb ein manualisiertes Vorgehen vor. Strukturierte Handlungsanweisungen, Checklisten und Materialien sollen Fachkräfte dabei unterstützen, Interventionen gezielt zu planen und reflektiert einzusetzen. Dabei versteht sich das Manual nicht als starres Behandlungsprotokoll, sondern als methodischer Leitfaden, der Theorie in praktisches Handeln übersetzt. Es will professionelle Beratungsprozesse (wie beispielsweise MI) ergänzen, nicht ersetzen (Klug & Zobrist, 2021, S. 97–100).

Der Aufbau des Manuals gliedert sich in fünf Module. Jedes einzelne Modul ist im Praxismanual ausführlich erläutert. Am Ende jedes Moduls findet eine geführte Reflexion für die Fachkraft statt. Folgend werden die fünf Module kurz vorgestellt (Klug & Zobrist, 2021, S. 101–102):

- A) *Orientierung:* Hier wird Klarheit über Auftrag und Rollen für Adressat*in und Fachkraft geschaffen. Es werden das soziale Umfeld erkundet und eine Motivationsdiagnostik vorgenommen. Das bedeutet, dass die Fachkraft eine Einschätzung vornimmt, in welcher Veränderungsstufe sich die Adressat*innen befinden.
- B) *Klärung des Veränderungsthemas:* Adressat*innen werden dabei unterstützt, das von aussen gesetzte Thema als eigenes Problem zu erkennen und erste Einsicht in den Veränderungsbedarf zu entwickeln.
- C) *Stärkung der Veränderungsbereitschaft:* Die innere Bereitschaft zur Veränderung wird gefördert durch Reflexion übergeordneter Perspektiven, Auseinandersetzung mit Ambivalenzen sowie Aufbau von Zuversicht und Selbstvertrauen.
- D) *Zielentwicklung und Planung:* Konkrete, realistische Veränderungsziele und Planung der Umsetzung werden erarbeitet. Ressourcen werden geklärt und mögliche Hindernisse vorweggenommen. Das Ergebnis ist ein individuell bedeutsamer Veränderungsplan.

- E) *Monitoring*: Adressat*innen werden auf mögliche Rückschläge und Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung von Veränderungen vorbereitet. Positive Verstärkung von Veränderungshandlungen werden gefördert und das soziale Umfeld wird miteinbezogen, was den konstruktiven Umgang mit Rückfällen unterstützen soll.

Das Praxismanual schlägt spezifische Interventionen für jede Stufe des TTM vor. Die fünf Module des Praxismanuals wurden demnach in diese Stufen unterteilt (siehe Abbildung 7). Die Motivation wird gezielt gefördert, indem die Adressat*innen mittels Praxismanual dabei unterstützt werden, die einzelnen Motivationsphasen zu durchlaufen und Veränderungsprozesse anzuregen. Die Fachkraft muss dabei jederzeit über den Motivationszustand der Adressat*innen informiert sein, um die passende Auswahl und Anwendung des Moduls bzw. der einzelnen Interventionen treffen zu können (Klug & Zobrist, 2021, S. 101–103).

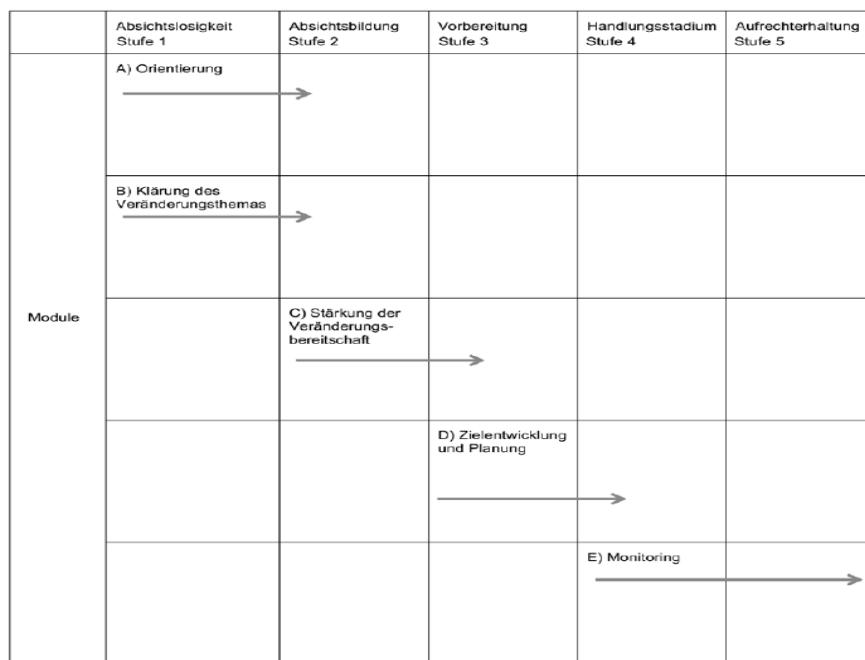


Abbildung 7: Zuordnung der Module zu den Motivationsstufen des TTM (Klug & Zobrist, 2021, S. 104)

Die fünf Module setzen sich aus insgesamt 15 Interventionen zusammen. Ihre praktische Umsetzung wird durch Arbeitsblätter erleichtert, die als nützliche Hilfsmittel im Alltag dienen sollen (Klug & Zobrist, 2021, S. 101). Für eine genaue Beschreibung und Anleitung der 15 Interventionen wird an dieser Stelle auf das gesamte Praxismanual verwiesen, welche im Buch *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext* von Klug und Zobrist (2021) zu finden sind (S. 97-155). Die erwähnten Arbeitsblätter können auf einer Webseite heruntergeladen werden (siehe dazu das Passwort auf Seite 155) (Klug & Zobrist, 2021, S. 155).

Die Einführung des Manuals in der Praxis erfordert eine gute Vorbereitung und transparente Kommunikation mit den Adressat*innen. Da viele nicht an den Einsatz von Arbeitsblättern gewöhnt sind, sollten Fachkräfte den Sinn und Zweck dieser Materialien erklären und die Adressat*innen auf die thematische Ausrichtung der Gespräche hinweisen. Krisenthemen sollten dabei bewusst abgegrenzt und deren Umgang im Vorfeld geklärt werden. Die Arbeitsblätter sollen aktiv mit den Adressat*innen genutzt werden. Der Einbezug von Bezugspersonen aus dem sozialen Umfeld kann die Wirksamkeit der Interventionen erhöhen, insbesondere zu Beginn und in der Phase der Veränderungsplanung. Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Fachkraft und Adressat*in ist zentral und sollte stets parallel zur inhaltlichen Arbeit reflektiert und weiterentwickelt werden (Klug & Zobrist, 2021, S. 105–108).

3.2.3.2 Evaluationen zum Praxismanual

Das Praxismanual ist vor allem bei beratungsfähigen Adressat*innen mit ausreichender kognitiver und sprachlicher Kompetenz wirksam. Bei Menschen mit akuten psychischen Störungen oder sprachlichen sowie kognitiven Einschränkungen stösst es an seine Grenzen (Klug & Zobrist, 2021, S. 105).

Das Praxismanual wurde insgesamt mittels zwei Studien auf seine Wirksamkeit evaluiert. Zum einen haben Zobrist und Dietrich (2012) nach Überarbeitung des Praxismanuals, dessen Anwendung von zwölf Fachkräften aus den Bereichen der Sozialhilfe erprobt und evaluiert (S. 355-357). Dabei zeigte sich das Manual als grundsätzlich praxistauglich. Besonders hilfreich empfanden die Sozialarbeitenden die klare Struktur und die unterstützende Funktion der Arbeitsmaterialien im Gesprächsverlauf. Die intensiveren Beratungskontakte und die strukturierte Vorgehensweise führten zudem zu einer verbesserten Arbeitsbeziehung zwischen Fachkräften und Adressat*innen. Es wurden weniger Widerstände und eine höhere Kooperationsbereitschaft wahrgenommen, selbst bei Adressat*innen, die zunächst als wenig kooperativ eingeschätzt wurden. Die Fachkräfte setzten das Programm allerdings überwiegend bei motivierteren Personen ein und vermieden es grösstenteils, das Manual gegen den Willen der Klient*innen anzuwenden. Dies zeigt, dass Freiwilligkeit trotz Zwangskontext eine zentrale Rolle spielt (Zobrist & Dietrich, 2012, S. 355–375).

In der zweiten Studie wurde ein Methodenentwicklungsprojekt in einer schweizerischen Straf- und Massnahmenvollzugsanstalt für Frauen durchgeführt, welches die Wirksamkeit und Praxistauglichkeit des Praxismanuals zur Motivationsförderung evaluierte. Die Evaluation des

Projekts zeigte, dass die motivorientierte Beziehungsgestaltung von den Fachkräften im Pilotversuch sehr positiv aufgenommen wurde. Die Massnahmen wurden als hilfreich für eine stärkere Beteiligung der Insassinnen wahrgenommen. Einige Interventionen wurden besonders positiv bewertet, andere hingegen gestalteten sich herausfordernder. Dies insbesondere aufgrund deren komplexen Anwendung, welche eine stärkere Vertiefung und mehr Zeit erfordern würden. Die im Manual enthaltenen Instrumente wurden ebenfalls als strukturgebend erlebt. Als besonders nützlich erwies sich eine Mini-Checkliste zur alltagsnahen Anwendung. Kritisch wurde jedoch angemerkt, dass sich manche Interventionen zu stark auf Arbeitsmaterialien stützen würden. Die Bereitschaft zur weiteren Implementierung war hoch, wobei eine vereinfachte und anpassbare Anwendung des Manuals sowie der Fachaustausch als zentrale Voraussetzungen gesehen wurden (Zobrist, 2015, S. 340–342). Die Studie betont die Bedeutung professioneller Beziehungsgestaltung und motivationsfördernder Massnahmen im Strafvollzug (Zobrist, 2015, S. 344–346).

3.3 Fazit

Das Kapitel 3 zeigt, dass ohne Motivation und Veränderungsbereitschaft der Adressat*innen nachhaltige Entwicklungen kaum möglich sind. Obwohl es verschiedene Definitionen von Motivation gibt, teilen sie im Kern die gemeinsame Auffassung, dass Motivation der Antrieb für menschliches Handeln ist. Für das Verständnis von Motivation ist zudem zentral, dass sie als ein Prozess zu verstehen ist, der im Zusammenspiel zwischen Mensch und Umwelt stattfindet und auf bestimmte Ziele ausgerichtet ist. Motivation ist dabei kein starres Persönlichkeitsmerkmal. Motivation entsteht, wenn ein Ziel als persönlich bedeutsam und erreichbar wahrgenommen wird, wobei individuelle Motive, Erfahrungen und konkurrierende Bedürfnisse eine Rolle spielen.

Für nachhaltige Verhaltensänderung sind sowohl Problembewusstsein als auch Selbstwirksamkeit entscheidend. Fehlt eines der beiden, blockieren oft innere Ambivalenzen den Veränderungsprozess. Motivationsarbeit setzt bei diesen Ambivalenzen an und versucht mittels verschiedener Methoden, Verfahren und Techniken diese Veränderungsprozesse zu fördern. Im Kapitel 3 wurden dazu exemplarisch drei Methoden und Verfahren vorgestellt:

1. Die Motivierende Gesprächsführung basiert auf einem dialogischen, personenzentrierten Gesprächsstil, der den Fokus auf die Ambivalenzen eines Veränderungsprozesses setzt. Durch das Hervorbringen eigener Veränderungsargumente der Adressat*innen im Gespräch, wird die innerer Motivation

gefördert. Studien zeigen positive Effekte insbesondere dann, wenn MI mit anderen Methoden und Programmen kombiniert wird.

2. Das Zürcher Ressourcen Modell & Training legt den Fokus auf die Selbststeuerung durch emotionale Zielbindung. Die Überschreitung des Rubikons spielt eine wichtige Rolle in der Motivationsarbeit und wird stark durch Emotionen geprägt. Für diese Überschreitung ist die Zielauswahl und -formulierung besonders wichtig. Das ZRM-Training nutzt die Erweiterung des Rubikon-Modells um unbewusste Bedürfnisse zu befriedigen und entwickelt über die Motto-Ziele eine motivationale Brücke zwischen Bedürfnislage und Handlung. Dieser Zielytypus integriert Emotionen und persönliche Werte und fördert so die innere Motivation und steigert die Selbstwirksamkeit. Die klare Struktur des ZRM-Trainings unterstützt Fachkräfte bei der systematischen Begleitung von Veränderungsprozessen. Dessen Wirksamkeit, vor allem die Wirkung der Motto-Ziele, wurde in einigen Evaluationsstudien empirisch belegt.
3. Das Praxismaterial zur Motivationsförderung bietet strukturierte, stufengerechte Interventionen speziell für den Einsatz in Zwangskontexten. Aufbauend vor allem auf dem Transtheoretischen Modell und bietet es ein modulares und adaptives Vorgehen, das sowohl die Veränderungsbereitschaft der Adressat*innen diagnostisch erfasst und dazu konkrete Interventionen zur Förderung von Motivation liefert.

Es stellt sich nun die Frage, inwiefern sich die drei vorgestellten Methoden und Verfahren für die Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit auf das im Kapitel 2 vorgestellte Praxisfeld der SPF übertragen lassen. Im nächsten Kapitel werden die Möglichkeiten und Grenzen diesbezüglich thematisiert.

4 Möglichkeiten und Grenzen der Motivationsarbeit in der Praxis der SPF

Das Kapitel 4 zeigt Möglichkeiten und Grenzen der Motivationsarbeit in der Praxis der SPF auf. Dabei steht die Frage im Fokus, inwiefern sich Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit auf die sozialpädagogische Arbeit mit Familien übertragen lassen. Zunächst werden zentrale Erkenntnisse und Bedeutungen der Motivationsarbeit für die Praxis der SPF zusammengeführt. Darauf aufbauend werden die grundlegenden Voraussetzungen für Motivationsarbeit mit Familien in der SPF herausgearbeitet. Abschliessend wird analysiert, inwieweit sich die drei vorgestellten Methoden und Verfahren in die SPF integrieren lassen und welche Grenzen dabei zu beachten sind.

4.1 Zentrale Erkenntnisse und Bedeutung für die SPF

Aus sozialpädagogischer Sicht sollte die angestrebte Veränderungsmotivation in der SPF als übergeordnete Kategorie zur Behandlungsmotivation verstanden werden, denn Letzteres könnte auch ohne echte Veränderungsbereitschaft vorhanden sein (Klug und Zobrist, 2021, S. 27). Veränderungen im Familiensystem können nur gelingen, wenn sie aus der Familie heraus selbst angestoßen werden (Rätz et al., 2021, S. 109). Es soll somit Aufgabe der SPF sein, besonders die Veränderungsmotivation gezielt zu fördern, unabhängig davon, ob der Kontakt nicht-angeordnet oder angeordnet zustande kam (Klug & Zobrist, 2021, S. 23–24). Diese Haltung entspricht auch dem Berufskodex der Sozialen Arbeit, denn «Soziale Arbeit hat Veränderungen zu fördern, die Menschen unabhängiger werden lassen, auch von der Sozialen Arbeit» (AvenirSocial, 2010, S. 7).

Als Indikationskriterium für eine SPF scheint jedoch ein Mindestmass an Entwicklungspotenzial vorauszusetzen, also die Motivation und Bereitschaft der Familien zur Veränderung, welche zu Beginn der Hilfe bereits vorhanden sein muss und wird weniger als Prozess verstanden (Messmer et al., 2021, S. 55; Metzger & Tehrani, 2021, S. 238–239). Motivation darf allerdings nicht als statische Eingangsvoraussetzung gesehen werden, sondern soll als dynamischer Prozess verstanden werden, der aktiv zwischen Fachkraft und Familie aufgebaut werden muss (Klug & Zobrist, 2021, S. 23). Wenn Motivationsarbeit als zentrale Aufgabe der SPF anerkannt wird, könnte eine SPF auch dann eingesetzt werden, wenn bei einer Familie zunächst kein oder nur ein geringes Entwicklungspotenzial erkennbar ist. Aus berufsethischer Sicht entspricht das dem Subsidiaritätsprinzip. Das

Subsidiaritätsprinzip besagt, dass kleinere Gemeinschaften wie Familien Vorrang vor staatlichen Institutionen haben und von diesen unterstützt werden sollen (Stimmer, 2020, S. 53). Vor einer Fremdplatzierung eines Kindes muss also ernsthaft geprüft werden, ob nicht mildere Massnahmen, wie eine SPF, ebenfalls zielführend erscheinen (Metzger & Tehrani, 2021, S. 235).

Motivationsarbeit soll demnach als integraler Bestandteil der SPF anerkannt werden. Für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit besteht die Herausforderung darin, Adressat*innen immer wieder dazu ermutigen, auch in schwierigen Zeiten nicht aufzugeben und gleichzeitig heisst es für sie selbst, dranzubleiben, auch wenn Fortschritte ausbleiben (Stimmer, 2020, S. 264). Motivationsprobleme bei den Familien sollten deshalb als Möglichkeit für ein bearbeitbares Element im Hilfeprozess verstanden werden, nicht als Ausschlusskriterium. Entscheidend ist, gemeinsam mit ihnen diese anspruchsvollen Phasen zu überstehen und kontinuierlich am Prozess dranzubleiben, damit Lösungen und Veränderungen von den Familien selbst mitgetragen und entwickelt werden können.

In diesem Zusammenhang scheint die Erkenntnis, dass es keine unmotivierten Adressat*innen gibt, von grosser Bedeutung zu sein (Klug & Zobrist, 2021, S. 17). Das heisst, dass Fachkräfte der SPF sich mit der motivationalen Ausgangslage ihrer Adressat*innen zuerst intensiv auseinandersetzen müssen, damit sie anschliessend eine motivierende Rolle einnehmen können. Die Erhebung der Motivation sollte sich dabei von einem vorwiegend intuitiven Vorgehen hin zu einem an klaren Kriterium orientierten Handeln entwickeln (Klug & Zobrist, 2021, S. 92). Interventionen müssen sich an den aktuellen Veränderungsstufen der Adressat*innen orientieren und darauf abzielen sie schrittweise zur nächsten Stufe zu begleiten. Dabei ist es wichtig, die Merkmale jeder Stufe zu kennen (Zobrist & Kähler, 2017, S. 75). Das Transtheoretische Modell und das Rubikon-Modell haben sich dafür als handlungsleitende Konzepte bewährt, da sie Motivation nicht als statischen Zustand, sondern als entwicklungsbezogenen Prozess beschreiben (Achtziger & Gollwitzer, 2018, S. 357–358; Klug & Zobrist, 2021, S. 44). Eine weitere zentrale Folgerung für Fachkräfte der SPF ist, ihre Interventionen der jeweiligen Stufe des Veränderungsprozesses der Familie anzupassen.

Die Motivationsarbeit muss dabei theoretisch und methodisch fundiert erfolgen. Fachkräfte der Sozialen Arbeit orientieren ihr Handeln nämlich stets an den theoretischen, methodischen und ethischen Grundlagen ihrer Profession (AvenirSocial, 2010, S. 12). Ohne

gezielte Unterstützung und strukturierte Interventionen besteht die Gefahr, dass betroffene Adressat*innen über längere Zeit auf einer bestimmten Stufe ihres Veränderungsprozesses verharren. Besonders in Situationen, in denen die Familien kein Problembewusstsein zeigen oder wenig Veränderungsbereitschaft vorhanden ist, braucht es gezielte, professionell und angeleitete Interventionen, um Motivation zu fördern, Orientierung zu bieten sowie Entwicklungsschritte anzustossen (Busch, 2011, S. 180–181; Klug & Zobrist, 2021, S. 40–41). Nur durch gezielte Motivationsarbeit können Veränderungsprozesse initiiert werden (Gehrman & Müller, 2016, S. 17). Damit die Motivationsarbeit mit den Familien gelingen kann, bedarf es an bestimmten Voraussetzungen, welche in der Praxis der SPF von zentraler Bedeutung sind.

4.2 Voraussetzungen für Motivationsarbeit

4.2.1 Vertrauensvolle Arbeitsbeziehung als Basis

Die Beziehung zwischen Adressat*innen und Fachkraft spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung von Motivation (Klug & Zobrist, 2021, S. 93). In allen drei vorgestellten Methoden und Verfahren wird deutlich, dass eine tragfähige und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zwischen Fachkraft und Adressat*innen ein entscheidender Wirkfaktor darstellt. Bei MI ist der Beziehungsaufbau explizit als erster und grundlegender Prozess definiert. Eine vertrauensvolle Beziehung bildet die Basis für alle weiteren motivierenden Interventionen und beeinflusst wesentlich den Verlauf und den Erfolg der Zusammenarbeit (Miller & Rollnick, 2015, S. 44–45). Auch im ZRM wird die positive Beziehungsgestaltung betont, da emotionale Sicherheit und Akzeptanz Voraussetzung für die Arbeit mit unbewussten Ressourcen sind (Storch & Krause, 2016, S. 21). Ebenso legt das Praxismanual zur Motivationsförderung grossen Wert auf eine kooperative Arbeitsbeziehung, um Widerstände abzubauen und die Eigenmotivation der Adressat*innen zu stärken (Klug & Zobrist, 2021, S. 107). Diese Erkenntnis deckt sich auch mit den Anforderungen an die Praxis der SPF, denn eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung gilt sowohl als Grundlage als auch als Wirkung einer SPF (Wolf, 2015, S. 165). Motivationsarbeit in der SPF lässt sich demnach nicht unabhängig von der Beziehungsarbeit denken. Schliesslich wird Soziale Arbeit auch als Beziehungsprofession verstanden, wobei aber kein allgemeingültiges Vorgehen existiert, um Beziehungsarbeit zu lernen (Hancken, 2023, S. 92–94).

Die Studie von Pasyk et al. (2023) untersuchte, wie die therapeutische Beziehung und die Veränderungsbereitschaft bei straffälligen Menschen zusammenhängen und gemeinsam den Behandlungserfolg beeinflussen können (S. 809). Es wird hervorgehoben, dass die Veränderungsbereitschaft entweder die Wirkung der therapeutischen Beziehung auf den Behandlungserfolg verstärken kann oder selbst der Grund dafür ist, warum eine gute Beziehung zu besseren Ergebnissen führt. Das heißt eine starke Arbeitsbeziehung führt allein noch nicht zwingend zu Verhaltensänderungen und damit verbunden zu einem Behandlungserfolg. Entscheidend ist die gleichzeitige Förderung der Veränderungsbereitschaft (Pasyk et al., 2023, S. 817–820). In Bezug auf die SPF kann also folgendes gesagt werden: Eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung mit den Familien ist zwar Voraussetzung für die Motivationsarbeit, jedoch reicht diese allein nicht aus, um aktiv Veränderungsprozesse bei den Adressat*innen anzustossen.

Wie in Kapitel 2.2.2 dargelegt, bildet der Aufbau von Vertrauen zwischen Familie und Fachkraft eine zentrale Voraussetzung in der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien, um im Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle erfolgreich agieren zu können. Der Vertrauensaufbau erfolgt in der SPF nicht automatisch, sondern stellt einen komplexen Prozess dar, der mit positiven Erwartungen an das Handeln anderer, Verletzlichkeit und Risikobereitschaft einhergeht (Rüegger et al., 2021, S. 1–3). Der Vertrauensaufbau in einer SPF wird besonders durch die Vorgeschichte der Adressat*innen mit den Hilfesystemen ihre Anliegen und Erwartungen an die Hilfe, der Umgang mit dem Risikofaktor Kindeswohlgefährdung sowie die Passung auf der Beziehungsebene beeinflusst (Rüegger et al., 2021, S. 5). Fachkräfte der SPF müssen demnach in der Lage sein, durch einen empathischen Umgang, sensibel auf die Ängste und Befürchtungen der Familien einzugehen. Eine zentrale Voraussetzung ist dabei, ihre Problemerfahrungen ernst zu nehmen und dialogisch an ihre Sichtweisen anzuknüpfen (Brauchli, 2020, S. 252; S. 259–261). Vertrauen beruht also nicht allein auf einem einmaligen Einverständnis, sondern auf kontinuierlicher Aushandlung. Dabei spielt die Haltung der Fachkraft eine entscheidende Rolle. Wertschätzung, Respekt und eine klare Abgrenzung von Fremdbestimmung sind wesentlich, um Vertrauen aufzubauen (Macsenaere & Esser, 2015, S. 127–130).

4.2.2 Professionelle Haltung

Die Fachkraft und ihre professionelle Haltung sind das zentrale Werkzeug der Sozialen Arbeit (Mührel, 2019, S. 47). Verstehen und Achten stellen dabei zwei wichtige Aspekte einer professionellen Haltung in der Sozialen Arbeit dar. In der verantwortungsvollen Begegnung

mit Adressat*innen geht es einerseits darum, deren Lebensweise nachzuvollziehen, um auf dieser Grundlage gemeinsam mit ihnen Impulse zur aktiven Veränderung ihrer Lebenssituation zu erarbeiten und umzusetzen. Andererseits ist es wichtig, die Adressat*innen in ihrem Wesen zu respektieren und sie in ihrer aktuellen Lebenssituation auch dann anzunehmen, wenn keine unmittelbare Veränderung möglich oder gewünscht ist (Mührel, 2019, S. 121–122). Professionelle Haltung ist dabei nicht planbar oder von aussen formbar, sondern entsteht durch personenbezogene Bildung, die im dialogischen Austausch zwischen Personen besteht (Mührel, 2019, S. 47–49). In der Sozialen Arbeit basiert professionelle Handlungskompetenz nach Hiltrud von Spiegel (2001) auf dem Zusammenspiel von Wissen, Können und Haltung (Hiltrud von Spiegel, 2001; zit. in Hancken, 2023, S. 43). *Wissen* umfasst verschiedene Wissensformen, die eine fundierte reflektierte Analyse und Begründung von Handlungen ermöglichen. *Können* bezieht sich auf kommunikative und methodische Fähigkeiten der Fachkräfte. *Haltung* bezieht sich auf eine wertschätzende Grundhaltung, die sich im respektvollen Umgang mit Vielfalt zeigt und an ethischen Prinzipien orientiert (Hancken, 2023, S. 43–46; 92). Diese Prinzipien beruhen auf der Achtung der Menschenwürde und -rechte, sowie den Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit (AvenirSocial, 2010, S. 9–10). Für die Praxis der SPF bedeutet dies, dass die drei vorgestellten Methoden und Verfahren zwar relevantes Wissen bereitstellen, wie Motivation gezielt gefördert werden kann. Das Können, also die Fähigkeit dieses Wissen praktische anzuwenden, liegt allerdings in den Händen einer SPF-Fachkraft. Die Umsetzung ist dabei untrennbar mit ihrer professionellen Haltung verbunden.

Die drei vorgestellten Methoden und Verfahren verdeutlichen die zentrale Bedeutung der professionellen Grundhaltung für deren Anwendung: Die zugrundeliegende kooperative und nicht-konfrontative Grundhaltung, macht MI zu einer Methode, die Veränderung nicht erzwingt, sondern die Eigenmotivation zur Veränderung zu fördern (Miller & Rollnick, 2015, S. 55; Weigl & Mikutta, 2019, S. 2). Beim ZRM-Training ist der Kommunikationsstil bedeutend, welcher dem *Hebammen-Prinzip* folgt. Dieses Prinzip geht davon aus, dass Menschen selbst wissen, was für sie gut ist und wie sie ihre Probleme eigenständig lösen können. Trainer*innen hören demnach aufmerksam und verständnisvoll zu, halten sich auch hier mit Ratschlägen zurück und bieten nur auf Wunsch Unterstützung an (Storch et al., 2022, S. 228–229). Das Verfahren des Praxismanual zur Motivationsförderung schliesst an dieser Haltung an. Es wird betont, dass nicht die blosse Anwendung von Arbeitsmaterialien, sondern die Art und Weise, wie Fachkräfte mit Adressat*innen in Beziehung treten, über die Wirksamkeit entscheidet (Klug & Zobrist, 2021, S. 108).

Es wird ersichtlich, dass eine professionelle Grundhaltung der Fachkräfte der gemeinsame Nenner aller drei Methoden und Verfahren ist und somit das Fundament erfolgreicher Motivationsarbeit. Der Umgang mit Adressat*innen, die geringe Veränderungsmotivation aufweisen, erfordert besondere Sensibilität und den Respekt vor deren Lebensentwürfen sowie der Förderung ihrer Autonomie (Gehrman & Müller, 2016, S. 158). «Die Expertenrolle funktioniert nicht, wenn es um Lebensveränderung geht.» (Miller & Rollnick, 2015, S. 63). Nur durch die Verkörperung der notwendigen professionellen Grundhaltung können die Methoden und Verfahren zu einem wirksamen Hilfsmittel werden, um die Motivation der Adressat*innen zu fördern und Veränderungsprozesse anzustossen.

4.2.3 Zeitliche Ressourcen

Veränderungsprozesse brauchen Zeit. Das bestätigen Sommerfeld et al. (2018) in ihrer Studie anhand zweier Fallbeispiele aus der Suchthilfe (S. 96). Die biografischen Verläufe der beiden Fallbeispiele machen deutlich, dass nachhaltige Veränderung vor allem durch langfristige und kontinuierliche Begleitung möglich ist. Dabei muss die Hilfe individuell auf die Lebenslage und Bedürfnisse der Betroffenen abgestimmt werden. Damit Veränderungen stattfinden können, müssen zudem biografische Brüche bearbeitet werden, Ressourcen aktiviert und soziale Beziehungen aufgebaut werden (Sommerfeld et al., 2018, S. 94–96). Bei der Motivationsarbeit geht es immer auch darum Veränderungsprozesse anzustossen, weshalb gesagt werden kann, dass Motivationsarbeit Zeit braucht.

Das widerspiegelt sich auch in den vorgestellten Methoden und Verfahren, denn einige Durchführungen brauchen Zeit, damit Motivation gezielt gefördert werden kann. Für die Wirksamkeit der Umsetzung der Prozesse des MI ist es wichtig, bewusst Zeit für Gespräche einzuplanen, um eine tiefere Veränderungsmotivation zu fördern (Weigl & Mikutta, 2019, S. 33–34). Das ZRM-Training kann kompakt (2-5 Tage insgesamt mind. 15 Stunden) oder sequenziell (5-6 halbe Tage zu je mind. 3 Stunden) stattfinden (Storch et al., 2022, S. 225). Auch die Module des Praxismanuals sollten nicht im Schnelldurchlauf bearbeitet werden, je nach Thema und Adressat*innen-Zusammensetzung erfordert die Durcharbeitung des Manuals zwischen fünf und zwölf Gespräche, wobei eine flexible Anpassung je nach Fortschritt sinnvoll ist (Klug & Zobrist, 2021, S. 106). Demzufolge ist eine zentrale Voraussetzung für Motivationsarbeit mit Familien in der SPF ausreichende zeitliche Ressourcen.

4.3 Einsatzmöglichkeiten der Methoden und Verfahren in der Praxis

Im Hinblick auf die Evaluationen der drei dargestellten Methoden und Verfahren in den Kapiteln 3.2.1.3, 3.2.2.3 und 3.2.3.2 wird deutlich, dass keine als universell wirksam gilt. Die Wirkung ist massgeblich abhängig von der Passung zur den Adressat*innen und der methodischen Kompetenz der Fachkraft sowie einem flexiblen und kontextsensiblen Einsatz. In der Praxis zeigt sich, dass soziale Probleme häufig durch Kombinationen verschiedener Methoden und Verfahren bearbeitet werden müssen. Entweder parallel oder in aufeinanderfolgenden Schritten, als Haupt- und Teilverfahren (Staub-Bernasconi, 2018, S. 271–272).

Die strukturierte Offenheit der SPF ermöglicht es unterschiedliche Methoden und Verfahren in unterschiedlichen Phasen einer SPF mit den Familien individuell anzuwenden (Metzger & Domeniconi Pfister, 2016, S. 14). Es lässt sich feststellen, dass die drei vorgestellten Methoden und Verfahren mehr oder weniger anschlussfähig an die im Kapitel 2.1.6 vorgestellten Phasen der SPF sind.

4.3.1 Motivierende Gesprächsführung

Die Studienlage zeigt, dass MI insbesondere in Kombination mit anderen Interventionen eine positive Veränderung bei Adressat*innen einleiten kann (Miller & Rollnick, 2015, S. 440). Daraus lässt sich ableiten, dass gerade diese Methode und ihre Verfahren ergänzend zu anderen Methoden und Programmen innerhalb der unterschiedlichen Phasen einer SPF für die Förderung der Motivation eingesetzt werden kann.

MI eignet sich gemäss dem TTM besonders in Phasen der Absichtslosigkeit und Absichtsbildung, also dann, wenn noch keine Veränderungsbereitschaft erkennbar ist oder die Adressat*innen ambivalent sind. MI könnte sich daher besonders für die Einführungs- und Orientierungsphase einer SPF eignen, wo es um die Kontaktaufnahme, Beziehungsaufbau und Zielklärung geht. Oftmals ist zu Beginn des Hilfeprozesses kein Problembewusstsein erkennbar oder es besteht eine ambivalente Haltung gegenüber der Hilfe, vor allem dann, wenn die SPF aufgrund einer Kindeswohlgefährdung angeordnet wurde (Gehrman & Müller, 2016, S. 18; Klug & Zobrist, 2021, S. 40–42; Metzger & Tehrani, 2021, S. 237). Der Ansatz hilft, durch Empathie, aktives Zuhören und die Förderung von Change Talk ein Problembewusstsein aufzubauen und die Veränderungsmotivation zu wecken (Stimmer, 2020, S. 265; Weigl & Mikutta, 2019, S. 24). Diese Erkenntnis legt nahe, dass in der

Motivationsphase bei stark reaktanten Personen eine Gesprächsführung nach den Prinzipien des MI besonders hilfreich sein kann (Klug & Zobrist, 2021, S. 88).

4.3.2 Zürcher Ressourcen Modell & Training

In der SPF erscheint die Integration von ZRM-Trainingselementen in die sozialpädagogische Arbeit mit den Familien besonders dann sinnvoll, wenn es darum geht, gemeinsame Ziel für den Hilfeprozess zu entwickeln. Im Kapitel 3.2.2.2 wurde deutlich, dass Ziele, welche positive Emotionen auslösen, die innere Motivation zur Umsetzung steigern. In Bezug auf die Motivationsarbeit empfiehlt sich deshalb mit den Familien Motoo-Ziele zu formulieren, die dazu beitragen, vorhandene Ressourcen zu aktivieren und das Überschreiten des Rubikon zu erleichtern (Storch et al., 2022, S. 325–331). Auch die externen, oft abstrakten Ziele der zuweisenden Stelle werden dadurch mit emotionaler Bedeutung aufgeladen (Cassée, 2019, S. 255).

Das ZRM-Training könnte sich daher besonders für die Einführungs- und Orientierungsphase einer SPF eignen, in der es um Zielfindung und -formulierung geht. Insbesondere Phase 1 bis Phase 3 des ZRM-Trainings (siehe Kapitel 3.2.2.2) bieten hier einen geeigneten Rahmen, um Ressourcen zu aktivieren, Veränderungsmotivation aufzubauen, zentrale Anliegen zu identifizieren und in Motoo-Ziele zu überführen. Auch für die Handlungsphase einer SPF, in der die konkrete Zielbearbeitung im Vordergrund steht, könnten Elemente aus dem ZRM-Training eingesetzt werden. Die Phasen 4 bis 5 des ZRM-Trainings (siehe Kapitel 3.2.2.2) unterstützen gezielt die Verankerung von Veränderungen im Alltag und fördern eine nachhaltige Zielverfolgung, indem auch soziale Ressourcen einbezogen werden (Storch et al., 2022, S. 122; 150–151; 194; 210).

4.3.3 Praxismanual zur Motivationsförderung

Die Evaluationen zum Praxismanual in Kapitel 3.2.3.2 zeigen, dass sich einige Interventionen und Arbeitsinstrumente als hilfreich für die Motivationsarbeit erweisen. Besonders hervorzuheben sind dabei die Mini-Checklisten sowie die Allgemeine Orientierung an den Arbeitsblättern für ein strukturiertes Vorgehen (Zobrist, 2015, S. 341). Demnach könnte das Praxismanual ebenfalls als Ergänzung zu bereits angewendeten Methoden und Programmen in der Praxis der SPF genutzt werden. Allerdings ist das Manual kein beliebig zusammenstellbares Repertoire an Einzelmethoden, denn die Interventionen sind

aufeinander abgestimmt und sollten im vorgesehenen methodischen Zusammenhang auch so verwendet werden (Klug & Zobrist, 2021, S. 99).

Das Praxismanual ist entlang der Veränderungsstufen des TTM konzipiert und zeichnet sich durch eine systematische Strukturierung in klar definierte Module aus (Klug & Zobrist, 2021, S. 101). Aufgrund dieser Struktur eignet es sich grundsätzlich für alle Phasen der SPF, von der Kontaktaufnahme über die Zielbearbeitung bis hin zur Stabilisierung und Ablösung. Das Manual wurde vor allem für die Arbeit mit Adressat*innen in Zwangskontexte konzipiert, weshalb sich das Manual tendenziell für angeordnete SPF eigenen könnte. Das Praxismanual von Klug und Zobrist (2021) kann dabei helfen die motivationale Ausgangslage der Adressat*innen zu diagnostizieren, um anschliessend die Familie mit passenden Interventionen auf ihrem Veränderungsprozess stufengerecht zu begleiten und zu unterstützen (S. 103). Die Anwendung des Praxismanuals zur Motivationsarbeit in der Praxis der SPF stösst jedoch an gewisse Grenzen, genau wie die anderen beiden vorgestellten Methoden und Verfahren auch.

4.4 Grenzen

Weder MI, das ZRM-Training noch das Praxismanual sind allgemeine Handlungsrezepte für die Motivationsarbeit mit Familien innerhalb einer SPF. Nicht Methoden oder Verfahren sollen die zu bearbeitende Probleme bestimmen, sondern umgekehrt müssen die Probleme die Wahl der Methoden leiten. Von Professionellen der Sozialen Arbeit kann jedoch nicht erwartet werden, alle Methoden und Verfahren in sämtlichen Kontexten zu beherrschen. Die funktionale Differenzierung moderner Gesellschaften sowie fachliche Spezialisierung machen dies unmöglich. Wünschenswert sind jedoch grundlegende handlungstheoretische Kompetenzen, die als Schlüsselqualifikationen gelten und durch gezielte Weiterbildung ergänzt werden sollten (Staub-Bernasconi, 2018, S. 271–272).

Besonders im Umgang mit Zwangskontexten wird in der Sozialen Arbeit oft versucht, geeignete Handlungs- und Beratungskonzepte zu entwickeln. Dabei wird jedoch der Begriff Kontext häufig unreflektiert und vereinfacht verwendet, was zu einer problematischen Standardisierung professionellen Handelns führt. Komplexe Situationen werden so auf allgemeine Qualitätsstandards reduziert, die ohne zu hinterfragen übernommen werden (Günnewig, 2010, S. 110–112). Günnewig (2010) kritisiert, dass dadurch bestehende Machtverhältnisse ausgeblendet und stereotypische Bilder, wie das von *unmotivierten* Adressat*innen, reproduziert werden (S. 110). Die vorgestellten drei Methoden und Verfahren

können demnach nicht pauschal für die Motivationsarbeit jeder Familie eingesetzt werden, denn das würde die Vielschichtigkeit der unterschiedlichen Kontexte in einer SPF ignorieren und eine machtsensible Reflexion vernachlässigen. Statt standardisierter Lösungen braucht es eine kontextbezogene Analyse, um professionelles Handeln kritisch, flexibel und verantwortungsvoll zu gestalten (Günnewig, 2010, S. 112–115).

Des Weiteren ist Motivation zwar eine zentrale Voraussetzung für Veränderungsprozesse, aber sie allein genügt nicht, um komplexe familiäre Problemlagen im Rahmen der SPF erfolgreich zu bearbeiten. Selbst bei vorhandenem Problembewusstsein und hoher Selbstwirksamkeitserwartung kann ein Veränderungsprozess scheitern, wenn akute Lebenskrisen oder massive Belastungen die Aufmerksamkeit und Energie der Betroffenen vollständig binden (Breuer et al., 2014, S. 31). Besonders bei schwerwiegenden psychischen Erkrankungen oder Suchtthemen der Eltern sowie bei Trennungskonflikten, was gemäss Kapitel 2.1.1 die häufigsten Probleme innerhalb der Familien ausmachen, ist es notwendig, zunächst die zugrunde liegenden Belastungen zu stabilisieren, beispielsweise mit einer Therapie. Erst danach kann an der Veränderungsmotivation und der Zielerarbeit innerhalb der Familie angesetzt werden (Metzger & Tehrani, 2021, S. 239–240). Das bedeutet, dass Motivationsarbeit nicht isoliert, sondern stets eingebettet in ein umfassendes Unterstützungssetting erfolgen sollte. Zunächst müssen die akuten familiären Belastungen angegangen werden, bevor die SPF aktive Motivationsarbeit betreiben kann. Dabei sollen sich Fachkräfte der SPF aber auch bewusst sein, dass nicht immer alle Adressat*innen motiviert werden können (Klug & Zobrist, 2021, S. 10). Ein Menschenbild, das voraussetzt, jede*r könne durch ausreichende Motivation zur Veränderung bewegt werden, verkennt strukturelle und individuelle Grenzen, insbesondere bei Personen mit kognitiven Einschränkungen oder psychischen Erkrankungen (Gehrman & Müller, 2016, S. 25–26).

Zu guter Letzt handelt es sich bei der Motivationsarbeit nicht nur um eine individuelle, psychologische Aufgabe, sondern meist auch um eine, die in sozialen und strukturellen Bedingungen verwurzelt ist (Klug & Zobrist, 2021, S. 100). Demnach können Fachkräfte der SPF sich bei der Motivationsarbeit nicht nur auf die Kernfamilie konzentrieren, sondern müssen zusätzlich die individuellen sozialen und materiellen Kontextfaktoren hinsichtlich ihrer motivierenden Wirkung berücksichtigen (Klug & Zobrist, 2021, S. 92–93). Ein reflektierter Blick auf die strukturellen Handlungsmöglichkeiten, die jeweiligen Kontexte und die Machtverhältnisse zwischen Adressat*innen und Fachkräfte soll dazu beitragen, die Motivation als relevante Kategorie in der Methodik zu berücksichtigen und gleichzeitig zu

verhindern, dass Motivationsarbeit für die Bearbeitung familiärer Problemlagen als einzige Herangehensweise betrachtet wird (Zobrist & Kähler, 2017, S. 65).

Die Soziale Arbeit steht fortlaufend vor der Aufgabe, die gesellschaftliche Bedeutung und Zielsetzung ihrer Interventionen zu reflektieren, das gilt auch für Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit (Klug & Zobrist, 2021, S. 10).

4.5 Fazit

Im Kapitel 4 wurde diskutiert, dass Motivation bei Familien in der SPF nicht als statische Eingangsvoraussetzung verstanden werden darf, sondern als dynamischer Prozess, der in der Zusammenarbeit zwischen Fachkraft und Familie aktiv aufgebaut und gefördert werden muss. Dies impliziert eine grundlegende professionelle Neuausrichtung gegenüber vermeintlich *unmotivierten* Adressat*innen. Fachkräfte der SPF sind gefordert, die individuellen Motivlagen der Familien differenziert zu erfassen und auf dieser Basis geeignete Interventionen einzuleiten. Die notwendige Veränderungsmotivation für den erfolgreichen Hilfeprozess ist bei Adressat*innen nicht immer vorhanden und muss deshalb in solchen Fällen zunächst gefördert werden, unabhängig ob die Hilfe angeordnet oder nicht angeordnet wurde. Dabei muss die Motivationsarbeit theoretisch und methodisch fundiert erfolgen.

Die in dieser Arbeit vorgestellten Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit, also die Motivierende Gesprächsführung, Zürcher Ressourcen Modell & Training und das Praxismanual zur Motivationsförderung, sind aufgrund der strukturierten Offenheit der SPF grundsätzlich auf die sozialpädagogische Arbeit mit Familien im Rahmen einer SPF übertragbar. In der Praxis bewährt sich häufig eine Kombination aus verschiedenen Methoden und Verfahren, die je nach Phase des Hilfeprozesses einer SPF ergänzend oder aufeinander aufbauend eingesetzt werden können. Je nach Familie und Phase einer SPF eignen sich einige Methoden und Verfahren mehr und andere weniger. Bei der Anwendung dieser drei Methoden und Verfahren müssen aber immer zentrale Voraussetzungen in der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien berücksichtigt werden.

Für die Umsetzung der drei vorgestellten Methoden und Verfahren in der Praxis wird nicht nur methodisches Wissen vorausgesetzt, sondern auch die Fähigkeiten der Fachkräfte diese Methoden und Verfahren korrekt und situationsspezifisch anzuwenden und sowie auch deren professionelle Haltung. Diese soll die individuellen Lebenslagen der Familien ernst nehmen und Veränderung als gemeinsamen, und prozesshaften Weg sehen. Für die Begleitung eines Motivationsprozesses ist die Beziehungsarbeit zudem grundlegend. Nur wenn Beziehung und

Veränderungsbereitschaft individuell angegangen werden, können nachhaltige Veränderungsprozesse in der SPF angestossen werden. Ebenfalls ist es wichtig, genügend Zeit einzuplanen, um gemeinsam eine Veränderungsrichtung zu entwickeln, die den Bedürfnissen der Familien und den Anliegen der Fachkraft gerecht werden.

Bei der Anwendung von Verfahren und Methoden der Motivationsarbeit in der SPF gibt es auch Grenzen. Eine pauschale Anwendung der Methoden und Verfahren ist problematisch. Sie dürfen nicht als universelle Lösungsrezepte in der SPF übertragen werden, sondern müssen auf die Familie selbst angepasst sein und immer die sozialen und strukturellen Einflussfaktoren berücksichtigen. Zudem müssen zunächst akute familiäre Problemlagen bearbeitet werden, teils auch durch weiterführende Unterstützung ausserhalb einer SPF, bevor aktiv an der Motivation gearbeitet werden kann. Des Weiteren darf nicht erwartet werden, dass alle die Familien immer motiviert werden können. Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit müssen stets mit professioneller Reflexion an die individuelle Familiensituation und den Kontext angepasst werden.

5 Resümee und Ausblick

Dieses abschliessende Kapitel fasst zunächst die zentralen Fragestellungen der Bachelorarbeit zusammen. Danach folgen praxisrelevante Schlussfolgerungen für die SPF und die Soziale Arbeit insgesamt. Ein Ausblick auf weiterführende Fragestellungen schliesst das Kapitel ab.

5.1 Beantwortung der Fragestellungen

Im Kapitel 1.2 wurden drei Fragestellungen formuliert, welche die inhaltliche Ausrichtung dieser Arbeit geprägt haben. In den Kapiteln 2.4, 3.3 und 4.5 wurden diese beantwortet. Nachfolgend werden die Fragestellungen nochmals aufgegriffen und abschliessend zusammengefasst.

- 1. Welche Merkmale und Herausforderungen prägen die sozialpädagogische Arbeit mit Familien im Rahmen der SPF?*

Die SPF arbeitet mit Familien als gesamtes System in deren häuslicher Umgebung und unterstützt sie bei der Bewältigung komplexer Problemlagen. Im Mittelpunkt stehen oft Veränderungsaufträge, bei denen es darum geht, Veränderungsprozesse innerhalb der Familie anzustossen. Dabei zeichnet sich die Praxis der SPF durch kein einheitliches Vorgehen aus. Stattdessen orientiert sich die sozialpädagogische Arbeit an sieben Handlungs- und Arbeitsprinzipien und den Vorgaben der Anbieterorganisationen. Da die Mehrheit der SPF-Massnahmen angeordnet wird, stellt das Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle eine zentrale Herausforderung in der sozialpädagogischen Arbeit dar. Fachkräfte sind gefordert, Vertrauen in der Zusammenarbeit aufzubauen, um dieses Spannungsfeld auszubalancieren. Dabei stehen sie auch vor der Herausforderung, eine professionelle Balance zwischen Nähe und Distanz zu wahren. Einige organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen stellen zusätzliche Herausforderungen in der sozialpädagogischen Arbeit mit Familien dar. Aufgrund dessen können Schamgefühle, Ängste oder Misstrauen bei den Familien auftreten und erschweren den Vertrauensaufbau in der Zusammenarbeit. Insbesondere dann, wenn die Aufträge der zuweisenden Stellen unklar formuliert sind, stehen Fachkräfte vor der Herausforderung, gemeinsam mit den Familien zunächst ein bearbeitbares Problem zu definieren. Die aktive Mitarbeit der Familien ist hierfür grundlegend.

2. Wie wird die Entstehung von Motivation sowie deren Bearbeitung durch Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit erklärt und methodisch unterstützt?

Die Entstehung von Motivation in der Sozialen Arbeit wird als dynamischer Prozess verstanden, der im Zusammenspiel zwischen Individuum und Umwelt stattfindet. Motivation entsteht, wenn ein Ziel als persönlich bedeutsam und erreichbar erlebt wird. Zentrale Faktoren sind dabei individuelle Motive, Erfahrungen, konkurrierende Bedürfnisse sowie das subjektive Problembeusstsein und die wahrgenommene Selbstwirksamkeit. Fehlt eines dieser letzten beiden Elemente, können Ambivalenzen den Veränderungsprozess blockieren. Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit zielt darauf ab, das Problembeusstsein sowie die Zielperspektive zu fördern und Adressat*innen in ihren Veränderungsprozessen methodisch zu unterstützen. Exemplarisch dazu wurden drei Methoden und Verfahren in dieser Bachelorarbeit vorgestellt: Die *Motivierende Gesprächsführung* fördert durch einen personenzentrierten Gesprächsstil die Eigenmotivation der Adressat*innen zu einer Verhaltensänderung, indem deren eigene Veränderungsargumente gestärkt werden. Das *Zürcher Ressourcen Modell & Training* legt den Fokus auf emotionale Zielbindung und Selbststeuerung. Durch sogenannte Motto-Ziele werden unbewusste Bedürfnisse mit bewusstem Handeln verbunden, innere Haltung gestärkt und dadurch nachhaltige Veränderungen begünstigt. Das *Praxismanual zur Motivationsförderung* orientiert sich am Transtheoretischen Modell der Verhaltensänderung und bietet stufengerechte, strukturierte Interventionen zur differenzierten Förderung von Motivationsprozessen.

3. Inwiefern lassen sich Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit auf die sozialpädagogische Arbeit mit Familien innerhalb der SPF übertragen?

Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit lassen sich grundsätzlich auf die SPF übertragen, insbesondere aufgrund ihrer strukturierten Offenheit. Die Motivierende Gesprächsführung, das Zürcher Ressourcen Modell & Training und das Praxismanual zur Motivationsförderung bieten hierfür mögliche Ansätze, die je nach Phase der Hilfe flexibel kombiniert werden können. Während MI vor allem in der Einführungs- und Orientierungsphase hilfreich ist, um bei ambivalenten oder nicht veränderungsbereiten Familien Motivation aufzubauen, kann das das ZRM-Training besonders bei der Zielfindung und -verfolgung unterstützend wirken (Miller & Rollnick, 2015, S. 38; Storch et al., 2022, S. 253). Es eignet sich sowohl für die Einführungs- als auch für die Handlungsphase der SPF. Dabei sind vor allem die Motto-Ziele für die Motivationsarbeit relevant. Das Praxismanual

ermöglicht dank seiner klaren Struktur eine systematische Motivationsdiagnostik und Prozessbegleitung und bietet dadurch Anschlussmöglichkeiten an alle Phasen der SPF (Klug & Zobrist, 2021, S. 62; 103).

In der SPF zeigt sich, dass Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit nicht isoliert wirken, sondern im Zusammenspiel mit einer professionellen Haltung der Fachkräfte ihre Wirkung entfalten. Die Weiteren werden eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung und zeitliche Ressourcen vorausgesetzt. Die Anwendung von Methoden und Verfahren für die Motivationsarbeit in der SPF hat auch ihre Grenzen. Bei der sozialpädagogischen Arbeit mit den Familien muss die Methodenauswahl stets problem- und kontextbezogen erfolgen. Die sozialen und strukturellen Rahmenbedingungen müssen dabei ebenfalls berücksichtigt werden. Standardisierte Verfahren bergen die Gefahr, komplexe Lebenslagen zu vereinfachen und Machtverhältnisse zu übersehen. Zudem können nicht immer alle Adressat*innen motiviert werden.

5.2 Schlussfolgerungen für die Praxis

Die SPF ist gefordert insbesondere die Veränderungsmotivation bei Familien nicht vorauszusetzen, sondern sie als Teil ihrer Arbeit zu verstehen, welche im Hilfeverlauf aktiv in der Zusammenarbeit aufgebaut werden muss. Jegliche Form von Veränderung, sei es im Verhalten oder in der Lebenssituation, setzt die persönliche Motivation der betroffenen Person voraus. Ohne sie kommt es unter Umständen nur zu oberflächlicher Anpassung, zu Verhalten, das den sozialen Erwartungen entspricht, oder zu starkem Widerstand der Adressat*innen (Klug & Zobrist, 2021, S. 155). Es gibt keine unmotivierten Menschen, denn jeder Mensch ist zu Etwas motiviert, die Frage ist nur für was? (Zobrist & Kähler, 2017, S. 74). Fachkräfte der SPF sind deshalb gefordert die jeweilige Motivationslage der Familie genau zu erfassen, also zu erkennen, wozu sie motiviert ist, um anschliessend passende Massnahmen zu wählen. Dabei sollen Veränderungsprozesse nicht aufgezwungen werden, sondern gemeinsam mit der Familie ausgearbeitet werden (Klug & Zobrist, 2021, S. 24). Professionelle der Sozialen Arbeit motivieren die Adressat*innen, ihre Rechte, Kompetenzen und Ressourcen in Anspruch zu nehmen, um so selbst einen Einfluss auf ihre Lebensumstände zu erhalten (AvenirSocial, 2010, S.10). Im Sinne des Empowerments bedeutet das, dass die Motivationsarbeit die Grundlage dafür schafft, dass sich die Adressat*innen mit ihrer Lebenssituation auseinandersetzen, neue Perspektiven entwickeln und befähigt werden, Veränderungsprozesse aktiv anzugehen (Klug & Zobrist, 2021, S. 100; Storch et al., 2022, S. 222). Bei der Motivationsarbeit geht also darum die Adressat*innen im Hilfeprozess

mitzunehmen. Motivationsarbeit ist nicht etwas das am Menschen gemacht wird, sondern mit dem Menschen (Klug & Zobrist, 2021, S. 16; Miller & Rollnick, 2015, S. 30).

Für gute Praxis in der Sozialen Arbeit braucht es drei zentrale Elemente: Erstens fundierte Methodiken bzw. ein Handlungsmodell für den ganzen Hilfeprozess. Zweitens braucht es kompetente Fachpersonen, die das nötige Wissen mitbringen, dieses anwenden und spezifische Methodiken auch übernehmen. Als drittes braucht es eine Organisation oder Institution, die passende Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt, damit verschiedene Methodiken umgesetzt werden können. Dazu gehören die notwendigen Ressourcen, kontinuierliche Begleitung sowie ein wertschätzendes Arbeitsumfeld (Cassée, 2019, S. 51).

Demzufolge müssen erstens fundiert Methoden und Verfahren für die Motivationsarbeit in der SPF eingesetzt werden. Bei Familien, die sich in der Absichtslosigkeit oder Absichtsbildung eines Veränderungsprozesses befinden, empfiehlt sich die Motivierende Gesprächsführung einzusetzen, um Problembewusstsein und Veränderungsbereitschaft zu fördern (Weigl & Mikutta, 2019, S. 7). Für die Zielformulierung und -bearbeitung empfiehlt sich mit Motto-Zielen aus dem Zürcher Ressourcen Modell zu arbeiten, besonders dann, wenn die Familien den Rubikon noch nicht überschritten haben (Storch et al., 2022, S. 251). Der Einsatz des Praxismanuals zur Motivationsförderung empfiehlt sich für eine stufengerechte Intervention vor allem für Familien, die sich in einem Zwangskontext befinden (Klug & Zobrist, 2021, S. 43). Diese drei Methoden und Verfahren sollen jedoch nicht als Ersatz bestehender Handlungsmodelle in der SPF verstanden werden, sondern als sinnvolle Erweiterung.

Zweitens braucht es in der SPF erfahrene Fachpersonen mit motivationspsychologischem Wissen, die auch bereit sind dieses einzusetzen und die flexibel und sensibel auf die individuelle Motivationslagen der Familien eingehen können (Klug & Zobrist, 2021, S. 99). Denn so unterschiedlich wie die Menschen sind, so individuell muss auch die Unterstützung gestaltet werden (Mührel, 2019, S. 49). Motivation und Motivationsarbeit sollten daher vermehrt Bestandteil in Ausbildungen sein. Die Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit tragen eine zentrale Verantwortung bei der Vermittlung dieses Wissens. Es ist daher ausdrücklich zu empfehlen, dem Thema Motivation ausreichend Aufmerksamkeit zu schenken und es fest in die Ausbildungsprogramme zu integrieren.

Um Veränderungen im Berufsalltag zu bewirken, ist drittens ein umfassender Kulturwandel innerhalb der Anbieterorganisationen erforderlich mit dem Ziele, Strukturen und

Grundhaltungen konsequent auf eine wirksame und empathische Motivationsarbeit auszurichten (Forrester et al., 2018, S. 188–189). Obwohl die drei vorgestellten Methoden und Verfahren klare und strukturierte Vorgehensweisen anbieten, darf keinesfalls der Eindruck entstehen, die Motivation in der Sozialen Arbeit lasse sich standardisiert oder mechanisch umsetzen (Klug & Zobrist, 2021, S. 10). Vielmehr ist es entscheidend, die Grenzen der Motivationsarbeit realistisch einzuschätzen und das eigene Vorgehen kontinuierlich zu hinterfragen (Gehrman & Müller, 2016, S. 24). Dafür ist die professionelle Haltung einer Fachkraft essenziell. Die Struktur des Berufsfeldes bietet dabei den Rahmen, in dem sich die professionelle Haltung weiterentwickeln und entfalten kann (Mührel, 2019, S. 132). Es ist deshalb zu empfehlen, dass Anbieterorganisationen strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, die eine kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung der Fachkräfte unterstützen. Dazu zählen Weiterbildungen zum Thema Motivation und regelmässige Interventionen zur Fallreflexion der Motivationslage der Familien, sowie Supervision zur Entwicklung der notwendigen professionellen Haltung.

5.3 Ausblick

Die vorliegende Bachelorarbeit betont die Wichtigkeit, dass sich die Fachkräfte in der SPF mit dem Thema Motivation und Motivationsarbeit auseinandersetzen. Der aktuelle Stand der Forschung und Fachliteratur zur Motivationsarbeit in der Sozialen Arbeit ist allerdings gering (Gehrman & Müller, 2016, S. 10; Zobrist & Kähler, 2017, S. 8). Bei der Literaturrecherche zu dieser Arbeit wurden keine empirischen Studien gefunden, die den Einsatz und die Wirksamkeit der vorgestellten Methoden und Verfahren zur Motivationsförderung in der SPF untersuchen. Daher muss die Qualität der Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung, des Zürcher Ressourcenmodells & Trainings sowie des Praxismanuals in der SPF überprüft werden. Es stellt sich somit die Frage ob und wie sich die Wirksamkeit der Motivationsarbeit in der SPF messen lässt.

Zusätzlich stellt sich die Frage, inwiefern die vorgestellten Methoden und Verfahren der Motivationsarbeit in der SPF bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen angewendet werden kann. Zwar gibt es bereits Bücher zu MI mit Kindern und Jugendlichen (Naar-King & Suarez, 2012), aber beim Zürcher Ressourcen Modell & Training und Praxismanual zur Motivationsförderung bleibt diese Frage offen. Dieselbe Frage stellt sich auch für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Allgemein ist die Motivationsthematik bei Menschen mit geistiger Behinderung bislang in der Forschung kaum berücksichtigt (Klug & Zobrist, 2021, S. 105).

Des Weiteren wäre zukünftig eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Gesprächsführung in der SPF von Interesse, insbesondere im Hinblick auf die konkrete Gestaltung motivierender Hilfegespräche. Neben der Motivierenden Gesprächsführung wird diesbezüglich in der Literatur auch die Sokratische Gesprächsführung als mögliches Gesprächstool genannt, welche in dieser Arbeit nicht weiter untersucht wurde (Klug & Zobrist, 2021, S. 128). Daraus ergibt sich die übergeordnete Frage, welche weiteren Methoden, Verfahren und Techniken zur Förderung von Motivation in der SPF geeignet wären. Ein weiteres Forschungspotenzial liegt im Vergleich zwischen angeordneter und nicht-angeordneter SPF. Es stellt sich die Frage, ob und inwiefern sich dabei thematische Schwerpunkte der Motivationsarbeit unterscheiden lassen. Auch könnten die professionelle Haltung und die Beziehungsgestaltung in der SPF in Bezug auf deren Beitrag zur Motivationsarbeit vertiefend untersucht werden. Dabei sind Fragen nach dem konkreten Aufbau von Vertrauen sowie nach den ethischen und moralischen Grundlagen Ansatzpunkte für weitere Arbeiten.

Zum Schluss dieser Arbeit wird die im Titel formulierte Leitfrage aufgegriffen. Die Ergebnisse der Bachelorarbeit haben gezeigt, dass Motivationsarbeit sich als Chance innerhalb der SPF verstehen lässt, um zentralen Herausforderungen in der sozialpädagogischen Arbeit aufgrund der bestehenden Spannungsfelder in der Praxis, professionell zu begegnen. Vor allem in der Anfangsphase der Hilfe ermöglicht sie den Aufbau tragfähiger Beziehungen, die Entwicklung eines gemeinsamen Problemverständnisses sowie die Stärkung der Selbstwirksamkeit von Familien. Anstatt Veränderung zu erzwingen, zielt sie darauf ab, Familien aktiv in Veränderungsprozess einzubinden (Klug & Zobrist, 2021, S. 100; Storch et al., 2022, S. 222). Dennoch gilt es ihre Grenzen anzuerkennen und weitere Forschung in diesem Bereich anzustreben. So kann ihr Potenzial als zentrale Ressource in der SPF ausgeschöpft werden.

Quellenverzeichnis

- Achtziger, A., & Gollwitzer, P. M. (2018). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In *Motivation und Handeln*. Springer.
- Amt für Jugend und Familie (Hrsg.). (2011). *Was Kinder brauchen: Sieben Grundbedürfnisse*. https://www.bielefeld.de/sites/default/files/dokumente/WasKinderbrauchen_Internetneu.pdf
- AvenirSocial (Hrsg.). (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis [Broschüre]*.
- AvenirSocial & Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz (Hrsg.). (2017). *Leitbild Sozialpädagogische Familienbegleitung SPF [Broschüre]*. <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>
- Brauchli, S. (2020). Das Problem mit dem Problem: Vertrauen und Kooperation in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung in der Schweiz. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 4, 14.
- Brauchli, S. (2021). *Das Wohl der Kinder und die Selbstbestimmung der Eltern: Eine qualitative Untersuchung zur Sozialpädagogischen Familienbegleitung in der Schweiz*. Beltz Juventa.
- Breuer, M. M., Gerber, K., Buchen-Adam, N., & Endres, J. (2014). *Kurzintervention zur Motivationsförderung: Ein Manual für die Arbeit mit straffällig gewordenen Klientinnen und Klienten* (3. Aufl.). Pabst Science Publishers.
- Bundesamt für Justiz (Hrsg.). (2020). *Merkblatt über die Erklärung der gemeinsamen elterlichen Sorge auf dem Zivilstandsamt in der Schweiz Nr. 152.3*. <https://www.bj.admin.ch/dam/bj/de/data/gesellschaft/zivilstand/merkblaetter/elterlichesorge/mb-erklaerung-elterlichesorge-d.pdf.download.pdf/mb-erklaerung-elterlichesorge-d.pdf>
- Busch, P. (2011). *Ökologische Lernpotenziale in Beratung und Therapie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Cassée, K. (2019). *Kompetenzorientierte Methodiken: Handlungsmodelle für «gute Praxis» in der Jugendhilfe* (3., überarb. Aufl.). Haupt.
- Demski, J. (2023). *Hilfeplangespräche in der Sozialpädagogischen Familienhilfe: Partizipation aus der Adressat*innenperspektive*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Dettenborn, H. (2014). *Kindeswohl und Kindeswille: Psychologische und rechtliche Aspekte* (3., überarb. Aufl.). Reinhardt.

- Fachverband Sozialpädagogische Familienbegleitung Schweiz (Hrsg.). (2023). *Auswertung SPF Statistik 2023.* https://www.spf-fachverband.ch/fileadmin/media/Auswertung_Statistik_SPF_Fachverband_Schweiz_2023.pdf
- Finne, E., & Paul, H. (2025). Erklärungs- und Veränderungsmodelle 1: Einstellungs- und Verhaltensänderung. In: Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit (BIÖG) (Hrsg.). *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden.* <https://doi.org/10.17623/BIOEG:Q4-i012-3.0>
- Forrester, D., Westlake, D., Killian, M., Antonopoulou, V., McCann, M., Thurnham, A., Thomas, R., Waits, C., Whittaker, C., & Hutchison, D. (2018). A randomized controlled trial of training in Motivational Interviewing for child protection. *Children and Youth Services Review*, 88, 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.02.014>
- Gehrman, G., & Müller, K. D. (2016). *Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten: Mit Arbeitshilfen für Ausbildung und Praxis.* Walhalla Fachverlag.
- Gold, N. (1990). Motivation: The Crucial but Unexplored Component of Social Work Practice. *Social Work.* <https://doi.org/10.1093/sw/35.1.49>
- Günnewig, N. (2010). Kontext. In C. Reutlinger, C. Fritsche, & E. Lingg (Hrsg.), *Raumwissenschaftliche Basics* (S. 109–117). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92619-3_11
- Hall, M. T., Sears, J., & Walton, M. T. (2020). Motivational Interviewing in Child Welfare Services: A Systematic Review. *Child Maltreatment*, 25(3), 263–276. <https://doi.org/10.1177/1077559519893471>
- Hancken, S. A. (2023). *Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit* (2., Aufl.). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hauri, A., & Zingaro, M. (2020). *Kindeswohlgefährdung erkennen und angemessen handeln: Leitfaden für Fachpersonen aus dem Sozialbereich* (2., überarb. Aufl.). Stiftung Kinderschutz Schweiz.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (Hrsg.). (2018). *Motivation und Handeln.* Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53927-9>
- Kaminsky, C. (2015). Soziale Arbeit zwischen Mission und Nötigung: Ethische Probleme sozialberuflichen Handelns in Zwangskontexten. *EthikJournal*, 1–17.
- Klug, W., & Zobrist, P. (2021). *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext: Tools für die Soziale Arbeit* (3. Aufl.). Ernst Reinhardt.
- Lambers, H. (2023). *Theorien der Sozialen Arbeit: Ein Kompendium und Vergleich* (6., überarb. Aufl.). Verlag Barbara Budrich.

- Lötscher, C. (2013). *Je früher, desto besser: Sozialpädagogische Familienbegleitung.* <https://doi.org/10.5169/SEALS-839695>
- Macsenaere, M., & Esser, K. (2015). *Was wirkt in der Erziehungshilfe? Wirkfaktoren in Heimerziehung und anderen Hilfearten* (2., Aufl.). Ernst Reinhardt.
- Meier, P., Simoni, H., & Hauri, A. (2017). Teil 1: Kinderschutz. In Konferenz für Kindes- und Erwachsenenschutz (KOKES) (Hrsg.), *Praxisanleitung Kinderschutzrecht* (S. 2–71). Dike.
- Messmer, H., Fellmann, L., Wetzel, M., & Käch, O. (2019). Sozialpädagogische Familienhilfe im Spiegel der Forschung: Bestandsaufnahme und Ausblick. *np*, 37–53.
- Messmer, H., Wetzel, M., Fellmann, L., & Käch, O. (2021). *Sozialpädagogische Familienbegleitung: Ausgangsbedingungen – Praxis – Wirkungen*. Beltz Juventa.
- Metzger, M. (2019, September 9). *Sozialpädagogische Familienhilfe*. <https://www.socialnet.de/lexikon/Sozialpaedagogische-Familienhilfe>
- Metzger, M. (2021). *Mark Schrödter: Bedingungslose Jugendhilfe*. <https://www.socialnet.de/rezensionen/27105.php>
- Metzger, M. (2022). *Finanzierung von Sozialpädagogischer Familienbegleitung in der Schweiz: Wirkungen der Rückerstattungs- und Beitragspflicht*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Metzger, M., & Domeniconi Pfister, S. (2016). *Arbeits- und Handlungsprinzipien Sozialpädagogischer Familienhilfe und Familienbegleitung*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Metzger, M., Lötscher, A., Gabriel, P., Fiala, E., Theiler, R., Mörgen, R., Leuthold, U., Dietrich, A., & Zimmermann, A. (2024). *Qualitätsentwicklung der Sozialpädagogischen Familienhilfe im Kanton Zürich*. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit.
- Metzger, M., & Tehrani, A. M. (2021). Indikation für die Sozialpädagogischen Familienhilfe und Familienbegleitung. *Zeitschrift für Sozialpädagogik ZfSp*, 3, 233–251. <https://doi.org/10.3262/ZFSP2103233>
- Metzger, M., & Tehrani, A. M. (2022). *Abschlussbericht Finanzierung der Sozialpädagogischen Familienbegleitung in der Schweiz: Wirkungen der Rückerstattungs- und Beitragspflicht*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.5643116>
- Miller, W., & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung* (3. Aufl.). Lambertus.
- Moskaliuk, J. (2015). *Motivationspsychologie für die Berufspraxis: Praktisches Wissen für Coaches, Berater und Führungskräfte*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Naar-King, S., & Suarez, M. (Hrsg.). (2012). *Motivierende Gesprächsführung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen*. Beltz.

- Otto, H.-U., Thiersch, H., Treptow, R., & Ziegler, H. (Hrsg.). (2018). *Handbuch Soziale Arbeit: Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (6., überarb. Aufl.). Ernst Reinhardt.
- Pasyk, V. S., Green, A., & Cairns, S. (2023). The working alliance and readiness to change in clients who have criminally offended. *Psychology, Crime & Law*, 29(8), 809–824. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2022.2037592>
- Petko, D. (2004). *Gesprächsformen und Gesprächsstrategien im Alltag der Sozialpädagogischen Familienhilfe* (1. Auflage). Cuvillier.
- Rätz, R., Biere, A., Reichmann, U., Krause, H.-U., & Ramin, S. (2021). *Sozialpädagogische Familienhilfe: Ein Lehr- und Praxisbuch*. W. Kohlhammer.
- Rheinberg, F., Vollmeyer, R., Selg, H., & Ulich, D. (2012). *Motivation* (B. Leplow & M. von Salisch, Hrsg.; 8., aktualisierte Auflage). Verlag W. Kohlhammer.
- Rosch, D. (2011). *Zwangskontext und «Zwangsbeglückung» in der gesetzlichen Sozialen Arbeit: Phänomen und rechtliche Aspekte* [Text/html,application/pdf,text/html]. <https://doi.org/10.5169/SEALS-832478>
- Rothe, M. (2017). *Sozialpädagogische Familien- und Erziehungshilfe: Eine Handlungsanleitung* (8. Aufl.). W. Kohlhammer.
- Rudolph, U., & Körner, A. (2007). *Motivationspsychologie: Workbook* (2., vollst. überarb. Aufl.). BeltzPVU.
- Rüegger, C., Gautschi, J., Becker-Lenz, R., & Rotzetter, F. (2021). Bedeutung und Aufbau von Vertrauen in der Sozialpädagogischen Familienbegleitung. *Zeitschrift für Soziale Forschung*, 1–16. <https://doi.org/10.26043/GISo.2021.2.3>
- Schulte, D. (2015). *Therapiemotivation: Widerstände analysieren, Therapieziele klären, Motivation fördern*. Hogrefe.
- Schwandt, B. (2021). *Entscheidungsprozesse und Emotionen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35936-2>
- Shutterstock (2025). 3D Männchen Problem und Strategie. <https://www.shutterstock.com/de/image-illustration/3d-problem-und-strategie-1148433974>
- Siegfried, K. (2022). Motivation. In *Fachlexikon der Sozialen Arbeit* (S. 603–604). Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- Simon, R. (2023). *Familie*. <https://www.socialnet.de/lexikon/Familie>
- Sommerfeld, P., Solèr, M., & Süsstrunk, S. (2018). *Lebensverlauf, Kontext, Zeit und Wirkung sozialarbeiterischer Intervention*. <https://doi.org/10.5169/SEALS-855350>

- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2., vollst. überarb. Aufl.). UTB. <https://doi.org/10.36198/9783838547930>
- Stimmer, F. (2020). *Grundlagen des methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit* (4., Aufl.). W. Kohlhammer.
- Storch, M. (o. J.). *Zürcher Ressourcen Modell*. <https://zrm.ch/>
- Storch, M. (2009). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In *Coachingwissen: Denn sie wissen nicht, was sie tun?* (S. 183–205). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91766-5>
- Storch, M., Krause, F., & Weber, J. (2022). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Theoretische Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)* (7., überarb. Aufl.). Hogrefe. <https://doi.org/10.1024/86214-000>
- StudySmarter. (2025). *Motivationsarbeit: Techniken & Methoden für Medizinstudenten*. <https://www.studysmarter.de/ausbildung/ausbildung-in-der-medizin/heilerziehungspfleger-ausbildung/motivationsarbeit/>
- UN-Generalversammlung. (1989). *Übereinkommen über die Rechte des Kindes*. 20. November 1989.
- Weber, J. (2018). »Turning Duty into Joy!« Optimierung der Selbstregulation im Coaching durch Motto-Ziele. In R. Wegener, S. Deplazes, M. Hänseler, H. Künzli, S. Neumann, A. Ryter, & W. Widulle (Hrsg.), *Wirkung im Coaching* (S. 95–104). Vandenhoeck & Ruprecht.
- Weigl, T., & Mikutta, J. (2019). *Motivierende Gesprächsführung: Eine Einführung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-24481-1>
- Wolf, K. (2015). *Sozialpädagogische Interventionen in Familien* (2. Aufl.). Beltz.
- ZGB Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907, SR 210.
- Zobrist, P. (2015). Motivationsförderung im Frauenstrafvollzug: Kontextualisierung und Erprobung von manualisierten Interventionen im sozialpädagogischen Betreuungsalltag. *Soziales - Strafrecht - Kriminalpolitik, Forum Verlag Godesberg*, S. 336-348.
- Zobrist, P., & Dietrich, R. (2012). Manualisierte Intervention zur Motivationsförderung: Manualentwicklung und erste Praxiserfahrungen in der Schweiz. *Soziales - Strafrecht - Kriminalpolitik, Forum Verlag Godesberg*, S. 352-358.
- Zobrist, P., & Kähler, H. D. (2017). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten: Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann*. Ernst Reinhardt.

Anhang

Verwendung von KI-gestützten Tools		
Umfang	KI-Tool und Funktionsart	Prompts
S. 2, Zeile 14-16	Übersetzt und zusammengefasst mit ChatGPT, Version 4.0 (24.04.2025)	Prompt: «Übersetzte die Ergebnisse dieser Studie ins Deutsch»; Aussagen überprüft und angepasst
S. 18, Zeile 15-33 und S. 19, Zeile 1-22	Stilistisch überarbeitet mit ChatGPT, Version 4.0 (26.06.2025)	Prompt: «Bitte grammatikalisch und in wissenschaftlicher Schreibweise korrekt überarbeiten»; Aussagen überprüft und angepasst
S. 29, Zeile 30-34 und S. 30, Zeile 1-5	Übersetzt und zusammengefasst mit ChatGPT, Version 4.0 (04.07.2025)	Prompt: «Übersetzte die Ergebnisse dieser Studie ins Deutsch»; Aussagen überprüft und angepasst
S. 30, Zeile 7-23	Übersetzt und zusammengefasst mit ChatGPT, Version 4.0 (06.07.2025)	Prompt: «Übersetzte die Ergebnisse dieser Studie ins Deutsch»; Aussagen überprüft und angepasst
S. 40, Zeile 15-20 und S. 41, Zeile 1-25	Stilistisch überarbeitet mit ChatGPT, Version 4.0 (18.07.2025)	Prompt: «Bitte grammatikalisch und in wissenschaftlicher Schreibweise korrekt überarbeiten»; Aussagen überprüft und angepasst
S. 45, Zeile 1-12	Übersetzt und zusammengefasst mit ChatGPT, Version 4.0 (23.07.2025)	Prompt: «Übersetzte die Ergebnisse dieser Studie ins Deutsch»; Aussagen überprüft und angepasst
S. 52, Zeile 7-28 und S. 53, Zeile 1-15	Stilistisch überarbeitet mit ChatGPT, Version 4.0 (31.07.2025)	Prompt: «Bitte grammatikalisch und in wissenschaftlicher Schreibweise korrekt überarbeiten»; Aussagen überprüft und angepasst