

Evelyne Eschler, Beatrice Hodel

Die Verwendung des Anreizsystems der Sozialhilfe im Kontext der Theorie nach C. R. Rogers

Eine Kompatibilitätsprüfung

Bachelorthesis der Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit. Dezember 2013

Sozialwissenschaftlicher Fachverlag «Edition Soziothek». Die «Edition Soziothek» ist ein Non-Profit-Unternehmen des Vereins Bildungsstätte für Soziale Arbeit Bern. Der Verein ist verantwortlich für alle verlegerischen Aktivitäten.

**Schriftenreihe Bachelor- und Masterthesen der
Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit**

In dieser Schriftenreihe werden Bachelor- und Masterthesen von Studierenden der Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit publiziert, die mit dem Prädikat „sehr gut“ oder „hervorragend“ beurteilt und vom Ressort Diplomarbeit der Berner Fachhochschule – Soziale Arbeit zur Publikation empfohlen wurden.

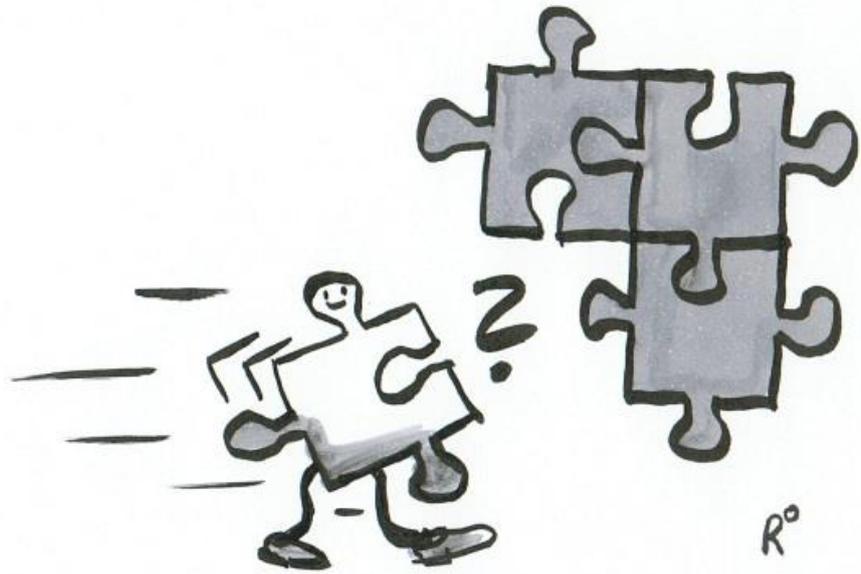
Evelyne Eschler, Beatrice Hodel: Die Verwendung des Anreizsystems der Sozialhilfe im Kontext der Theorie nach C. R. Rogers. Eine Kompatibilitätsprüfung

© 2014 «Edition Soziothek» Bern
ISBN 978-3-03796-491-0

Verlag Edition Soziothek
c/o Verein Bildungsstätte für Soziale Arbeit Bern
Hallerstrasse 10
3012 Bern
www.soziothek.ch

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung des Verlags ist unzulässig.

Die Verwendung des Anreizsystems der Sozialhilfe im Kontext der Theorie nach C. R. Rogers – eine Kompatibilitätsprüfung



Evelyne Eschler
Beatrice Hodel

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit

Abstract

In der gesetzlichen Sozialarbeit werden an die Bezügerinnen und Bezüger nebst der Abdeckung des finanziellen Grundbedarfs Anreize in Form von monetären Zulagen ausgerichtet. Dadurch soll erwünschtes Verhalten honoriert und mittels Streichung von Beiträgen unerwünschtes Verhalten sanktioniert werden. Zu den Aufgaben von Sozialarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Sozialarbeit gehört jedoch nicht nur das Ausrichten von materiellen Unterstützungsleistungen sondern auch von immateriellen Hilfeleistungen beispielsweise in Form von Beratung. Einen grossen Einfluss auf die Beratung haben die humanistischen Annahmen von C. R. Rogers. Das Anreizsystem der Sozialhilfe und die Theorie von C. R. Rogers sind unterschiedliche Auffassungen, welche in der Praxis der Sozialberatung aufeinanderprallen. Das daraus resultierende Spannungsfeld führt zu folgender Forschungsfrage: „Lässt sich das derzeit in der Sozialhilfe des Kantons Bern verwendete Anreizsystem mit der Theorie nach C. R. Rogers vereinbaren?“

In der vorliegenden Literatarbeit wird in einem ersten Schritt das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern aus der Perspektive motivationspsychologischer Modelle betrachtet und in einem zweiten Schritt wird die Theorie von C. R. Rogers erläutert. Anhand dieser theoretischen Ausführungen folgt die Prüfung der Kompatibilität beider Auffassungen. Die Kompatibilitätsprüfung erfolgt vom Standpunkt C. R. Rogers mittels Betrachtung der Beratervariablen Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz sowie von übergeordneten Grundhaltungen und Menschenbildern.

In der Bearbeitung wird deutlich, dass es sich beim Anreizsystem ausschliesslich um monetäre Anreize handelt. Ebenso wird ersichtlich, dass von den vorgestellten Motivationsmodellen die Theorie des operanten Konditionierens am ehesten auf das Anreizsystem zutrifft. Die Erläuterungen der Theorie nach C. R. Rogers zeigen auf, dass die Beratervariablen als Schlüsselkomponenten der Beratung zu betrachten sind.

Die Kompatibilitätsprüfung der Beratervariablen ergibt, dass erst durch die Verwirklichung der Beratervariable Kongruenz eine Kompatibilität aller drei Beratervariablen hergestellt werden kann, wobei als Einschränkung die individuellen kognitiven Fähigkeiten der Klientel zu berücksichtigen sind. Hingegen zeigt die Betrachtung verschiedener Grundhaltungen und Menschenbilder Inkompatibilitäten. Bei den Grundhaltungen und Menschenbildern handelt es sich um übergeordnete Strukturen, wodurch die Kompatibilität der Beratervariablen allerdings in Widerspruch gerät. Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass eine gleichzeitige Anwendung der Theorie nach C. R. Rogers und des Anreizsystems in der Sozialberatung nicht ohne Widersprüche erfolgen kann. Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen als Reflexionsimpulse verstanden werden, um dem Spannungsfeld aus verschiedenen Blickpunkten kompetent begegnen zu können.

Die Verwendung des Anreizsystems der Sozialhilfe im Kontext der Theorie nach C. R. Rogers – eine Kompatibilitätsprüfung

Die Bachelor-Thesis wurde für die Publikation formal überarbeitet, aber im Inhalt nicht geändert.

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Fachbereich Soziale Arbeit

Vorgelegt von

Evelyne Eschler

Beatrice Hodel

Bern, Dezember 2013

Gutachter: Dr. phil. Manuel Bachmann

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	3
1 Einleitung	4
1.1 Ausgangslage und Fragestellung	4
1.2 Vorgehensweise und Gliederung der Arbeit	5
1.3 Stand der Forschung und Literatur	7
2 Das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern	8
2.1 Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe	8
2.1.1 Organigramm der SKOS	9
2.2 Die Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe	10
2.2.1 Entstehung und Entwicklung des Anreizsystems.....	11
2.2.2 Das aktuelle Anreizsystem	12
2.2.3 Die Motion Studer	18
3 Motivationspsychologie	19
3.1 Allgemeines bezüglich der Motivationspsychologie	19
3.2 Operantes Konditionieren.....	23
3.2.1 Grundprinzip des operanten Konditionierens.....	23
3.2.2 Basisphänomene des operanten Konditionierens.....	26
3.3 Erweitertes Kognitives Motivationsmodell.....	29
3.3.1 Ausführungen zum Erweiterten Kognitiven Motivationsmodell.....	30
3.4 Theorie der kognitiven Evaluation	33
3.4.1 Grundlagen der Selbstbestimmungstheorie.....	33
3.4.2 Die Theorie der kognitiven Evaluation	35
4 Anwendung auf das Anreizsystem der Sozialhilfe	38
4.1 Operantes Konditionieren.....	39
4.2 Erweitertes Kognitives Motivationsmodell.....	41
4.3 Die Theorie der kognitiven Evaluation	42
4.4 Zwischenfazit	44
5 C. R. Rogers Einflüsse auf die Sozialarbeit	46
6 Die Theorie nach Carl R. Rogers.....	53
6.1 Die Humanistische Psychologie	53
6.2 Carl R. Rogers	56
6.2.1 Biografie.....	56
6.2.2 C. R. Rogers Theoriensystem	59
6.3 Eine Theorie der Psychotherapie	61

6.4	Eine Theorie der Persönlichkeit.....	63
6.4.1	Die Aktualisierungstendenz	64
6.4.2	Beziehung von Selbstkonzept und organismischem Bewertungsprozess	66
6.4.3	Drei Formen der Verarbeitung von Erfahrungen	69
6.4.4	Inkongruenzen: deren Ursprung und Auswirkung	71
6.4.5	Die Reintegration in Richtung „fully functioning person“	74
6.5	Die hilfreiche Beziehung.....	76
6.5.1	Empathie – „Jemand der mir wirklich zuhört!“	78
6.5.2	Bedingungslose Wertschätzung – „Jemand der mich mag!“	81
6.5.3	Kongruenz – „Jemand der mir nichts vormacht!“	85
7	Kompatibilitätsprüfung.....	90
7.1	Beratervariablen.....	90
7.2	Vergleich der Grundhaltungen und Menschenbilder	95
8	Schlussfolgerung.....	98
8.1	Beantwortung der Forschungsfrage	98
8.2	Betrachtung der Herangehensweise	99
8.3	Weiterführende Diskussion.....	100
8.4	Weiterführende Fragen	101
9	Literaturverzeichnis	104
10	Abbildungsverzeichnis	109
11	Tabellenverzeichnis	109

Abkürzungsverzeichnis

AHP	Association for Humanistic Psychology
EFB	Einkommensfreibetrag
IZU	Integrationszulage für Nicht-Erwerbstätige
MIZ	Minimale Integrationszulage
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe

1 Einleitung

Die Profession Soziale Arbeit ist mit unterschiedlichsten Lebenslagen, Arbeitsfeldern und Problemen konfrontiert. Durch den geringen Grad an Spezialisierung auf einen Problembereich und der umfassenden Zuständigkeit gibt es nicht eine bestimmte Methode, sondern eine Fülle von unterschiedlichen Konzepten und Methoden, welche in der Praxis der Sozialen Arbeit zur Anwendung kommen (Galuske, 2009, S. 53). Diese Vielzahl von verschiedenen Arbeitsweisen kann in der Praxis zu unreflektierten und willkürlichen Verknüpfungen von unterschiedlichen Methoden führen. Durch die fehlende Reflexion und Gesamtbetrachtung der eingesetzten Methode kann es geschehen, dass gegensätzliche Elemente von unterschiedlichen Methoden verknüpft angewendet werden. Um solche Kombinationen zu verhindern, sind der Einsatz und die Verknüpfung von Methoden kritisch zu hinterfragen. Mit dieser Arbeit wird ein Beitrag zur Methodenreflexion beigesteuert, indem die Vereinbarkeit des Anreizsystems der Sozialhilfe und der Theorie nach C. R. Rogers geprüft wird.

1.1 Ausgangslage und Fragestellung

In der gesetzlichen Sozialarbeit werden an die Bezügerinnen und Bezüger sogenannte Integrationszulagen und Einkommensfreibeträge ausgerichtet, um ein erwünschtes Verhalten zu honorieren und andererseits mittels Streichung von Beiträgen unerwünschtes Verhalten zu bestrafen. Mit der Motion Studer „Kosten-Optimierung bei der Sozialhilfe“, welche in der Herbstsession 2013 vom Grossen Rat des Kantons Bern gutgeheissen wurde, rückt das Anreizsystem der Sozialhilfe heute vermehrt in den Brennpunkt der öffentlichen Diskussion. Mit der Motion wird verlangt, dass die Höhe der Sozialhilfeleistungen auf 90% der Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) zu beschränken ist (Studer, 2012). Hierdurch soll insgesamt das Anreizsystem der Sozialhilfe und somit die extrinsische, also die von aussen angeregte Motivation verstärkt werden. Zu den Aufgaben von Sozialarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Sozialarbeit gehört jedoch nicht nur das Ausrichten von materiellen Unterstützungsleistungen sondern auch von immateriellen Hilfeleistungen beispielsweise in Form von Beratung. In der Sozialberatung finden die Annahmen von C. R. Rogers über das Humanistische Menschenbild sowie dessen Theorie weite Verbreitung. Diese Annahmen bilden wichtige Bestandteile der Sozialberatung. Beim Anreizsystem der Sozialhilfe und den Auslegungen von C. R. Rogers handelt es sich um zwei verschiedene Auffassungen, welche im Beratungsprozess aufeinanderprallen und zu einem Spannungsfeld zwischen Selbstentfaltungspotential im Sinne von C. R. Rogers und Anreizmechanismen führen.

Die Wahrnehmung des Spannungsfeldes zwischen dem Anreizsystem der Sozialhilfe und der Theorie von C. R. Rogers führt zu folgender Forschungsfrage:

Lässt sich das derzeit in der Sozialhilfe des Kantons Bern verwendete Anreizsystem mit der Theorie nach C. R. Rogers vereinbaren?

Im Rahmen dieser Bachelor-Thesis kann das Anreizsystem der Sozialhilfe nicht auf seine Wirksamkeit hin geprüft werden. Vielmehr soll es sich um eine Kontroverse handeln, in welcher die Vereinbarkeit des Einsatzes von Anreizen mit der vielfach rezipierten Theorie nach C. R. Rogers erörtert wird. Bei der Diskussion wird das Anreizsystem der Sozialhilfe unter der Perspektive der Motivationspsychologie betrachtet. Die Bearbeitung der Fragestellung wird auf das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern eingeschränkt, da in der Schweiz die Ausgestaltung der Sozialhilfe in der Kompetenz der Kantone liegt und somit in jedem Kanton die konkrete Ausgestaltung des Anreizsystems der Sozialhilfe variiert. Die Motion Studer und die damit verbundenen Anpassungen des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern konnten in der vorliegenden Arbeit nicht miteinbezogen werden, da die Ausgestaltung und konkrete Umsetzung noch Diskussionsthema der Regierung des Kantons Bern sind.

1.2 Vorgehensweise und Gliederung der Arbeit

Um eine Prüfung der Vereinbarkeit des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern mit der Theorie nach C. R. Rogers vorzunehmen, bedarf es vorangehend einer Begriffsbestimmung der beiden Themenfelder Anreizsystem der Sozialhilfe und der Theorie nach C. R. Rogers. So gliedert sich die vorliegende Arbeit in drei Teilbereiche auf. Im ersten Teil, Kapitel 2, erfolgen Erläuterungen bezüglich des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern. Dazu werden Angaben bezüglich der SKOS, die Herausgeberin der Richtlinien zur Ausgestaltung des Anreizsystems, gemacht. Es folgt ein kurzer Abriss über die Entwicklung der Anreize in der Sozialhilfe seit deren ersten Einsatz bis zum aktuellen Anreizsystem. Im Anschluss folgt eine ausführliche Beschreibung zur aktuellen Ausgestaltung des Anreizsystems des Kantons Bern, wobei Abweichungen zu den Richtlinien der SKOS mit den entsprechenden Artikeln der Sozialhilfeverordnung des Kantons Bern belegt werden. Zum Schluss des Kapitels wird mit der Motion Studer die neuste Entwicklung des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern aufgezeigt.

In Kapitel 3 wird der motivationale Charakter des Anreizsystems behandelt. Dazu werden zu Beginn des Kapitels Begriffe der allgemeinen Motivationspsychologie eingeführt. Anschliessend wird auf die Funktionsweise des aktuellen Anreizsystems aus der Perspektive der Motivationspsychologie eingegangen. Hierzu werden drei unterschiedliche Motivationsmodelle vorgestellt. Die Begründung der Auswahl erfolgt davor. Bei den Modellen

handelt es sich um die Theorie des operanten Konditionierens, des Erweiterten Kognitiven Motivationsmodells sowie die Theorie der kognitiven Evaluation.

In Kapitel 4 folgt die Anwendung der beschriebenen Motivationsmodelle anhand von möglichen Fallbeispielen aus der Sozialhilfepraxis. Dazu werden allgemeine Bezüge zur jeweiligen Theorie gemacht. Mit einem Zwischenfazit wird der erste Teil der Arbeit abgeschlossen.

Der zweite Teil dieser Arbeit befasst sich entsprechend der Fragestellung mit C. R. Rogers. In Kapitel 5 wird in einem ersten Schritt die Relevanz der Arbeiten von C. R. Rogers für die heutige Sozialarbeit beschrieben. Diese dient zur Begründung der Auswahl der Theorie von C. R. Rogers in der vorliegenden Arbeit.

Anschliessend wird in Kapitel 6 die Theorie nach C. R. Rogers vorgestellt. Dazu folgt in einem ersten Schritt eine Begriffserklärung der Humanistischen Psychologie, gefolgt von Angaben bezüglich der Person C. R. Rogers und dessen Theoriensystem. Zur Bearbeitung der vorliegenden Fragestellung haben nicht alle Theorien von C. R. Rogers dieselbe Relevanz, weshalb die Erörterungen in unterschiedlicher Ausführlichkeit vorgenommen werden. Begonnen wird mit der Theorie der Psychotherapie, da sie als Ausgangspunkt der weiteren Theorien gilt. Im Anschluss wird auf die Persönlichkeitstheorie eingegangen, welche die grundlegende Antriebskraft des Menschen beschreibt. Am Ende folgen Erläuterungen zur hilfreichen Beziehung und die dazu erforderlichen Beratervariablen Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz. Diese können als Schlüsselemente von C. R. Rogers Theorie betrachtet werden.

Wie bereits erwähnt, gilt C. R. Rogers Theorie der Psychotherapie als Grundlage seiner weiteren Theorien. Aufgrund dieser Entstehungsgeschichte beziehen sich die einzelnen Theorien aufeinander, weshalb bei C. R. Rogers von einem Theoriensystem gesprochen werden kann. Es handelt sich dabei um ein System von vier Theorien plus deren theoretischen Verortung in verschiedene Anwendungsbereiche. Ebenso wird in der Literatur häufig der Begriff der Personenzentrierten Gesprächsführung als Synonym verwendet. In diesem System können für ein umfassendes Verständnis der Haltung von C. R. Rogers die einzelnen Theorien nicht gesondert voneinander betrachtet werden. Um den Lesenden dieser Arbeit trotz der Komplexität des Systems einen Lesefluss zu garantieren, wird im Folgenden der Einfachheit halber nur noch von *der Theorie* nach C. R. Rogers gesprochen.

Im Verlauf des dritten Teils, welcher mit Kapitel 7 beginnt, werden die zwei vorangehenden Teile verglichen. Es handelt sich hierbei um die Kompatibilitätsprüfung der in den vorangehenden Kapiteln theoretisch erörterten Auffassungen. Entsprechend der Definition des Begriffes „Kompatibilität“ als Vereinbarkeit verschiedener Objekte (Bibliographisches Institut, 2010. S. 557) werden von den Autorinnen ausgewählte, als wichtig betrachtete

Haltungen beider Auffassungen einander gegenübergestellt. Diese Konfrontation wird auf Gemeinsamkeiten und Widersprüche geprüft, woraufhin sich der Grad der Vereinbarkeit ableiten lässt. Anhand der Prüfung der Vereinbarkeit des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern mit der Theorie nach C. R. Rogers soll schliesslich eine Aussage bezüglich einer Kompatibilität beziehungsweise einer Inkompatibilität gemacht werden. Mit der Schlussfolgerung in Kapitel 9 wird auf die Beantwortung der Forschungsfrage nach der Vereinbarkeit der beiden Themenbereiche eingegangen. Ebenso wird die Herangehensweise dieser Arbeit kritisch betrachtet. Zum Schluss erfolgt ein Ausblick mit weiterführender Diskussion und Fragen.

1.3 Stand der Forschung und Literatur

Informationen bezüglich der Organisationsform der SKOS wurden vor allem über die SKOS selbst bezogen. Die Angaben zum Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern erfolgten anhand den aktuellen Richtlinien der SKOS (2005). Abweichende Regelungen des Kantons Bern wurden durch die entsprechenden Gesetzesartikel belegt. Die Entwicklung der Anreize in den Richtlinien der SKOS wurde von Hänzi (2011) im Rahmen des Veränderungsprozesses der Richtlinien der SKOS beschrieben.

Die Sichtung der Literatur zeigte auf, dass bezüglich der Motivationspsychologie eine Vielzahl an Fachliteratur veröffentlicht wurde. Es wurde darauf geachtet, zeitgenössische Publikationen und Autoren heranzuziehen und wenn möglich Primärliteratur zu berücksichtigen.

Ebenso lässt sich viel Literatur über C. R. Rogers, dessen Persönlichkeitstheorie sowie die Personenzentrierte Gesprächsführung finden. Um die Richtigkeit der Angaben bezüglich der Theorie von C. R. Rogers zu gewähren, wurde wo möglich auf Primärliteratur von C. R. Rogers zurückgegriffen.

In der Literatur wurde bis anhin keine spezifische Abhandlung gefunden, welche das Spannungsfeld beziehungsweise die Kompatibilität von Anreizsystemen und dem Humanistischen Menschenbild beziehungsweise der Theorie nach C. R. Rogers abbildet. So handelt es sich bei den Erkenntnissen in Kapitel 7 und 8 um eigene Überlegungen, die anhand der oben erwähnten Literatur erarbeitet wurden.

2 Das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern

Eine Voraussetzung um eine Prüfung der Kompatibilität vornehmen zu können, ist Wissen bezüglich des Anreizsystems des Kantons Bern. In der Schweiz gibt es weder ein Rahmengesetz noch eine ständige interkantonale Arbeitsgruppe der Sozialdirektionen, welche Bemessungsgrundlagen und somit ein Anreizsystem für die Sozialhilfe in der Schweiz erarbeiten. Aus diesem Grund ist der Herausgeber solcher Standards ein privatrechtlicher Verein, die Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, kurz SKOS genannt. Im ersten Teil des Kapitels wird auf die SKOS und ihre Organisationsform eingegangen. Anschliessend wird der Prozess von der Aufnahme erster Anreize bis zur Ausgestaltung des aktuellen Anreizsystems aufgezeigt. Es folgt eine ausführliche Beschreibung des aktuellen Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern. Zum Schluss wird mit der Motion Studer und ihren Forderungen ein Ausblick auf die Weiterentwicklung des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern gewagt.

2.1 Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe

Die SKOS engagiert sich für die Bekämpfung der Armut in der Schweiz, indem sie sich unter anderem für die Entwicklung und Ausgestaltung der Sozialhilfe einsetzt. Da in der Schweiz keine gesetzlich festgelegte Bemessungsgrundlage für die Sozialhilfe existiert, legt die SKOS solche Standards fest.

Bei der SKOS handelt es sich um einen privatrechtlichen Verein, welcher seit 1905 existiert. Die Begründer, Albert Wild, Carl Alfred Schmid und Arnold Bosshard, organisierten sich anfangs des 20. Jahrhunderts mit dem Ziel, die schweizerische Armenpflege zu vereinheitlichen und den Austausch zwischen den verschiedenen privaten und staatlichen Organisationen der Armenfürsorge zu verbessern (Hänzi, 2011, S. 12). So publizierten sie im Jahre 1903 erstmals die Zeitschrift „Armenpfleger“, welche heute unter dem Titel „Zeitschrift für Sozialhilfe“ (ZeSo) erscheint (Schmid, 2005, S. 4). Zwei Jahre später, im Mai 1905, luden sie erstmals zu einer „eidgenössischen Armenpflegerkonferenz“ in Brugg ein. An der Versammlung nahmen 47 Vertreter der Armenfürsorge aus 12 Kantonen teil. Diese Konferenz gilt als Geburtsstunde der heutigen SKOS (Spohn, Aregger, Hohn, Daniel & Schmid, 2005, S. 8). In der über hundertjährigen Vereinsgeschichte hat sich der Fachverband kontinuierlich weiterentwickelt und sich so den gesellschaftlichen Veränderungen angepasst. Heute besteht die SKOS aus rund 1'000 Mitgliedern aus den unterschiedlichsten Bereichen des Sozialwesens in der Schweiz (SKOS, n.d.e). Um mit einer solchen Mitgliederzahl handlungsfähig zu bleiben, muss die SKOS entsprechend organisiert sein. So wird im Anschluss auf die Organisationsstrukturen der SKOS eingegangen. Zur Veranschaulichung des Aufbaus der SKOS dient die Abbildung des Organigramms (Abbildung 1), welche am Schluss des Unterkapitels 2.1.1 zu finden ist.

2.1.1 Organigramm der SKOS

Wie bereits erwähnt, besteht die SKOS aus rund 1'000 Mitgliedern, welche an der jährlichen Mitgliederversammlung teilnehmen können. Die Mitgliedschaft richtet sich vor allem an Institutionen der öffentlichen Sozialhilfe sowie private Organisationen aus dem Bereich der Sozialhilfe. Heute sind Vertreter aus allen 26 Kantonen Mitglied bei der SKOS, wobei alle politischen Ebenen (Bund, Kantone, Gemeinden) vertreten sind. Dazu kommen einige Institutionen aus der privaten Sozialhilfe (SKOS, n.d.g). Die **Mitgliederversammlung** ist das mächtigste Organ des Vereins. Üblicherweise versammeln sich die Mitglieder einmal pro Jahr. Als oberstes Organ des Vereins beaufsichtigt die Mitgliederversammlung die Tätigkeit des Verbands, indem sie Beschlüsse fasst, welche anschliessend dem Vorstand und dem Fachbereich vorgelegt werden. Zudem genehmigt sie die Jahresrechnung und die Leistungsberichte. Schliesslich wählt sie das Präsidium und den Vorstand (SKOS, n.d.f).

Der **Vorstand** übernimmt die strategische Führung. Er besteht aus 50 Vertretern der Mitgliederversammlung, wobei darauf geachtet wird, dass alle Kantone, sowie Abgeordnete von möglichst vielen Sozialdiensten der Gemeinden und dem privaten Bereich des Sozialbereichs, vertreten sind. Im Vorstand sind zudem verschiedene Bundesämter, kantonale Sozialhilfekonferenzen und die Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und -direktoren (SODK) vertreten, welche den Vorstandsmitgliedern unterstützend zur Seite stehen. Der Vorstand übt eine Kontrollfunktion über die laufenden Geschäfte und Finanzen aus. Ausserdem ist er zuständig für die Überarbeitung und Herausgabe der SKOS-Richtlinien (SKOS, n.d.i).

Die **Geschäftsleitung** ist das ausführende Organ. Sie setzt sich wiederum aus 15 Mitgliedern des Vorstands zusammen, wobei auch in diesem Vereinsorgan auf eine ausgeglichene Verteilung zwischen den unterschiedlichen Organisationen aus dem Sozialbereich geachtet wird. Sie ist verantwortlich für die Umsetzung der Beschlüsse sowie für die Finanzplanung und Überwachung der Verbandsziele (SKOS, n.d.b). Daneben wählt die Geschäftsleitung Personen für die Geschäftsführung und ist die direkte Vorgesetzte der Geschäftsstelle (SKOS, n.d.c).

Die **Geschäftsstelle** übernimmt die operative Führung. Dabei richtet sie sich an die festgelegten Ziele des Verbands. In Zusammenarbeit mit den Kommissionen stellt sie Entscheidungsgrundlagen für die leitenden Organe zusammen (SKOS, n.d.c). Die fünf **Fachkommissionen** (Bildung und Forschung/ Organisationsentwicklung und Finanzen/ Rechtsfragen/ Richtlinien und Praxishilfen/ Sozialhilfe und Sozialpolitik) befassen sich intensiv mit den jeweiligen Problemfeldern.

Sie tragen unter anderem dazu bei, dass die Entscheidungsgrundlagen fachlich korrekt ausformuliert werden. Die Kommissionen bestehen aus Personen aus dem Verband oder aus externen Organisationen (SKOS, n.d.d).

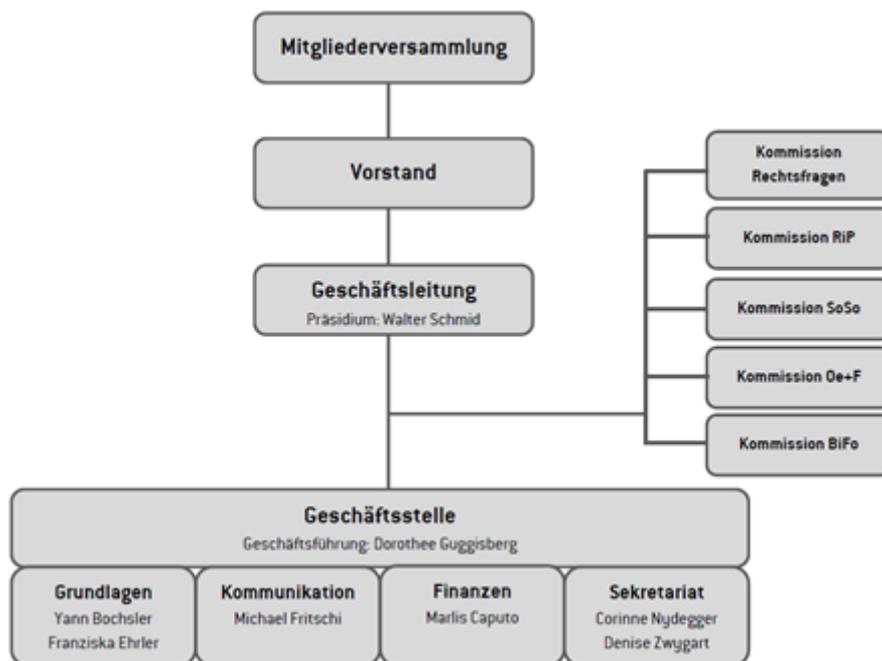


Abbildung 1. Das Organigramm der SKOS (RiP steht für Richtlinien und Praxishilfen, SoSo steht für Sozialhilfe und Sozialpolitik, Oe+F steht für Organisationsentwicklung und Finanzen, BiFi steht für Bildung und Forschung) (SKOS, n.d.h).

2.2 Die Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe

Wie bereits beschrieben, gibt der Fachverband regelmässig Richtlinien zur Bemessung und Umsetzung der Sozialhilfe in der Praxis heraus. Bei diesen sogenannten SKOS-Richtlinien handelt es sich um ein umfassendes Regelwerk, welches in der Praxis und der Rechtsprechung einen hohen Stellenwert eingenommen hat. Diese Bedeutsamkeit haben die SKOS-Richtlinien aufgrund des fehlenden Rahmengesetzes erhalten. Die SKOS schliesst mittels ihrer Richtlinien diese Lücke und versucht somit mehr Rechtssicherheit und Rechtsgleichheit in den unterschiedlichen Kantonen und Gemeinden zu gewährleisten (SKOS, 2005, S. 3).

Die SKOS-Richtlinien sind Empfehlungen, welche erst durch die jeweilige Gesetzgebung der Kantone verbindlich werden. In welchem Umfang die Richtlinien in den Kantonen umgesetzt werden, entscheiden diese durch den Erlass von entsprechenden Gesetzen und Verordnungen. Die Umsetzung erfolgt anschliessend in den einzelnen Gemeinden. Die Art der Umsetzung sowie die rechtlichen Grundlagen variieren folglich von Kanton zu Kanton (SKOS, 2005, S. 3). Der Kanton Bern erklärt in Art. 8 der Verordnung über die öffentliche

Sozialhilfe (SHV), dass die Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe der SKOS in der Fassung der vierten überarbeiteten Ausgabe vom April 2005 für den Vollzug der individuellen Sozialhilfe verbindlich sind, sofern das Sozialhilfegesetz (SHG) und die Sozialhilfeverordnung (SHV) keine andere Regelungen vorsehen. In dieser Auflage vom April 2005 wird unter anderem auf die Ausgestaltung des Anreizsystems der Sozialhilfe eingegangen, welches aktuell im Kanton Bern zur Anwendung kommt.

2.2.1 Entstehung und Entwicklung des Anreizsystems

Bevor auf das aktuelle Anreizsystem der Sozialhilfe eingegangen wird, folgt eine Beschreibung der Entwicklung seit der Einführung von Anreizen in die SKOS-Richtlinien bis hin zum aktuellen Anreizsystem. Anreize in der Sozialhilfe haben vor rund 20 Jahren Eingang in die SKOS-Richtlinien gefunden. Im Vergleich zur über hundertjährigen Geschichte der SKOS ist die Einführung von Anreizen somit eine jüngere Entwicklung. Wie es dazu gekommen ist und welche Anpassungen in diesen 20 Jahren gemacht wurden, soll in diesem Kapitel aufgezeigt werden.

Die Wirtschaftskrise anfangs der 1990er-Jahre, die in der Folge steigenden Arbeitslosenzahlen und die damit verbundene Zunahme der auf finanzielle Unterstützung angewiesenen Menschen haben die sozialpolitischen Debatten der 1990er-Jahre geprägt. In dieser Zeit lässt sich auch der Ausgangspunkt des ersten Anreizsystems der Sozialhilfe verorten. So wurde in den Richtlinien von 1997 der Grundsatz der finanziellen Existenzsicherung in einer Notlage mit der Pflicht zur Gegenleistung ergänzt. Über konkrete Massnahmen und Anreize zur beruflichen und sozialen Integration äusserte sich der Verband der SKOS zu diesem Zeitpunkt nicht (Hänzi, 2011, S. 248). Mit der Revision der SKOS-Richtlinien im Jahr 1998 wurden erste materielle Anreize für die berufliche Integration eingesetzt. Nach den SKOS-Richtlinien von 1998 wurden Anreize in Form von pauschalen Erwerbsunkosten und dem Verzicht auf die Rückerstattung von Sozialhilfegeldern vorgeschlagen (SKOS, 2007, Stand 11/98, E.1.1, zitiert nach Hänzi, 2011, S. 253). Mit der Ausgabe im Jahr 2000 sollte das bestehende Anreizsystem verbessert werden, mit dem Ziel Eigenleistungen angemessen zu belohnen. So wurden in den SKOS-Richtlinien 2000 Empfehlungen zur Entwicklung von neuen Unterstützungsmodellen mit einem verstärkten Einsatz von Anreizen ergänzt (SKOS, 2000, zitiert nach Hänzi, 2011, S. 254). Um die einheitliche Umsetzung zu garantieren, forderte die SKOS eine fachliche und personelle Begleitung der neuen Unterstützungsmodelle. Zudem sollte eine wissenschaftliche Evaluation des Modells gemacht werden (Hänzi, 2011, S. 254).

Im Jahr 2005 erfolgte eine Totalrevision der Richtlinien mit einer Neuorientierung zu einer Existenzsicherung nach dem Gegenleistungsprinzip. Als Grundlage der Anpassungen diente eine wissenschaftliche Studie über die Wirkungsweise der SKOS-Richtlinien. Zudem wurden Erfahrungen der erprobten Unterstützungsmodelle einbezogen. So wurden die Richtlinien mit neuen Elementen wie Einkommensfreibeträgen, Integrationszulagen und minimalen Integrationszulagen ergänzt. Mit diesen finanziellen Zulagen sollte eine differenzierte Belohnung der Eigenleistung der Sozialhilfebeziehenden ermöglicht werden (Hänzi, 2011, S. 259). Mit der Einführung des Einkommensfreibetrags wurde die Pauschale für allgemeine Erwerbsunkosten, welche 1998 eingeführt wurde, wieder aufgehoben (Hänzi, 2011, S. 261). Als eine weitere Massnahme zur Stärkung des Anreizsystems folgte die Verminderung des Grundbedarfs für alle Haushalte von rund 6.8% (Hänzi, 2011, S. 258). Weiter wurden die Behörden verpflichtet, Integrationsmassnahmen in Form von Projekten bereitzustellen. Die Pflicht der Gegenleistung wurde mit weiteren Verpflichtungen ergänzt. So wurde das Pflichtenheft der Sozialhilfebeziehenden mit der Auskunft- und Meldepflicht und mit der Pflicht zur Minderung der Bedürftigkeit erweitert (SKOS, 2005, 12/10, A.5.2). Zudem wurde eingeführt, dass bei einer Pflichtverletzung der Grundbedarf um maximal 15% gekürzt und die Anreize gestrichen werden können (SKOS, 2005, 12/10, A.8.4). Die SKOS-Richtlinien von 2005 wurden seither nur mit kleinen Anpassungen ergänzt. Am Anreizsystem der Sozialhilfe wurden keine weiteren Veränderungen vorgenommen, so dass es immer noch den SKOS-Richtlinien 2005 entspricht. So wird im Anschluss das aktuelle Anreizsystem basierend auf den oben erwähnten SKOS-Richtlinien von 2005 beschrieben und erläutert.

2.2.2 Das aktuelle Anreizsystem

Die Richtlinien zur Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe werden von der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) erarbeitet. Ebenso werden darin die Rahmenbedingungen für das aktuelle Anreizsystem definiert. Diese Richtlinien haben seit ihrer ersten Ausarbeitung sowohl in der Sozialhilfepraxis als auch der Rechtsprechung laufend an Bedeutung gewonnen. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich ein Sozialhilfebudget zusammensetzt und wie darauf das Anreizsystem der Sozialhilfe aufbaut.

Entsprechend den Richtlinien der SKOS setzt sich das **Budget eines Sozialhilfebeziehenden** aus drei verschiedenen Komponenten zusammen. Die materielle Grundsicherung als erste Komponente enthält den Grundbedarf für den Lebensunterhalt (GBL), Wohnkosten inklusive Wohnnebenkosten (WOK) und die medizinische Grundversorgung (MGV) (SKOS, 2005, B.1–B.4). Daneben werden als weitere Komponente situationsbedingte Leistungen (SIL) entrichtet. Es handelt sich hierbei um bedarfsorientierte Leistungen, welche die Selbständigkeit Sozialhilfebeziehender fördern sollen und ihre Ursache in der besonderen gesundheitlichen, wirtschaftlichen und familiären Lage einer

unterstützten Person haben (C.1). Als letzte Komponente werden ausserdem jene Sozialhilfebeziehenden mit finanziellen Anreizen mittels Integrationszulagen (C.2 & C.3) oder Einkommensfreibeträgen (E.1-2) belohnt, welche sich um ihre soziale und/oder berufliche Integration bemühen oder ebendiese aufrechterhalten.

Die nachfolgende Grafik (Abbildung 2) enthält alle möglichen Positionen eines Unterstützungsbudgets entsprechend vorangehenden Ausführungen. Darin abgebildet werden demzufolge die Kosten der materiellen Grundsicherung sowie die situationsbedingten Leistungen, welche als bedarfsbezogene Leistungen gemeinsam ein soziales Existenzminimum garantieren. Die leistungsbezogenen Zulagen dienen als Anreiz und können daher sanktioniert werden. Ebenso kann der GBL um maximal 15 % auf das absolute Existenzminimum gekürzt werden. Auf die bereits angetönten Anreize und Sanktionsmassnahmen wie auch die Existenzminima wird anschliessend ausführlicher eingegangen.

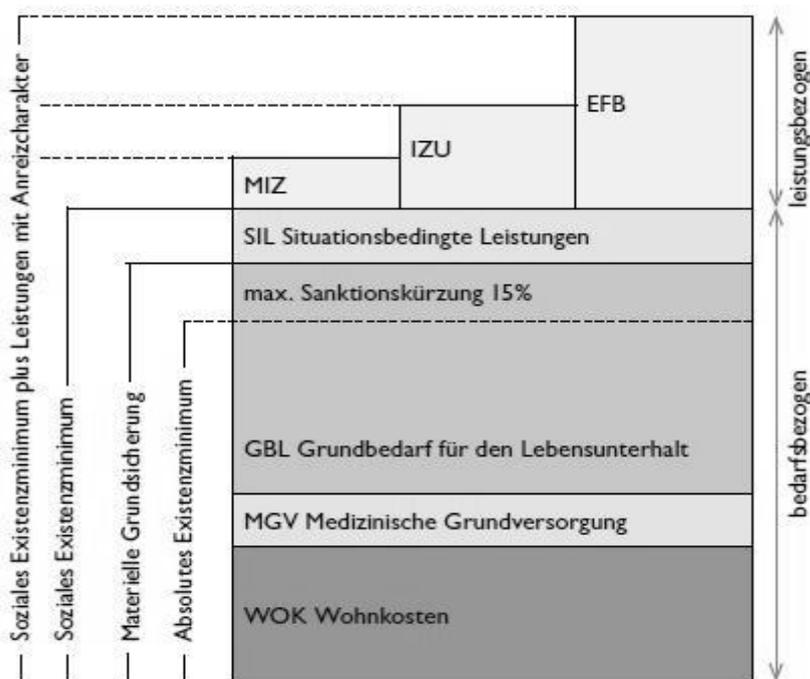


Abbildung 2. Aufbau eines sozialhilferechtlichen Unterstützungsbudgets (SKOS, 2005, A.6-3).

Die Sozialdienste im Kanton Bern wenden eine Palette von Anreiz- und Sanktionsmassnahmen an, um ihre Klientel auf möglichst effiziente Weise in den ersten Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren. Zugleich wird durch das Entrichten von Zulagen in der Sozialhilfe nicht nur das verfassungsrechtliche absolute Existenzminimum gedeckt, sondern ein soziales Existenzminimum garantiert, welches eine minimale Teilhabe am Gesellschaftsleben ermöglicht (SKOS, 2005, A.3-1). Die Gewährung dieses sozialen

Existenzminimums wird jedoch an die Mitwirkung der Sozialhilfebeziehenden gebunden. So erklärt die SKOS in ihren Richtlinien:

Massnahmen oder Programme zur beruflichen und/oder sozialen Integration bauen darüber hinaus spezifisch auf dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung auf: Die Leistung von Unterstützten in Form von Erwerbsarbeit, gemeinnütziger Tätigkeit, Betreuung, Nachbarschaftshilfe oder beruflicher bzw. persönlicher Qualifizierung usw. wird von den Sozialhilfeorganen mit einer Gegenleistung in Form einer Zulage bei der Unterstützungsbemessung oder eines Freibetrages bei der Einkommensanrechnung honoriert. Damit werden materielle Anreize geschaffen, die zur Eigenständigkeit motivieren sollen. (2005, A.4-3)

Diese Anreize werden als Integrationszulage (IZU), minimale Integrationszulage (MIZ) und Einkommensfreibetrag (EFB) bezeichnet. Ebenso sind Kürzung oder Streichung dieser Anreize möglich. Sowohl die Höhe als auch die Anspruchsvoraussetzungen des jeweiligen Anreizes werden nun genauer erläutert. Eine tabellarische Übersicht diesbezüglich findet sich am Ende dieser Erläuterungen (siehe Tabelle 1). Nach SKOS (2005, C.2-1) wird eine **Integrationszulage (IZU)** in Höhe zwischen 100–300 Franken all jenen Personen über 16 Jahren gewährt, die sich besonders um ihre soziale und/oder berufliche Integration bemühen, wobei eine Abstufung der Höhe der IZU entsprechend der Bedeutung der Tätigkeit für den Integrationsprozess vorgenommen wird. Mit der IZU werden Tätigkeiten wie der Besuch einer Schule auf Sekundarstufe II, das Absolvieren einer Berufslehre oder eines Berufspraktikums, der Besuch eines Beschäftigungs- oder Integrationsprogramms, das Verrichten gemeinnütziger oder nachbarschaftlicher Tätigkeit, die Erziehung von Kleinkindern und die Pflege von Angehörigen finanziell honoriert und gefördert, sofern diese nicht anderweitig finanziell abgegolten werden. Alleinerziehende Personen erhalten eine IZU in Höhe von mindestens 200 Franken, wenn sie aufgrund ihrer Betreuungstätigkeit keiner Erwerbsarbeit oder einer ausserfamiliären Integrationsaktivität nachgehen können (C.2-2). Die Sozialhilfeverordnung des Kantons Bern konkretisiert diesbezüglich in Art. 8a Abs. 2 lit. b, dass Alleinerziehende 200 bis 300 Franken pro Monat erhalten, wenn sie ein Kind unter vier Jahren, mehrere Kinder oder ein Kind mit einer Behinderung über vier Jahre betreuen und wenn sie wegen ihrer Betreuungsaufgaben keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Hänzi (2011, S. 188) erklärt prägnant, dass diese Klausel im Zusammenhang mit der Empfehlung zu sehen sei, dass der alleinerziehende Elternteil von den Sozialhilfeorganen nicht dazu gedrängt werden soll, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, solange das jüngste Kind das dritte Lebensjahr nicht vollendet habe.

Eine **minimale Integrationszulage (MIZ)** in Höhe von 100 Franken erhalten jene Personen über 16 Jahren, die trotz nachgewiesener Willigkeit aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder aufgrund fehlender geeigneter Integrationsmassnahmen nicht in der

Lage sind, eine besondere Integrationsleistung zu erbringen (SKOS, 2005, C.3-1). Begründet wird diese Zulage durch den Umstand, dass Personen, welche sich aus vorgenannten Gründen nicht um ihre Integration kümmern können, finanziell gleichgesetzt würden wie jene Personen, welche sich passiv verhalten und sich nicht um die Verbesserung ihrer Situation kümmern.

Einen **Einkommensfreibetrag (EFB)** erhalten all jene Personen über 16 Jahren, die im ersten Arbeitsmarkt einer Beschäftigung nachgehen, wobei als Anreiz ein Teil des Einkommens in der Bandbreite von 400–700 Franken nicht als Einkommen angerechnet wird (E.1-2). Die Sozialhilfeverordnung des Kantons Bern differenziert die Bemessung des Freibetrags. Art. 8e Abs. 2 SHV sieht vor, dass der Freibetrag bei Arbeitsaufnahme während der sozialhilferechtlichen Unterstützung bis zu einem Beschäftigungsgrad von 20% 200 Franken pro Monat beträgt und dieser bis zu einem Pensum von 100% auf 600 Franken steigt. Nach Art. 8e Abs. 4 SHV wird sechs Monate nach Aufnahme der Erwerbsarbeit dieser Freibetrag auf 200–400 Franken entsprechend der Höhe des Pensums beschränkt. Diese Bandbreite von 200–400 Franken entspricht der in Art. 8e Abs. 2 SHV geforderten Beschränkung des Freibetrags bei Erwerbsaufnahme vor Unterstützungsbeginn und den Freibeträgen für junge Erwachsene bis 25 Jahren, welche grundsätzlich in der Höhe beschränkt sind. Ebenso besagt Art. 8e Abs. 3 SHV, dass bei Alleinerziehenden mit einem oder mehreren Kindern unter 16 Jahren der Einkommensfreibetrag jeweils 100 Franken höher zu liegen hat. Ausschlaggebend für die Höhe des EFB sind somit der Beschäftigungsgrad, das Datum der Erwerbsaufnahme und die Betreuungsverpflichtung gegenüber Kindern. Zugleich kann auch die Lohnhöhe in die Berechnung des Freibetrags miteinbezogen werden. Die SKOS (2005, E.1-2) führt aus, dass hierdurch ein Anreiz zur möglichst umfassenden und einträglichen Erwerbstätigkeit von Sozialhilfebeziehenden geschaffen werde, wodurch auf langfristige Sicht finanzielle Leistungen der Sozialhilfe eingespart werden können.

Insgesamt soll auch darauf geachtet werden, dass Haushalte ohne Sozialhilfe nicht schlechter gestellt sind als erwerbstätige Haushalte mit Sozialhilfe. IZU, MIZ und EFB sind personenbezogene Leistungen und können dementsprechend in einem Haushalt von mehreren Personen kumulativ bezogen werden. Die SKOS (2005, E.1-3) sieht diesbezüglich eine Obergrenze pro Haushalt und Monat in Höhe von 850 Franken vor. Die Gewährung der verschiedenen Zulagen erscheint aufgrund der ausdifferenzierten Anspruchsberechtigungen komplex. Die nachfolgende Darstellung (Tabelle 1) soll deshalb die obigen Ausführungen kompakt zusammenfassen und für einen guten Überblick sorgen.

Tabelle 1

Übersicht der Zulagen

Bezeichnung	Höhe der Zulage	Anspruchsberechtigung
IZU	100–300 Franken entsprechend Beschäftigungsgrad	Besuch Sekundarstufe II, Berufslehre oder Berufspraktikum, Beschäftigungs- / Integrationsprogramm, Gemeinnützige / nachbarschaftliche Tätigkeit, Erziehung von Kleinkindern, Pflege von Angehörigen
IZU Alleinerziehend	200–300 Franken	Wenn keine Erwerbstätigkeit möglich, weil: - Kind unter 4 Jahren - Mehrere Kinder - Kind mit Behinderung über 4 Jahre
MIZ	100 Franken	Trotz nachgewiesener Willigkeit Integration nicht möglich aufgrund: - Gesundheitlicher Zustand - Fehlende geeignete Integrationsmassnahmen
EFB	200–400 Franken entsprechend Stellenprozent	- Arbeit im 1. Arbeitsmarkt - Beginn der Arbeitsaufnahme fand vor sozialhilferechtlicher Unterstützung statt - Grundsätzliche Beschränkung des EFB für junge Erwachsene
EFB Arbeitsaufnahme	200–600 Franken entsprechend Stellenprozent	- Arbeit im 1. Arbeitsmarkt - Arbeitsaufnahme während sozialhilferechtlicher Unterstützung - Maximale Dauer 6 Monate, dann normaler EFB
EFB Alleinerziehend	300–500 Franken entsprechend Stellenprozent	- Arbeit im 1. Arbeitsmarkt - Arbeitsaufnahme vor sozialhilferechtlicher Unterstützung - Mind. 1 Kind unter 16 Jahren
EFB Alleinerziehend und Arbeitsaufnahme	300–700 Franken entsprechend Stellenprozent	- Arbeit im 1. Arbeitsmarkt - Arbeitsaufnahme während sozialhilferechtlicher Unterstützung - Maximale Dauer 6 Monate, dann normaler EFB Alleinerziehend - Mind. 1 Kind unter 16 Jahren

Bemerkung. Der Bezug jeglicher Zulagen setzt ein Mindestalter von 16 Jahren voraus. Die Zulagen sind leistungsbezogen und können daher von mehreren Personen in einem

Haushalt bezogen werden. Dabei gilt jedoch eine maximale Obergrenze von insgesamt 850 Franken (Eschler & Hodel, 2013).

Nebst vorgenannten positiven Anreizen durch IZU, MIZ und EFB sind auch Negativanreize mittels **Kürzungen des monatlichen Unterstützungsbudgets** möglich, um Pflichtverletzungen zu sanktionieren. Wie schon zuvor findet sich am Ende dieser Ausführung eine tabellarische Übersicht, welche die Höhe der Kürzung sowie die jeweiligen Bedingungen erfasst (siehe Tabelle 2). Bei der Sanktionierung können die Zulagen sowie der Freibetrag gekürzt oder ganz gestrichen werden, ohne dass dies einer Verfügung bedarf. Ebenso kann eine Kürzung des GBL in Höhe von bis zu 15 % für die Maximaldauer von 12 Monate beziehungsweise bei Verlängerung um 24 Monate mittels beschwerdefähiger Verfügung geprüft werden. Die SKOS (2005, A.8-4) weist dabei explizit auf den Grundsatz der Verhältnismässigkeit hin. Einen Eingriff in das absolute Existenzminimum ist dabei nicht erlaubt. Eine Kürzung von mehr als 15 % gilt somit als unzulässig, da sie einen Eingriff in das verfassungsmässig geschützte Recht auf Existenzsicherung bedeuten würde. Ebenso gilt es, die Situation mitbetroffener Personen derselben Unterstützungseinheit angemessen zu berücksichtigen. Hänzi (2011, S. 297) erklärt treffend, dass damit das Bonus-System der SKOS-Richtlinien zusätzlich durch eine Malus-Komponente verstärkt wird. Die Ausführungen zu den möglichen Sanktionsmassnahmen werden in nachfolgender Übersicht (Tabelle 2) zusammengefasst dargestellt, um einen Überblick zu schaffen.

Tabelle 2

Übersicht der Sanktionsmassnahmen

Bezeichnung	Höhe	Bedingung
Kürzung IZU / MIZ / EFB	bestimmt durch Sozialarbeitende	- Keine Verfügung nötig
Streichung IZU / MIZ / EFB	Vollständige Zulage	- Keine Verfügung nötig
Kürzung GBL	Max. 15% des GBL	- Beschwerdefähige Verfügung nötig - Dauer max. 12 Monate - Verlängerung max. 12 Monate

Bemerkung. Bei mehrmaligen groben Verletzungen der Pflichten kann eine vollständige Einstellung der Unterstützungsleistungen geprüft werden. Die Sanktionen werden, sofern keine expliziten Angaben gemacht werden, so lange aufrechterhalten, bis die Anspruchsvoraussetzung für eine Zulage wieder erfüllt wird (Eschler & Hodel, 2013).

Die Ausführungen über positive Anreize und Sanktionsmassnahmen machen deutlich, dass aktive Unterstützte gegenüber passiven Unterstützten deutlich besser gestellt sind und

aktiven Alleinerziehenden die höchsten Anreize in Aussicht gestellt werden. Es wird demgemäss erkennbar, dass die in den SKOS-Richtlinien verwendeten Anreize monetärer Herkunft sind. Diese materiellen Anreize durch Integrationszulagen und Einkommensfreibeträgen sollen die Sozialhilfebeziehenden zur beruflichen und sozialen Integration und somit zur Eigenständigkeit motivieren. Es handelt sich hierbei um extrinsische Motivatoren. Auf die Motivationspsychologie und folglich die motivationale Funktionsweise von Anreizsystemen wird im Kapitel 3 ausführlich eingegangen.

2.2.3 Die Motion Studer

Mit der Motion Studer steht das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern im Fokus politischer Diskussionen. Der Grossrat Ueli Studer, Mitglied der Schweizerischen Volkspartei (SVP), fordert in seiner Motion „Kostenoptimierung bei der Sozialhilfe“, dass die wirtschaftliche Sozialhilfe, d.h. der Grundbedarf für den Lebensunterhalt, die situationsbedingten Leistungen sowie die Integrationszulagen um 10% gekürzt werden. Um diese Beschränkung der SKOS-Richtlinien vornehmen zu können, muss das Sozialhilfegesetz (SHG) angepasst werden, da die SKOS-Richtlinien in SHG Art. 8 als verbindlich erklärt werden (Studer, 2012).

Der Motionär begründet seine Forderung, dass angesichts der schlechten finanziellen Lage des Kantons Bern auch bei der Sozialhilfe Sparmöglichkeiten geprüft werden müssen. Er weist darauf hin, dass andere Kantone einen tieferen Ansatz bei den Integrationszulagen gewähren und dies den Anreiz der Eigenleistung zur Verbesserung der eigenen Situation verstärkt. Zudem sollen diese Massnahmen verhindern, dass Sozialhilfebeziehende ohne Arbeit finanziell besser gestellt sind, als wenn sie eine Arbeit im Niedriglohnsegment aufnehmen.

So möchte Herr Studer mit seinen Forderungen für eine Entlastung des Kantonshaushalts sorgen, das Anreizsystem der Sozialhilfe weiter verstärken und gleichzeitig gegen den beschriebenen Missstand vorgehen (Studer, 2012).

In der Herbstsession 2013 hat der Grosse Rat des Kantons Bern alle Forderungen der Motion Studer gutgeheissen. Wie die konkrete Ausgestaltung aussehen wird, ist noch unklar. Die Regierung des Kantons Bern hat nun den Auftrag, dem Grossen Rat des Kantons Bern innerhalb von zwei Jahren einen Entwurf der Gesetzesänderung der Sozialhilfeverordnung des Kantons Bern vorzulegen.

3 Motivationspsychologie

Nachdem nun das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern beschrieben und erklärt wurde, wird im Folgenden die Perspektive der Motivationspsychologie auf das Anreizsystem der Sozialhilfe erläutert. Anhand von drei unterschiedlichen Motivationsmodellen soll aufgezeigt werden, auf welchen psychologischen Mechanismen das Anreizsystem der Sozialhilfe basiert. In einem ersten Teil werden grundlegende Begriffe der allgemeinen Motivationspsychologie eingeführt. Es folgt anschliessend die Begründung der Auswahl der Theorien und im Anschluss werden die einzelnen Theorien erläutert.

3.1 Allgemeines bezüglich der Motivationspsychologie

Bei der Psychologie handelt es sich um eine empirische Wissenschaft, welche das Erleben und Verhalten des Menschen erforscht (Hobmair, 2003, S. 17). Die Motivationspsychologie ist eine Teildisziplin der Psychologie und legt den Fokus auf zielgerichtetes Verhalten, im Gegensatz zu zufälligem Handeln. Demnach interessiert sich die Motivationspsychologie für Fragen, die sich mit Kräften beschäftigen, die ein bestimmtes Handeln in Gang bringen und untersucht Prozesse, die dieses Verhalten in eine bestimmte Richtung lenken (Rheinberg & Vollmeyer, 2011, S. 13). Bei der Beschreibung und Erklärung des zielgerichteten Verhaltens hat sich der Begriff der Motivation durchgesetzt. Es handelt sich dabei um ein gedankliches Konstrukt der Psychologie. Rheinberg und Vollmeyer (2011) definieren Motivation als „die aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“ (S. 16). Anders ausgedrückt steht die Motivation für kognitive und emotionale Prozesse, die Verhalten in Gang bringen und dieses hinsichtlich seiner Richtung, Ausdauer und Intensität steuern (Vollmeyer, 2005, S. 10). Es gilt zwischen dem Begriff der Motivation als aktuellem Zustand und dem Motiv als stabile Präferenz zu unterscheiden. Nach Beckmann und Heckhausen (2006, S. 105) handelt es sich bei den Motiven um Bedürfnisse, die auf bestimmte inhaltliche Ziele ausgerichtet sind. Es sind situationsüberdauernde Antriebskräfte, welche für das Ausführen oder Nicht-Ausführen einer Handlung verantwortlich sind und der Motivation die Zielausrichtung vorgeben. Rheinberg und Vollmeyer (2011, S. 16) fassen Motive als überdauernde Bewertungsvorlieben auf, das heisst sie bilden stabile Präferenzen für das Erleben spezifischer Zustände. Anhand der Grundmotive nach D. McClelland (1987 zitiert nach Semmer & Udris, 2007, S. 163) sollen die obigen Beschreibungen zu den Motiven nochmals verdeutlicht werden. D. McClelland unterscheidet zwischen drei Grundmotiven einer handelnden Person, nämlich Macht-, Anschluss- und Leistungsmotive. Unter dem **Leistungsmotiv** versteht man eine Tendenz, sich mit einem Gütermassstab auseinanderzusetzen. Eine positiv leistungsmotivierte Person will die eigene Leistung vergleichen und es gut, besser oder am besten machen im Vergleich

zu anderen Personen. Beim **Machtmotiv** ist die Tendenz beim Handeln darauf ausgerichtet, das Erleben und Verhalten anderer Personen zu beeinflussen. Machtmotivierte Personen sind motiviert, Handlungen durchzuführen, welche ihren Einfluss auf Mitmenschen verstärken. Besteht das Ziel der Handlung darin, eine wechselseitige positive Beziehung herzustellen, so spricht man von einem **Anschlussmotiv** (Vollmeyer, 2005, S. 11).

In der klassischen Motivationspsychologie geht man davon aus, dass Motive nicht von Beginn an aktiv sind, sondern durch Situationsmerkmale aktiviert werden müssen, bevor sie verhaltenswirksam werden. Es werden je nach Situation unterschiedliche Motive angeregt, was sich anschliessend auf die aktuelle Handlungsmotivation auswirkt (Rheinberg, 2011, S. 72). Das Grundlagenmodell der klassischen Motivationspsychologie, welches im Folgenden abgebildet ist (Abbildung 3), zeigt den Zusammenhang von Motiven, Situation, der aktuellen Motivation und dem daraus resultierenden Verhalten.

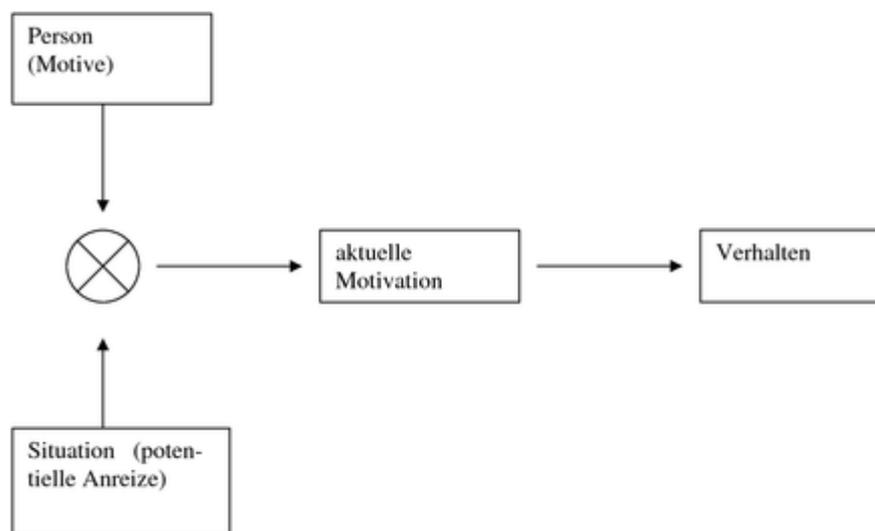


Abbildung 3. Grundlagenmodell der klassischen Motivationspsychologie (Vollmeyer, 2005, S. 11).

Situationsmerkmale, welche ein bestimmtes Motiv ansprechen, werden als Anreiz bezeichnet. Finden sich in einer bestimmten Situation Anreize, so entwickelt sich aus der Koppelung von Situationsanreizen und den persönlichen Motiven der Person die aktuelle Motivation, von der wiederum das Verhalten beeinflusst wird. Die Motive sind dabei eng mit den Situationsanreizen verknüpft, da es auf die individuelle Wahrnehmung der Person ankommt, welche Anreize in einer Situation eher wahrgenommen werden (Vollmeyer, 2005, S. 11). Zur Erläuterung dieser Zusammenhänge dient folgendes fiktives Beispiel mit den drei Grundmotiven nach McClelland:

An einem Weiterbildungskurs erhalten die Teilnehmenden den Auftrag, Gruppen zu bilden. In den neu entstandenen Gruppen soll anschliessend der Leistungsnachweis erarbeitet werden. In dieser Situation nimmt eine Person mit einem hohen Anschlussmotiv, das Situationsmerkmal der Geselligkeit und der Möglichkeit, andere Personen kennenzulernen und positive Beziehungen herzustellen, wahr. Daraus entwickelt sich die aktuelle Motivation dieser Person, mit den andern Teilnehmern in Kontakt zu treten, welches wiederum einen Einfluss auf das Verhalten der Person hat. Eine andere Person, welche eher leistungsmotiviert ist, bemerkt in der Situation den Anreiz des Vergleichs und der Möglichkeit, eine herausragende Leistung zu erbringen. Bei dieser Person erfolgt die aktuelle Motivation, eine leistungsstarke Gruppe zu bilden. Eine dritte Person mit hohem Machtmotiv sieht in derselben Situation den Anreiz, innerhalb der Gruppe eine einflussreiche Funktion einzunehmen, um die andern Teilnehmer beeinflussen zu können.

Nachdem nun das Grundlagenmodell der klassischen Motivationspsychologie beschrieben wurde, wird im Folgenden auf die Unterscheidung zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation eingegangen. **Intrinsische Motivation** bezeichnet ein Verhalten, welches aus sich heraus entsteht, ohne dass eine Belohnung erwartet wird. Anders ausgedrückt wird eine intrinsisch motivierte Tätigkeit um ihrer Selbstwillen vollzogen. Im Gegensatz dazu sind **extrinsisch motivierte Handlungen** von der Umwelt angeregt, das Verhalten wird aufgrund einer Belohnung gezeigt. Der Beweggrund des Verhaltens liegt somit ausserhalb der Handlung (Rheinberg, 2006, S. 335). Eine strikte Trennung dieser beiden Motivationsarten kann nicht gemacht werden, da Handlungen unter Umständen sowohl intrinsisch als auch extrinsisch motivierte Anteile beinhalten können. Neben dieser erschwerten Abgrenzung wird der Begriff der intrinsischen Motivation in der Motivationspsychologie unterschiedlich definiert und verwendet. So gibt es für den Begriff der intrinsischen Motivation unterschiedliche Definitionen ohne gemeinsamen Bedeutungskern (Rheinberg, 2006, S. 333). Aus diesem Grund empfiehlt Rheinberg (2006) auf diese Unterscheidung zu verzichten und stattdessen den gemeinten Sachverhalt präzise zu beschreiben (Rheinberg, 2006, S. 339). Trotz dieser berechtigten Kritik und Forderung hat sich die Differenzierung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation in vielen Fachpublikationen (vgl. z. B. Schiefele & Streblow, 2005; Hobmair, 2003; Rheinberg, 2006) durchgesetzt. Diese Arbeit stützt sich auf die obige Definition von Rheinberg (2006), Abweichungen von dieser Definition werden entsprechend gekennzeichnet und beschrieben.

Nachdem nun allgemeine Begriffe der Motivationspsychologie definiert und die wichtigsten Unterscheidungen aufgezeigt wurden, werden im Folgenden drei unterschiedliche Motivationstheorien vorgestellt. Anhand dieser erfolgt in Kapitel 4 die Anwendung auf das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern. Mit dem Theorie- und Anwendungsteil wird

die Funktionsweise des Anreizsystems der Sozialhilfe aus der Perspektive der Motivationspsychologie nachvollziehbar gemacht. Da es eine Vielzahl von unterschiedlichen Motivationstheorien gibt, welche die Zielgerichtetheit des menschlichen Verhaltens erklären (Vollmeyer, 2005, S. 9), musste eine Auswahl getroffen werden.

Motivationstheoretische Erklärungsansätze lassen sich in zwei unterschiedliche Herangehensweisen unterteilen, nämlich in Inhalts- und Prozesstheorien. So befassen sich **Inhaltstheorien** mit dem Inhalt von Motiven und zeigen, was im Individuum und seiner Umwelt ein bestimmtes Verhalten erzeugt und aufrechterhält. Im Gegensatz dazu befassen sich **Prozesstheorien** mit den kognitiven Prozessen und Einflussfaktoren, welche das Verhalten hervorrufen (Semmer & Udris, 2007, S. 162). Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche Aspekte der Motivationspsychologie einbezogen werden und somit ein möglichst facettenreiches Bild des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern aus der Perspektive der Motivationspsychologie aufgezeichnet werden kann. Aus diesem Grund wurde darauf geachtet, dass sowohl Inhaltstheorien wie auch Prozesstheorien vertreten sind. Folgende drei Motivationstheorien wurden ausgewählt.

Bei der **Theorie des operanten Konditionierens** handelt es sich grundsätzlich um eine Lerntheorie, welche den Begriff der Motivation umgeht. Da es sich bei dieser Theorie um keine Motivationstheorie im engeren Sinne handelt, kann sie nicht in Prozess- und Inhaltstheorie unterteilt werden. Trotzdem kann sie zur Erklärung über die Entstehung und Beeinflussung von zielgerichtetem Verhalten herangezogen werden (Schlag, 2009, S. 27). So wird sie im Rahmen der vorliegenden Arbeit zur Beschreibung der Funktionsweise des Anreizsystems eingesetzt.

Die Theorie des operanten Konditionierens nach B. F. Skinner beschreibt, wie das menschliche Verhalten durch Anreize von aussen beeinflusst werden kann. Angermeier (1994, S. 1) bezeichnet das operante Konditionieren als „das Kernstück der modernen Psychologie und [es] dient damit gleichzeitig als Grundlage für das Verständnis der Entwicklung, der Emotionen, der Verhaltensmodifikation und der Persönlichkeit schlechthin.“ Das operante Konditionieren basiert auf dem Menschenbild des Behaviorismus, welcher sich nur auf beobachtbares Verhalten stützt und dadurch individuelle Erlebnisswelten nicht berücksichtigt. So befasst sich die Theorie ausschliesslich mit Anreizen aus der Umwelt (Hobmair, 2003, S. 34). Dies entspricht dem Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern dahin gehend, dass es ausschliesslich mit finanziellen Anreizen das Verhalten der Sozialhilfebeziehenden zu beeinflussen versucht. Zudem lassen sowohl das operante Konditionieren als auch das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern die subjektive Perspektive des Einzelnen ausser Acht.

Mit dem **Erweiterten Kognitiven Motivationsmodell** nach H. Heckhausen wird der einseitigen Betrachtungsweise der Anreize entgegengewirkt. Das Modell überzeugt dahin gehend, dass es mehrere und unterschiedliche Anreize berücksichtigt und damit auch die individuelle Erlebniswelt des Einzelnen mit einbezieht (Falko & Rheinberg, 2011, S. 133). Es handelt sich dabei um eine Prozesstheorie, welche sich mit dem Geschehen zwischen Motiv und Handlung befasst (Semmer & Udris, 2007, S. 165). Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell wurde in den 80er-Jahren entwickelt und gehört zu der Gruppe der Erwartungs-Wert-Theorien, welche neben der Motivationspsychologie auch im Bereich der Ökonomie weit verbreitet sind. Die Erwartungs-Wert-Theorien basieren auf der Grundannahme, dass eine Person diejenige Handlung ausführt, von der sie vermutet, dass sie mit grosser Wahrscheinlichkeit zu einem erstrebenswerten Ziel führt (Schlag, 2009, S. 15).

Um die beiden oben beschriebenen Motivationstheorien zu ergänzen, wurde weiter eine Inhaltstheorie gewählt, welche sich mit den Motiven befasst, die den Menschen zu einer Handlung anregen (Semmer & Udri, 2007, S. 163). Es handelt sich um die **Theorie der kognitiven Evaluation** von E. L. Deci und R. M. Ryan, welche im Rahmen der Selbstbestimmungstheorie beschrieben wird. Sie wurde aufgrund von Quer- und Feldstudien entwickelt und befasst sich mit materiellen Anreizen und deren Einfluss auf die intrinsische Motivation (Vollmeyer & Brunstein, 2005, S. 44).

3.2 Operantes Konditionieren

Bedeutend zur Erklärung von der verhaltensverstärkenden Wirkung von Anreizen sind unter anderem die Arbeiten zum operanten Konditionieren des Behavioristen Burrhus F. Skinner (1948, zitiert nach Schlag, 2009, S. 11-12), welche er in den 1940er- und 1950er-Jahren entwickelte. Schlag (2009, S. 28) beschreibt das operante Konditionieren als die heute am häufigsten genutzte Lerntheorie, um gezielt das Verhalten von Mitmenschen zu beeinflussen. Im vorliegenden Unterkapitel erfolgen nun Erläuterungen bezüglich der Theorie des operanten Konditionierens. Dabei wird zuerst auf das Grundprinzip des operanten Konditionierens eingegangen. Anschliessend erfolgen Erläuterungen zu weiteren Basisphänomenen der Theorie.

3.2.1 Grundprinzip des operanten Konditionierens

B. F. Skinner verstand sich als radikaler Behaviorist, welcher ausschliesslich beobachtbares Verhalten zum Gegenstand seiner Forschung machte. Zu Beginn seiner Forschungstätigkeit stützte sich B. F. Skinner auf die Arbeiten von Edward L. Thorndike, Psychologe und Vertreter des Behaviorismus, und entwickelte im Verlauf seiner Forschungstätigkeit dessen

Theorie weiter. B. F. Skinner war davon überzeugt, dass Konsequenzen, die auf ein Verhalten folgen, dieses beeinflussen (Schlag, 2009, S. 28).

Die Theorie des operanten Konditionierens basiert auf der Grundannahme, dass der Mensch aktiv in seiner Umwelt agiert. Der Mensch zeigt ein beliebiges Verhalten, auf welches wiederum eine Reaktion aus der Umwelt erfolgt. Anhand der Konsequenzen lernt der Mensch, sein Verhalten effektiv einzusetzen, um die gewünschten Folgen der Handlung zu erzielen; dieses Verhaltensprinzip ist auch unter dem Namen „Lernen durch Versuch und Irrtum“ bekannt (Schlag, 2009, S. 28). B. F. Skinner erforschte systematisch die Zusammenhänge zwischen dem Verhalten und nachfolgenden Konsequenzen. Dazu entwickelte er eigens eine Versuchskammer, in welcher er das Verhalten von Ratten und Tauben beobachten konnte. Diese Versuchseinrichtung wird auch „Skinner-Box“ genannt (Kiesel & Koch, 2012, S. 14). In diesen Versuchskäfigen konnten die Tiere artgerechte Handlungen ausführen. So konnten Ratten in der Versuchskammer beispielsweise einen Hebel betätigen. Die eingesperrten Tiere drückten diesen Hebel zu Beginn zufällig. Auf die Handlung des Hebeldrückens erfolgte eine bestimmte Reaktion, beispielsweise erschien Futter oder es erklangen schrille Töne. Nach mehrmaligen Wiederholungen des gleichen Verhaltens lernten die Ratten mit der Zeit den Zusammenhang zwischen dem Hebel und der Konsequenz (Hobmair, 2003, S. 154). So koppelte die Ratte beispielsweise das Verhalten des Hebeldrückens mit dem Erwerb von Futter. Durch die Verknüpfung des Verhaltens mit der Folge betätigte die Ratte den Hebel gezielt, um Futter zu erhalten. Anders verhielt es sich, wenn die Ratte beim Drücken des Hebels eine unangenehme Folge erwartete. Diese Erwartungshaltung, welche bereits mit einer vorhergehenden Erfahrung entstanden ist, hatte zur Folge, dass die Ratte den Hebel selten bis nie betätigte. Anhand der Beobachtungen des Verhaltens der Tiere formulierte B. F. Skinner die Theorie des operanten Konditionierens, welche besagt, dass angenehme Konsequenzen eines Verhaltens dazu führen, dass die Handlung vermehrt durchgeführt wird. Unangenehme Konsequenzen hingegen bewirken, dass das Verhalten seltener gezeigt wird. Verhaltenskonsequenzen können neben der Unterscheidung in angenehm und unangenehm weiter differenziert werden. Im Anschluss erfolgt die Definition von Verhaltenskonsequenzen und weiteren Formen von Verhaltenskonsequenzen.

Positive Verstärkung entspricht einer angenehmen Verhaltenskonsequenz, welche die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass das Verhalten wiederholt wird. Darunter wird beispielsweise Lob, Anerkennung, Nahrung, Geld etc. verstanden. Mit einem positiven Verstärker wird die Aufmerksamkeit auf die aufbauenden Verhaltensweisen und den Erfolg gelenkt. Mit **negativen Verstärkern** wird eine weitere Art einer angenehmen Konsequenz beschrieben. Wird eine unangenehme Konsequenz aufgehoben, so hat dies wiederum einen fördernden Einfluss auf das Verhalten. Durch die negative Verstärkung fällt eine unangenehme Folge

weg oder durch den Einsatz des Verstärkers kann einer unliebsamen Konsequenz ausgewichen werden. In der Folge wird das Verhalten mit grosser Wahrscheinlichkeit häufiger gezeigt, da der Einsatz des negativen Verstärkers eine wünschenswerte Wirkung erzielt. Ein negativer Verstärker ist beispielsweise das Entfernen von Schmerz, das Aufheben von Verboten oder die Entfernung von unangenehmen Lärm-, Licht- oder Wärmequellen (Kiesel & Koch, 2012, S. 23; Schlag, 2009, S. 32-33). Prinzipiell lässt sich sagen, dass Verstärker Verhaltenskonsequenzen sind, welche dazu führen, dass das Verhalten häufiger gezeigt wird (Hobmair, 2003, S. 156).

Im Gegensatz dazu steht die **Bestrafung** als Verhaltenskonsequenz, welche eine unangenehme Wirkung hat und die Häufigkeit des unerwünschten Verhaltens vermindert, beziehungsweise dazu führen soll, dass das Verhalten nicht mehr gezeigt wird (Hobmair, 2003, S. 246). Schlag (2009) unterscheidet zwischen direkter und indirekter Bestrafung, während Kiesel und Koch (2012) keine begriffliche Unterscheidung einführen. Damit die beiden Arten der Bestrafung begrifflich klar auseinandergehalten werden können, stützt sich diese Arbeit auf die Begrifflichkeiten nach Schlag (2009, S. 34). Bei der **direkten Bestrafung** handelt es sich um eine unangenehme Folge auf das gezeigte Verhalten. Dadurch wird das Verhalten weniger oft bis gar nicht mehr gezeigt. Direkte Bestrafungen sind beispielsweise tadelnde Worte, Strafen und Schläge oder andere Schmerzreize. Mit dem Einsatz von Bestrafung wird die Aufmerksamkeit auf das negative Verhalten und den Misserfolg gelenkt. Mit **indirekter Bestrafung** wird eine Konsequenz bezeichnet, welche eine angenehme Folge verhindert oder aufhebt. Dies erfolgt beispielsweise, wenn die Eltern ihrem Kind, als Reaktion auf ein ungezogenes Verhalten, den Nachtisch vorenthalten oder ein Verhalten durch Hausarrest bestraft wird (Schlag, 2009, 34).

Der Einsatz von Bestrafung als Erziehungsmethode ist umstritten. Hobmair (2002) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass beim Einsatz von Bestrafungen auch ethische Bedenken mitschwingen und dass Bestrafung neben der Verminderung des unerwünschten Verhaltens negative Nebenwirkungen mit sich bringt. So fördert Bestrafen das Flucht- und Vermeidungslernen, sodass das unerwünschte Verhalten unterdrückt wird. Aus Angst vor der Strafe wird das Verhalten unterdrückt und nicht wie gewünscht verlernt. Dazu lenkt die Strafe den Fokus auf negative Aspekte des Verhaltens, was zu feindseligem und negativem Verhalten führen kann. Daneben erschwert es die Beziehung zwischen strafenden Personen und bestrafte Personen. Zudem kann Bestrafung Verletzungen nach sich ziehen, sowohl körperliche als auch psychische Schäden auslösen (Hobmair, 2002 S. 247-248).

Eine Unterscheidung der Verhaltenskonsequenzen nach ihrer Wirksamkeit kann nicht vollzogen werden. Dies ist darin begründet, dass die „Stärke“ des Verstärkers sich nicht linear zur Wirksamkeit verhält, sondern sich im mittleren Bereich der Reizstärke befindet.

Dies lässt sich gut an einem Beispiel verdeutlichen: So bewirkt die Steigerung der Futterration bis zu einem gewissen Punkt den Lernerfolg des gewünschten Verhaltens bei einer Ratte, doch sobald die Menge die Sättigung übersteigt, wirkt der Verstärker nicht mehr (Kiesel & Koch, 2012, S. 25).

Eine weitere Unterscheidung machen Kiesel und Koch (2012, S. 24), indem sie zwischen Primär- und Sekundärverstärkern und generalisiertem Sekundärverstärker unterscheiden. Mit **Primärverstärker** werden Verhaltenskonsequenzen bezeichnet, welche auf angeborenen Grundbedürfnissen basieren und somit direkt als angenehm oder unangenehm empfunden werden. Primärverstärker erfordern keinen vorgängigen Lernprozess. Beispiele dazu sind unter anderem Schmerz oder das Bedürfnis nach Nahrung, welche als angenehm oder unangenehm empfunden werden, ohne dass bereits vorgängige Erfahrungen mit diesen Bedürfnissen gemacht wurden.

Im Gegensatz dazu setzt ein **Sekundärverstärker** einen Lernprozess voraus. Es muss eine Verknüpfung zwischen einer natürlichen Empfindung und dem Sekundärverstärker vorhanden sein, damit er zur Verhaltensmodifikation eingesetzt werden kann (Kiesel & Koch, 2012, S. 24). Bei einer Schulnote handelt es sich beispielsweise um einen Sekundärverstärker. Ursprünglich sind Noten einfach Zahlen, also ein neutraler Reiz, der ohne Lernprozess weder ein angenehmes noch ein unangenehmes Gefühl auslöst. Erst durch Erfahrung und Lernprozesse findet eine Verknüpfung zwischen guten Schulnoten und Erfolgserlebnissen statt. Nach der Verknüpfung werden gute Noten als etwas Erstrebenswertes betrachtet und können dadurch als Verstärker eingesetzt werden.

Als wichtigster Verstärker für das operante Konditionieren gilt der **generalisierte Sekundärverstärker**, wie beispielsweise Geld. In der Verwendung hat der generalisierte Sekundärverstärker den Vorteil, dass kein Sättigungsgefühl eintreten kann. Nicht generalisierte Verstärker können nur solange und in dem Mass ihre Wirksamkeit aufrechterhalten, wie das Bedürfnis nicht befriedigt ist. Sobald eine Sättigung eingetreten ist, verlieren die Verstärker vorübergehend den Anreizcharakter, wie beispielsweise bei Nahrung, Sexualität oder Schlaf. Mit Geld können viele unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche eingetauscht werden, sodass er unabhängig vom aktuellen Bedürfniszustand eingesetzt werden kann und dadurch gegen den Sättigungseffekt gefeit ist (Schlag, 2009, S. 31).

3.2.2 Basisphänomene des operanten Konditionierens

Nachdem das Grundprinzip mit den jeweiligen Formen ausgeführt wurde, wird nun das Augenmerk auf die Basisphänomene des operanten Konditionierens gelegt. In einem ersten Teil wird beschrieben, welche Effekte berücksichtigt werden müssen, um ein Verhalten abzuschwächen und zu löschen. Anschliessend wird auf fördernde und hindernde

Rahmenbedingungen eingegangen, um schliesslich unterschiedliche Vorgehensweisen zur Verhaltensmodifikation zu erörtern.

Um ein Verhalten abzuschwächen und die Auftretenswahrscheinlichkeit zu verringern, gibt es drei Möglichkeiten. Einerseits können die Anreize entfernt werden, welche das unerwünschte Verhalten aufrechterhalten, so dass weder eine positive noch eine negative Konsequenz auf das unerwünschte Verhalten erfolgt. Dies entspricht einer sogenannten **Löschung** des Verhaltens. Indem eine neutrale Reaktion auf das unerwünschte Verhalten erfolgt, verliert die vorhandene Verknüpfung des Verhaltens mit einer Konsequenz an Bedeutung, was einer Löschung der gelernten Verbindung gleichkommt (Kiesel & Koch, 2011, S. 33). Als zweite Variante kann ein gegensätzliches Verhalten aufgebaut und verstärkt werden, so dass die unerwünschte Verhaltensweise durch das geförderte Verhalten abgelöst wird. Die dritte Möglichkeit besteht darin, dass unerwünschte Verhalten zu bestrafen (Schlag, 2009, S. 36). Wie bereits beschrieben (vgl. Kapitel 3.2.1), vermindert Bestrafung das unerwünschte Verhalten nicht zwangsläufig, sondern führt zu einer Unterdrückung des Verhaltens aus Angst vor der negativen Konsequenz (Hobmair, 2002, S. 247-248). Neben den ethischen Bedenken spricht die geringe Wirksamkeit gegen den Einsatz von Strafen. Als besonders erfolgreich beim Abbau von unerwünschtem Verhalten postuliert Schlag (2009, S. 36) eine Kombination der ersten und zweiten Möglichkeit. So ist die Abschwächung eines unerwünschten Verhaltens am erfolgreichsten, wenn die positiven Anreize des Verhaltens entfernt werden durch sogenannte Löschung und ein konkurrenzierendes Verhalten durch positive Verstärker aufgebaut wird.

Um erwünschtes Verhalten hervorzurufen und zu festigen, muss auf die **räumliche und zeitliche Nähe** des Verstärkers und des Verhaltens geachtet werden. So ist für den Aufbau eines Verhaltens wichtig, dass die handelnde Person die Handlung als die Konsequenz verursachend wahrnimmt. Eine Verknüpfung des ausgeführten Verhaltens mit der Konsequenz ist eine Voraussetzung, damit die Verhaltenskonsequenz eine Wirkung erzielen kann. So ist eine räumliche und zeitliche Nähe des Verstärkers und der Handlung erforderlich, damit eine kontingente Beziehung zwischen Verhalten und Konsequenz zustande kommen kann (Kiesel & Koch, 2012, S. 44).

C. B. Ferster und B. F. Skinner (1957, zitiert nach Kiesel & Koch, 2012 S. 33) untersuchten verschiedene Muster der Bedingungen, unter welchen ein Verstärker verabreicht wird. Diese sogenannten Verstärkungspläne erforschten sie auf ihre Wirksamkeit hin. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Verstärkungspläne mit ihren Vor- und Nachteilen beschrieben. Bei einer **kontinuierlichen Verstärkung** folgt auf alle Ausführungen des gewünschten Verhaltens eine Verstärkung. Diese bringt den Vorteil mit sich, dass die gewünschte Verhaltensweise rasch angeeignet wird, da die Verknüpfung zwischen der Verstärkung und

dem Verhalten durch den stetigen Einsatz rasch erfolgt. Dadurch eignet sich diese Art der Verhaltensverstärkung vor allem für die Anfangsphase eines Verhaltensaufbaus. Der Nachteil liegt darin, dass die gewünschte Handlung ebenfalls rasch vergessen geht, wenn die erwartete Verstärkung ausbleibt.

Bei der **intermittierenden Verstärkung** wird die Verhaltensweise nur gelegentlich verstärkt. Dies verhindert eine rasche Löschung, sodass die gewünschte Verhaltensweise trotz fehlender Verstärkung häufiger gezeigt wird. Dieser Unterschied lässt sich mit der Kontingenz zwischen Verhalten und Konsequenz erklären. Bei einer stetigen Verstärkung wird die Verbindung zwischen dem Verhalten und der Konsequenz rasch geknüpft. Doch ebenso schnell wie die Verhaltensweise gelernt wurde, wird sie wieder verlernt, sobald die gelernte Konsequenz wegbleibt. Bei einer unregelmässigen Reaktion auf das Verhalten wird mehr Zeit benötigt, um die Assoziation zu machen, doch ein Wegfall der Verstärkung führt nicht zu einer sofortigen Löschung des Verhaltens, da die Konsequenz auch bisher nicht bei jeder Gelegenheit erfolgte (Kiesel & Kocher, 2012, S. 33).

Bei der intermittierenden Verstärkung kann weiter zwischen Quoten- und Intervallverstärkung unterschieden werden. Bei der **Quotenverstärkung** verstärkt man erst, wenn eine bestimmte Anzahl des gewünschten Verhaltens erfolgt ist. So wird beispielsweise bei jedem sechsten oder durchschnittlich jedem sechsten Auftreten des Verhaltens eine Verstärkung eingesetzt. Bei der **Zeitintervallverstärkung** wird in einem bestimmten Zeitintervall die Verstärkung abgegeben, zum Beispiel alle 50 Sekunden. Bei beiden Verstärkern kann die Verstärkung **fix** erfolgen, das heisst exakt in den entsprechenden Intervallen und Quoten oder die Verstärkung erfolgt **variabel**, so dass es im Durchschnitt in etwa jedes sechste Mal verstärkt wird oder durchschnittlich alle 50 Sekunden eine Verstärkung erfolgt. Das gewünschte Verhalten wird schneller erlernt, je häufiger und regelmässiger der Verstärker eingesetzt wird. Doch dieser schnelle Erfolg verliert ebenso rasch an Wirkung, wenn der Verstärker ausbleibt. So ist eine Kombination unterschiedlicher Verstärkerarten am effektivsten. Zu Beginn sollten die gewünschten Verhaltensweisen kontinuierlich verstärkt werden, um im Laufe des Verhaltensaufbaus nach variablen Quoten zu verstärken. Im Verlauf des Prozesses können die Quoten laufend erhöht werden (Kiesel & Kocher, 2012, S. 34).

B. F. Skinner ging noch einen Schritt weiter und erarbeitete mit seinen Versuchstieren komplexe Verhaltensweisen durch stufenweises Annähern der Verhaltensformung. Dieses Vorgehen ist unter dem Namen **Shaping** bekannt. Dabei wird jede Annäherung an das gewünschte Verhalten systematisch verstärkt. Dies hat zur Folge, dass das Verhalten vermehrt gezeigt wird. In einem weiteren Schritt werden vom gezeigten Verhalten nur noch die Bewegungen verstärkt, welche noch mehr in die gewünschte Richtung gehen. Dies kann

über mehrere Stufen gemacht werden, bis das gewünschte Verhalten erlernt wird (Mazur, 2006, S. 193–194).

Eine andere Methode der Verhaltensformung, welche auch oft bei Tieren eingesetzt wird, ist **Chaining**, was die Verkettung einzelner Verhaltensweisen zu einem Ganzen beschreibt. Dabei wird mit dem ersten Schritt der Verhaltensabfolge begonnen. Sobald dieser genügend eingepägt ist, wird die Verhaltensweise nur noch mit dem zweiten Teil der Bewegungsabfolge verstärkt. Dies kann so weiter geführt werden, bis der ganze Verhaltensablauf eingepägt ist (Kiesel & Koch, 2012, S. 38). So wird beispielsweise einem Kleinkind für das selbständige Hosen anziehen zuerst gelernt, wie das eine Bein in die Hose gesteckt wird. Es folgen aufbauend Teile des Verhaltensablaufes bis schliesslich die Hose selbständig ohne Hilfe von der Bezugsperson angezogen werden kann.

Ein weiteres Phänomen des operanten Konditionierens ist die Generalisierung und die Diskrimination. Von **Generalisierung** wird gesprochen, wenn das gewünschte Verhalten in ähnlichen Situationen gezeigt wird. Dieses Phänomen konnte anhand von Beobachtungen an Tauben in der Skinnerbox belegt werden. So haben Tauben bei einer bestimmten Lichtfrequenz nach der Betätigung eines Hebels Futter erhalten. Sobald die Tauben mit einer ähnlichen Lichtfrequenz bestrahlt wurden, drückten sie den Hebel häufiger. Sie haben die Verbindung vom Verhalten und der darauf folgenden Konsequenz auf ähnliche Situationen übertragen (Kiesel & Koch, 2012, S. 35). Der Gegeneffekt ist die **Diskrimination**. Bei einer Diskrimination wird das Verhalten ausschliesslich in bestimmten Situationen gezeigt. Wenn das Verhalten nur unter ganz bestimmten Situationsbedingungen verstärkt wurde, werden diese eingepägt, wodurch das Verhalten nur unter den entsprechenden Bedingungen gezeigt wird (Kiesel & Koch, 2012, S. 37).

3.3 Erweitertes Kognitives Motivationsmodell

Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell gehört zu der Gruppe der Erwartungs-Wert-Theorien und wurde in den 80er-Jahren von Heinz Heckhausen entwickelt (1977, zitiert nach Rheinberger, 2006, S. 339). Beckmann und Heckhausen (2006) bezeichnen die Erwartungs-Wert-Theorie als eine grundlegende Theorie, wovon Teile in allen aktuelleren Motivationstheorien zu finden sind. Erste Ansätze der Erwartungs-Wert-Theorie lassen sich bereits in den Ausführungen zur Feldtheorie von K. Lewin und in den Publikationen von E. Tolman finden (Beckmann & Heckhausen, 2006, S. 125). Neben der Psychologie sind Erwartungs-Wert-Theorien vor allem in der Ökonomie weit verbreitet. So kann der ökonomische Erklärungsansatz für das menschliche Verhalten, der Homo oeconomicus, als eine Variation einer Erwartungs-Wert-Theorie verstanden werden (Rothmund & Eder, 2011, S. 83). Der Homo oeconomicus vertritt ein Menschenbild, welches die Person als nutzenmaximierend, rational handelnd und auf die eigenen Ziele fokussiert beschreibt

(Rothmund & Eder, 2011, S. 58). Die Theorie nach H. Heckhausen ist eine Weiterentwicklung der Instrumentalitätstheorie von V. H. Vroom. H. Heckhausen hat die Handlungstypen, welche im Folgenden beschrieben werden, weitgehend unverändert von V. H. Vroom übernommen und dies mit einem weiteren Aspekt erweitert (Rheinberg, 2006, S. 339).

Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell geht davon aus, dass der Mensch sich aktiv Ziele setzt, dass er Erträge und Aufwände bei einer Handlung gegeneinander abwägt und so bewusst eine Entscheidung fällt. Aus der Perspektive des Modells wird eine Handlung stets zweckorientiert ausgeführt (Flühmann & Stucki, 2003, S. 9). Wie bereits beschrieben (vgl. Kapitel 3.1), werden extrinsisch motivierte Tätigkeiten aus der Umwelt angeregt. Die Zweckorientierung einer Handlung nach dem Erweiterten Kognitiven Motivationsmodell lässt den Schluss zu, dass es sich dabei um extrinsisch motiviertes Verhalten handelt. Dieses Bild des Menschen als zweck- und nutzenorientiert verdeutlicht noch einmal die Nähe zum Menschenbild des Homo oeconomicus der Ökonomie.

3.3.1 Ausführungen zum Erweiterten Kognitiven Motivationsmodell

Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell basiert auf einer allgemeinen Struktur eines zielgerichteten Handlungsablaufs. Dieser beinhaltet eine wahrgenommene Situation mit einer möglichen Handlungsoption, das Ergebnis der Handlung und schliesslich die Folgen, welche sich mit grosser Wahrscheinlichkeit aus der Handlung und dem Ergebnis ergeben (Rheinberg, 2006, S. 339). Im folgenden Abschnitt wird auf die einzelnen Elemente des Motivationsmodells eingegangen. Die Abbildung 4 verdeutlicht die Zusammenhänge der beschriebenen Faktoren.

Die **Situations-Ergebnis-Erwartung (S → E)** bezeichnet die erwartete Wahrscheinlichkeit, dass sich aus der gegebenen Situation ohne eigenes Handeln das gewünschte Ergebnis entwickelt. Ist diese Erwartungshaltung gross, so ist die Motivationsstärke eher gering, eine Handlung durchzuführen (Rothmund & Eder, 2011, S. 83). Nehmen wir beispielsweise an, eine Person steht vor einer Prüfungssituation. Wenn diese Person die Erwartung hat, dass sich das Ergebnis einer bestandenen Prüfung mit grosser Wahrscheinlichkeit auch ohne zusätzliches Lernen einstellen wird, hält sich die Motivation zum Lernen eher gering. Anders sieht die Motivationsstärke aus, wenn eine andere Person in derselben Situation die Ergebniserwartung hat, dass sich die Prüfung nur mit zusätzlichem Lernen bestehen lässt. Die zweite Person wird eine höhere Motivation verspüren, den Prüfungsstoff zu lernen. Entgegengesetzt verhält es sich mit der **Handlungs-Ergebnis-Erwartung (H → E)**. Ist die Erwartung hoch, dass mit einer bestimmten Handlung das gewünschte Ergebnis erzielt werden kann, so ist der Motivationsstärke höher, eine Handlung durchzuführen (Rothmund & Eder, 2011, S. 84). So setzt sich ein Wettkampfteilnehmer stärker ein, wenn er die Erwartung

hat, dass er den Wettkampf mit seinem Tun noch gewinnen kann, als sein Mitstreiter, der den Wettkampf als ein Glückspiel wahrnimmt und die eigene Handlung als nicht relevant im Bezug für das Ergebnis einschätzt. Bei der **Ergebnis-Folge-Erwartung (E → F)** handelt es sich um die Erwartungswahrscheinlichkeit, wie sicher das sich eine Person ist, dass das Ergebnis der Handlung eine bestimmte Folge nach sich zieht. Das Ergebnis der Handlung wird daraufhin geprüft, inwiefern sie den persönlichen Werten und Zielen entsprechen und daraus ein persönlicher Nutzen gezogen werden kann. Zieht die individuelle Einschätzung der handelnden Person mit grosser Wahrscheinlichkeit eine erstrebenswerte Folge nach sich, so hat dies einen positiven Einfluss auf die aktuelle Handlungsmotivation (Rothmund & Eder, 2011, S. 84). So ist das Kind motiviert für eine Prüfung zu lernen, wenn es eine hohe Erwartung hat, dass ein erfolgreiches Prüfungsergebnis die Anerkennung der Eltern sichert. Wie die Abbildung 4 aufzeigt, ergeben die drei Erwartungshaltungen die aktuelle Handlungsmotivation.

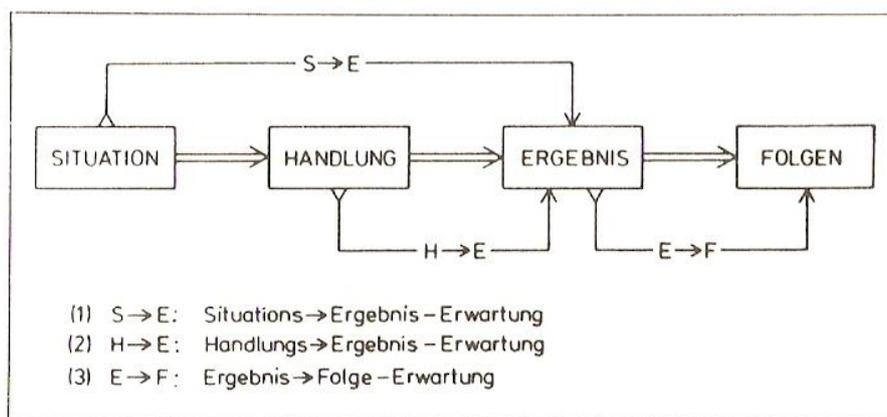


Abbildung 4. Erweitertes Kognitives Motivationsmodell (Rheinberg, 2006, S. 13)

Wie bereits angemerkt, hat H. Heckhausen die Instrumentalitätstheorie von Vroom mit dem **Anreiz der Folge** erweitert. So besagt das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell, dass die Motivationsstärke zudem vom Anreiz der Folge beeinflusst wird. Hat die Folge einen starken Anreizcharakter auf das Individuum, so beeinflusst dies die aktuelle Handlungsmotivation positiv. Ob der Anreiz der Folge zum Tragen kommt, steht wiederum im Zusammenhang mit der Erwartung bezüglich der Wahrscheinlichkeit, dass das Ergebnis eintritt (Rheinberg, 2006, S. 340). Am Beispiel einer studierenden Person verdeutlicht, kann der Anreiz einer erfolgreichen Abschlussprüfung darin liegen, nach dem Studium eine interessante Anstellung zu erhalten. Wenn diese Person eine interessante Anstellung als erstrebenswert definiert, so wirkt diese Folge motivierend.

Rheinberg und Vollmeyer (2011) fassen das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell wie folgt zusammen:

Zusammenfassend besagt das Modell also, dass die Handlungstendenz einer Person umso stärker wird, je sicherer das Handlungsergebnis Folgen mit hohem Anreizwert nach sich zieht, und umso eher dieses Ergebnis vom eigenen Handeln abhängt und sich nicht schon aus dem Gang der Dinge von alleine ergibt (Rheinberg & Vollmeyer 2011, S. 133-134).

Heckhausen und Rheinberg (1980, zitiert nach Rheinberg & Vollmeyer, 2011, S. 134) haben die Hauptelemente des Modells in eine Frage- und Antwort-Sequenz umgeformt. In dieser Form kann das Modell für eine Analyse des Einzelfalls genutzt werden. Anhand des unten aufgeführten Fragekatalogs (Abbildung 5) kann man die Handlung einer Person ableiten. Es müssen alle Bedingungen erfüllt sein, damit eine Handlung ausgeführt wird. Wird die Antwort der Person auf die erste Frage JA oder auf die Fragen zwei, drei oder vier NEIN lauten, würde voraussichtlich nicht gehandelt werden.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Erscheint mir das Ergebnis durch die Situation bereits festgelegt?
✓ Ja, die Handlung ist nicht erforderlich.
✗ Nein, die Handlung ist notwendig. Ich werde die Handlung ausführen.
2. Kann ich das Ergebnis durch eigenes Handeln hinreichend beeinflussen?
✗ Nein, die Handlung ist nicht erforderlich.
✓ Ja, die Handlung kann das Ergebnis genügend beeinflussen. Ich werde die Handlung ausführen.
3. Sind mir die möglichen Folgen des Ergebnisses wichtig genug?
✗ Nein, diese Handlung ist unnötig.
✓ Ja, die Folgen sind mir wichtig. Ich werde die Handlung ausführen.
4. Zieht das Ergebnis auch die erwünschten Folgen nach sich?
✗ Nein, die Handlung erbringt nicht die gewünschte Folge.
✓ Ja, die Handlungsfolge ist erwünscht. Ich werde die Handlung ausführen. |
|---|

Abbildung 5: Die aussagenlogische Fassung des Erweiterten Kognitiven Motivationsmodells (Eschler & Hodel, 2013).

Rheinberg (2006, S. 340) schlägt vor, dass das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell mit Tätigkeitsanreizen ergänzt wird, denn in der Ausübung der Handlung selber kann bereits ein Anreiz für den Einzelnen liegen. Beispielsweise fährt eine Person gerne Velo, gleichgültig welcher Weg und welches Ziel damit angestrebt wird. Es kann darauf hingewiesen werden,

dass der Tätigkeitsanreiz der intrinsischen Motivation entspricht, welche aus Interesse an der Handlung um ihrer Selbstwillen ausgeführt wird. So entspricht der Tätigkeitsanreiz der intrinsischen Motivation während der Anreiz der Folge mit der extrinsischen Motivation gleichkommt.

3.4 Theorie der kognitiven Evaluation

Die Theorie der kognitiven Evaluation thematisiert die Auswirkungen von extrinsischen Motivationsanreizen auf die intrinsische Motivation. Sie ist eine sogenannte Minitheorie, welche als Teiltheorie der Selbstbestimmungstheorie von Edward L. Deci und Richard M. Ryan beschrieben wird (1975, 1985, 1991, 2000, zitiert nach Schiefele & Streblov, 2005, S. 44). Die Selbstbestimmungstheorie vereint verschiedene Ansätze bezüglich der intrinsischen Motivation (Flühmann & Stucki, 2003, S. 7). Neben der Theorie der kognitiven Evaluation beinhaltet die Selbstbestimmungstheorie drei weitere Minitheorien, welche im Folgenden der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Bei der ersten Minitheorie handelt es sich um die Theorie der organismischen Integration. Sie beschreibt den Mechanismus, dass extrinsisch motivierte Handlungen durch Integration in das Selbst in einem hohen Masse als selbstbestimmt erlebt werden können. Daneben ist die Theorie der Kausalitätsorientierungen integriert. Sie geht davon aus, dass die Menschen nach ihren unterschiedlichen Orientierungen unterteilt werden können. So gibt es Personen, welche eher autonomieliebend sind und andere welche eher kontrollorientiert handeln. Die Theorie der Grundbedürfnisse betont die Wichtigkeit der Bedürfnisbefriedigung, welche wiederum einen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden des Individuums hat (Schiefele & Streblov, 2005, S. 45). Im Rahmen dieser Arbeit werden wir nur auf die Teiltheorie der kognitiven Evaluation eingehen, da die anderen Theorien wenig zur Bearbeitung der Fragestellung beitragen können. So werden im Folgenden zuerst die grundlegenden Annahmen der Selbstbestimmungstheorie vorgestellt, um anschliessend auf die Theorie der kognitiven Evaluation einzugehen.

3.4.1 Grundlagen der Selbstbestimmungstheorie

Zentrale Begriffe der Selbstbestimmungstheorie sind die beiden Motivationsarten intrinsische und extrinsische Motivation. Da zu diesem Begriffspaar unterschiedliche Definitionen (vgl. Kapitel 3.1) vorhanden sind, wird in diesem Zusammenhang erneut eine Begriffsbestimmung vorgenommen. Nach E. L. Deci und R. M. Ryan (1993, S. 225) wird die Handlung **intrinsisch motiviert** ausgeführt, wenn die Tätigkeit aufgrund der Freude und dem Interesse an der Tätigkeit selber ausgeführt wird. Die Handlung wird nicht aufgrund der Folgen vollzogen, sondern die Tätigkeit selber führt zu einer Befriedigung. Im Gegensatz dazu wird die **extrinsisch motivierte** Handlung aufgrund der Konsequenz ausgeführt. Das Interesse

liegt im Ergebnis der Handlung, es handelt sich dabei um eine angekündigte Belohnung oder Aufforderung zum Handeln (Deci & Ryan, 1993, S. 225).

Die Selbstbestimmungstheorie basiert auf dem **Konzept der Intentionalität**. Dieses beschreibt den handelnden Menschen als motiviert, wenn er etwas erreichen will, oder anders ausgedrückt, wenn der Mensch mit dem Verhalten ein bestimmtes Ergebnis erzielen möchte. Die Zielausrichtung der Handlung kann sich auf eine befriedigende Erfahrung in der Tätigkeit oder auf ein längerfristiges Ergebnis ausrichten (Deci & Ryan, 1993, S. 224). Im Gegensatz dazu werden Handlungen unterschieden, welche auf keinem Bestreben gründen, sie werden als **amotivierte Handlungen** bezeichnet. Mit diesen Handlungen wird entweder kein Ziel verfolgt oder die Handlung wird unkontrolliert ausgeübt. Solche Handlungen sind beispielsweise dösen, herumlungern, ein unkontrollierter Wutausbruch oder ein Weinkrampf (Schiefele & Streblow, 2005, S. 45). Neben der Unterscheidung zwischen motiviert und amotiviert differenziert die Selbstbestimmungstheorie Handlungen mit Intention weiter nach der Qualität aus. So ist nach Deci und Ryan (1993) die Qualität von motiviertem Handeln, sei es intrinsisch oder extrinsisch motiviert, vom Grad der Selbstbestimmung und dem Ausmass der Kontrolle beeinflusst. Selbstbestimmtes und kontrolliertes Handeln stellen die Endpunkte auf einem Kontinuum dar. Intrinsisch motivierte Handlungen sind durch einen hohen Grad an Selbstbestimmung gekennzeichnet, während extrinsische Motivation eher einer externen Kontrolle unterliegt. Ein Motivationsanreiz wirkt kontrollierend, indem der Anreiz das Verhalten des Individuums zu steuern versucht. Intrinsische und extrinsische Motivation existieren nicht als reine Form, vielmehr ist es eine Mischform von beiden Motivationsarten. Das Wirkungsverhältnis der beiden Motivationsformen definiert den Ort, wo sie auf dem Kontinuum zwischen Selbstbestimmung und Kontrolle zu liegen kommen (Deci & Ryan, 1993, S. 225).

Die Theorie basiert weiter auf der Grundannahme, dass alle Menschen drei angeborene psychologische Grundbedürfnisse nach Selbstbestimmung, Kompetenz und sozialer Zugehörigkeit haben. Die Befriedigung dieser Grundbedürfnisse motiviert Personen zum Handeln und bietet eine Erklärung für die vollzogenen Handlungen (Deci & Ryan, 1993, S. 229). Intrinsische Motivation ist stark mit zwei psychologischen Grundbedürfnissen verbunden. So beschreiben Deci und Ryan (1993, S. 229), dass die intrinsische Motivation mit dem Bedürfnis nach Kompetenz und Selbstbestimmung verbunden ist, derweil extrinsisch motivierte Handlungen während der Entstehung von allen drei Grundbedürfnissen beeinflusst werden.

Rheinberg (2006, S. 334) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Definitionen der Grundbedürfnisse je nach Publikation unterschiedlich akzentuiert werden. Dies zeigt sich auch darin, dass in einigen Ausgaben nur zwei Bedürfnisse erwähnt werden (Rheinberg,

2006, S. 334/Schiefele & Streblow, 2005, S. 44-45) während Deci und Ryan (1993, S. 229) sowie Rheinberg und Vollmeyer (2012, S. 151) drei Grundbedürfnisse beschreiben. Folgende Beschreibung der Grundbedürfnisse basieren auf den Beschreibungen von Deci und Ryan (1993, S. 227–228).

Beim **Bedürfnis nach Selbstbestimmung** geht es darum, dass eine Person sich als Verursacher der Handlung erleben möchte. Sie möchte sich bei der Tätigkeit als handlungsfähig und entscheidungsfähig erleben. Der Wunsch besteht darin, die Handlung und den Handlungsspielraum selber zu wählen und auszugestalten.

Das **Bedürfnis nach Kompetenz** zeigt sich darin, dass sich die Person als handlungsfähig erlebt und sich die Kompetenz für die Handlung selber zuschreibt. Die Person fühlt sich der anstehenden Aufgabe gewachsen und kann anhand dieser Herausforderung ihre Kompetenzen erweitern. Wenn die Person die Aufgabe im Rahmen ihres Handlungsspielraums bearbeiten kann, erlebt sich die Person als kompetent.

Als drittes wird das **Bedürfnis der sozialen Zugehörigkeit** beschrieben. Für die Theorie der kognitiven Evaluation spielt dieses Bedürfnis eher eine untergeordnete Rolle. Der Mensch hat das Bedürfnis, sich mit Personen oder Personengruppen verbunden zu fühlen und sich mit ihnen zu identifizieren (Deci & Ryan, 1993, S. 229).

3.4.2 Die Theorie der kognitiven Evaluation

Die Theorie der kognitiven Evaluation befasst sich mit der Frage, wie sich extrinsische Motivationsanreize auf intrinsisch motivierte Handlungen auswirken. Im Rahmen dieser Theorie wird davon ausgegangen, dass Anreize, welche die extrinsische Motivation ansprechen, auch eine Wirkung auf die intrinsische Motivation haben. Wie oben beschrieben, sind bei der intrinsischen Motivation die Bedürfnisse nach Selbstbestimmung und Kompetenz zentral (Kunz & Quitmann, 2011, S. 60). Wissenschaftliche Untersuchungen kommen zum Ergebnis, dass Anreize, welche auf die extrinsische Motivation abzielen, unter bestimmten Bedingungen eine Verringerung der intrinsischen Motivation zur Folge haben (vgl. hierzu u.a. Deci, 1971, 1975; Deci & Ryan, 1985, S. 72 ff.; Deci, Koestner, & Ryan, 1999; Frey & Jegen, 2001; Bonner & Sprinkle, 2002 zitiert nach Kunz & Quitmann, 2011, S. 57). Dieser Effekt wird in der Fachliteratur als Unterminierungseffekt, Korrumpierungseffekt oder als Überveranlassung bezeichnet (Schiefele & Streblow, 2005, S. 46). Anhand der drei folgenden Aspekte gibt die Theorie der kognitiven Evaluation eine Erklärung zum Korrumpierungseffekt.

Als erstes wird der Zusammenhang zwischen den externen Anreizen und der Verminderung der erlebten Selbständigkeit ausgeführt. Dazu werden die Überlegungen von C. De Charms zur Selbstverursachung (1968 zitiert nach Schiefele & Streblow, 2005, S. 46) herangezogen. Bei einer intrinsisch motivierten Handlung betrachtet sich die Person selber als Verursacher

der Handlung, so verortet die Person den Ursprung der Handlung und die Handlung in sich selber. Wird nun eine Handlung durch externe Anreize angeregt, liegt der Ursprung der Handlung nicht mehr in der handelnden Person selber sondern ausserhalb. Dadurch wird die Selbstbestimmung eingeschränkt, was wiederum eine Verminderung der intrinsischen Motivation zur Folge hat (Kunz & Quitmann, 2011, S. 61).

Der zweite Aspekt befasst sich mit dem Bedürfnis nach Kompetenz, welches eine Voraussetzung für die intrinsische Motivation ist. Eine extrinsische Beeinflussung führt dazu, dass das Kompetenzerleben verringert wird. So kann die Tätigkeit nicht mehr im eigenen Handlungsspielraum ausgeführt werden, was das Erleben der Kompetenz beeinträchtigt. Dies hat wiederum einen vermindernden Einfluss auf die intrinsische Motivation (Kunz & Quitmann, 2011, S. 61).

Der dritte und letzte Aspekt beschäftigt sich mit dem informativen, kontrollierenden und amotivierenden Aspekt einer externen Massnahme. Nach der Theorie der kognitiven Evaluation können externe Anreize, je nach subjektivem Erleben und Beurteilen, unterschiedliche Wirkungen auf das Erleben von Selbstbestimmung und Kompetenz haben, was wiederum unterschiedlich grossen Einfluss auf die intrinsische Motivation hat. So kann dieselbe Massnahme von mehreren Personen unterschiedlich verstanden und interpretiert werden. Folgende drei Arten werden nach der Wirkung von externen Anreizen unterschieden. Die folgenden Aspekte werden nach Kunz und Quitmann (2011, S. 61- 62) beschrieben.

Anreize können einen **informativen** Charakter haben, wenn sie eine positive Auswirkung auf das Erleben der Bedürfnisse nach Kompetenz und Selbstbestimmung haben. So haben Untersuchungen (vgl. Koestner, Ryan, Bernieri & Holt, 1984 zitiert nach Deci & Ryan, 1993, S. 230) gezeigt, dass Lob und verbale Anerkennung die intrinsische Motivation stärken können. Durch eine positive Rückmeldung auf eine selbständig ausgeführte Tätigkeit kann die Nachricht vermittelt werden, dass diese Aufgabe kompetent bearbeitet und gelöst wurde. Dabei hat sich gezeigt, dass dieser Effekt vor allem bei verbalen Anreizen beobachtet werden kann, während materielle Anreize diesen positiven Einfluss nicht bewirken können. Anreize können als **kontrollierend** wahrgenommen werden. Die Person fühlt sich durch den externen Anreiz eingeschränkt und kontrolliert. Sie hat den Eindruck, dass sie in einer bestimmten Art und Weise zu handeln habe. Dies führt wiederum zu einer Reduktion der intrinsischen Motivation. Der Ort der Handlungsverursachung wird durch den externen Anreiz ausserhalb der Person wahrgenommen, was eine vermindernde Wirkung auf die intrinsische Motivation hat. **Amotivierend** können externe Anreize sein, wenn sie sowohl auf die Selbstbestimmung der Person als auch auf deren Kompetenz einen negativen Einfluss haben. Dies ist der Fall, wenn eine Person die bevorstehende Herausforderung als nicht

bewältigbar interpretiert. Diesen Eindruck fördern externe Anreize und Rückmeldungen, welche die Inkompetenz einer Person hervorheben (Kunz & Quitmann, 2011, S. 61- 62).

Die Ausführungen zu den drei Aspekten machen deutlich, dass extrinsische Motivationsanreize nur unter bestimmten Bedingungen vermindern auf die intrinsische Motivation wirken. Rheinberg (2006, S. 338) hat drei Bedingungen benannt, welche den Korrumpierungseffekt bewirken. Erstens muss die Tätigkeit attraktiv sein, zweitens muss ein materieller Anreiz (statt Lob) eingesetzt werden und drittens muss der Anreiz erwartet werden, damit der Effekt eintritt. Diese Begrenzung des Korrumpierungseffekts durch die drei Voraussetzungen hat eine relativierende Wirkung. Trotz diesen Einschränkungen kann man festhalten, dass extrinsische Belohnungen, sowohl einen positiven als auch negativen Einfluss auf die intrinsische Motivation haben, je nachdem ob das Empfinden betreffend Selbständigkeit und Kompetenz eingeschränkt oder gefördert wird. Wird das Bedürfnis nach Selbständigkeit und Kompetenz eingeschränkt, hat dies einen verminderten Einfluss auf die intrinsische Motivation.

4 Anwendung auf das Anreizsystem der Sozialhilfe

Wie im Kapitel 2.2.2 beschrieben, kommt in der Sozialhilfe im Kanton Bern ein Anreizsystem zur Anwendung, welches mit Zulagen und Sanktionsmöglichkeiten die Motivation zur beruflichen und sozialen Integration fördern soll. Die beschriebenen Theorien werden nun auf das Anreizsystem der Sozialhilfe im Kanton Bern angewandt, damit die Funktionsweise des Anreizsystems nachvollziehbar wird. Dies geschieht anhand von möglichen Fallbeispielen aus der Sozialhilfepraxis. Dabei handelt es sich um Situationen und Gegebenheiten, welche nicht direkt aus der Praxis eines Sozialdienstes stammen.

Herr G. hat seine Arbeitsstelle aufgrund einer Firmenschliessung verloren. Nachdem er beim Arbeitslosenamt ausgesteuert wurde, ist er auf die Unterstützung der Sozialhilfe angewiesen. Damit seine beruflichen Qualifikationen erhalten und gefördert werden, besucht er ein Arbeitsprojekt mit dem Ziel, den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Der Arbeitseinsatz im Arbeitsprojekt entspricht einer 100%-Anstellung, so dass er die maximale Integrationszulage von 300 Franken pro Monat erhält. Daneben werden ihm die zusätzlichen Verkehrsauslagen und auswärtigen Mahlzeiten vergütet.

Frau W. musste sich aufgrund einer Arthrose des Hüftgelenks operativ ein künstliches Hüftgelenk einsetzen lassen. Nach der Operation muss sich Frau W. mindestens drei Monate schonen. Die behandelnden Fachpersonen attestieren eine Arbeitsunfähigkeit von drei Monaten. Während dieser Zeit ist es Frau W. nicht möglich, das Arbeitsprojekt weiterhin zu besuchen. Sie war vor der Operation bereits in einem Arbeitsprojekt tätig und erhält nun während diesen drei Monaten eine minimale Integrationszulage von 100 Franken pro Monat. Mit dieser Zulage soll die besondere Situation von Frau W. berücksichtigt werden und sie soll nicht gleichgesetzt werden mit Sozialhilfebeziehenden, welche sich passiv bezüglich ihrer sozialen und beruflichen Integration verhalten.

Familie M. besteht aus Herr und Frau M. sowie zwei kleinen Kindern. Herr M. arbeitet in der Baubranche im Stundenlohn. Der Lohn reicht nicht aus, um die Familie vollumfänglich zu ernähren. So ist die Familie auf ergänzende finanzielle Unterstützung von der Sozialhilfe angewiesen. Herrn M. wird monatlich ein Einkommensfreibetrag gewährt. Die Höhe des Freibetrags hängt von der Anzahl geleisteter Stunden ab und variiert dementsprechend jeden Monat.

Frau K. lehnt den Besuch eines Arbeitsprojektes ab. Sie zweifelt am Sinn und Zweck eines Projekteinsatzes und möchte sich lieber um den Haushalt zu Hause kümmern. Sie besucht, trotz schriftlicher Weisung und anschliessender Mahnung, das Arbeitsprojekt nicht. Eine Verfügung setzt sie in Kenntnis, dass ihr aufgrund der Verletzung ihrer Pflichten der Grundbedarf um 15% gekürzt wird.

4.1 Operantes Konditionieren

Nach der Theorie des operanten Konditionierens wird das Verhalten aufgrund der darauf folgenden Konsequenz angeeignet und gefestigt (Angermeier, 1994, S. 1). Dabei werden fünf unterschiedliche Folgen auf das Verhalten unterschieden: positiver Verstärker, negativer Verstärker, direkte Bestrafung, indirekte Bestrafung und schliesslich keine Reaktion auf das Verhalten, was auch als Löschung bezeichnet wird (Schlag, 2009, S. 32). Anhand der Fallbeispiele soll die Theorie des operanten Konditionierens zur Anwendung gelangen.

Herr G. besucht regelmässig das Arbeitsprojekt. Dafür erhält er monatlich einen Mehrbetrag von 300 Franken, welcher ihm zur freien Verfügung steht. Nach dem operanten Konditionieren folgt auf das gezeigte Verhalten (Besuch des Arbeitsprojekts) ein positiver Verstärker (Geld), dadurch wird die Motivation zum Besuch des Arbeitsprojektes gestärkt. Mit jedem Monat, in welchem auf das Engagement im Arbeitsprojekt der positive Verstärker in Form von Geld folgt, verfestigt sich diese Verbindung.

Frau W. erhält aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit eine minimale Integrationszulage von 100 Franken pro Monat, da sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht um die berufliche und soziale Integration kümmern kann. Nach dem operanten Konditionieren handelt es sich hierbei um einen positiven Verstärker, welche das gezeigte Verhalten fördert, wobei bei Frau W. berücksichtigt werden muss, dass sie vor der Operation ein Arbeitsprojekt besucht hat und während dieser Zeit eine Integrationszulage erhalten hatte. So ist die minimale Integrationszulage in diesem Fall eher eine Bestrafung, da sie aufgrund der Arbeitsunfähigkeit weniger finanzielle Mittel zur Verfügung hat.

Hätte Frau W. vor der Operation keine Zulagen erhalten, würde die minimale Integrationszulage einer positiven Belohnung gleichkommen. Diese wäre im Sinne einer Förderung der beruflichen und sozialen Integration nicht zielführend. In diesem Fall muss jedoch berücksichtigt werden, dass die minimale Integrationszulage auf drei Monate befristet ist, so dass eine Koppelung des Verstärkers mit dem Verhalten nicht zu stark ausfallen würde.

Familie M. erhält monatlich einen Einkommensfreibetrag. Wie hoch dieser ausfällt, hängt von den gearbeiteten Stunden ab. In manchen Monaten sind keine Arbeitseinsätze möglich, so dass Herr M. und seine Familie für diesen Monat keinen Einkommensfreibetrag erhalten. Auch hier handelt es sich beim Einkommensfreibetrag um einen positiven Verstärker, welcher auf die geleisteten Arbeitsstunden folgt. Durch die Tatsache, dass der finanzielle Anreiz nur in Verbindung mit geleisteten Arbeitsstunden ausbezahlt wird, wird eine Diskrimination gefördert. So wird Herr M. die positive Belohnung nur in Verbindung mit geleisteten Arbeitseinsätzen erwarten.

Frau K. wird für die Verletzung der Pflichten sanktioniert. Der Grundbedarf wird um 15% gesenkt. Nach dem operanten Konditionieren handelt es sich hier um eine direkte Bestrafung. Auf die fehlende Motivation, das Projekt zu besuchen, folgen finanzielle Einbussen. Nach der Theorie des operanten Konditionierens wird dadurch das Verhalten weniger gezeigt, da die Koppelung zwischen nichteinhalten der Pflichten und weniger Grundbedarf negativ besetzt wird.

Allgemein lässt sich sagen, dass das Anreizsystem nach den SKOS-Richtlinien nach dem operanten Konditionieren nachvollziehbar gemacht werden kann und dass die Zulagen und Sanktionsmöglichkeiten nach dem operanten Konditionieren funktionieren. Durch die Anwendung von Geld, als generalisiertem Sekundärverstärker, wird das Sättigungsgefühl umgangen, so dass der Verstärker seine Wirkung durch eine Sättigung nicht verlieren kann.

Trotz dieser grundlegenden Übereinstimmung vernachlässigt das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern einige Effekte des operanten Konditionierens. So wird der Wirkung der räumlichen und zeitlichen Nähe zu wenig Beachtung geschenkt. Die Anreize und/oder Bestrafungen erfolgen jeweils am Ende des Monats. Damit kann auf eine situationsbedingte Verhaltensänderung nur bedingt eingegangen werden und eine Verknüpfung des erwünschten Verhaltens mit der entsprechenden Belohnung oder Bestrafung wird erschwert. Wenn beispielsweise Herr G. einen halben Monat ein gewünschtes Verhalten zeigt, kann dies nicht sofort verstärkt werden. Verletzt er im zweiten Teil des Monats die Pflichten, kann nicht zur selben Zeit auf das erwünschte und das unerwünschte Verhalten reagiert werden. Neben der zeitlichen Nähe, kann aber auch die räumliche Nähe nur bedingt berücksichtigt werden. So erfolgt die Reaktion auf das Verhalten nicht in denselben Räumlichkeiten, wo das Verhalten selbst gezeigt wird. Der finanzielle Mehrbetrag wird vom Sozialdienst auf das Konto der Sozialhilfebeziehenden überwiesen, während das Verhalten in den Räumlichkeiten des Arbeitsprojekts oder auf der Arbeitsstelle gezeigt wird.

Einen weiteren Aspekt betrifft die kontinuierliche Verstärkung. Nach dem operanten Konditionieren ist die kontinuierliche Verstärkung für den längerfristigen Aufbau eines Verhaltens nicht optimal. Durch die kontinuierliche Verstärkung ist ein rascher Lernerfolg gegeben, doch sobald dieser wegfällt, wird das Verhalten entsprechend weniger gezeigt. Eine intermittierende Verstärkung, welche die Verhaltensweise nur gelegentlich verstärkt, würde nach dem operanten Konditionieren längerfristig mehr Wirkung zeigen. Da aber das Ausbleiben der Zulage einer Sanktion gleich käme, kann die intermittierende Verstärkung im Rahmen des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern nicht eingesetzt werden.

Schliesslich muss darauf hingewiesen werden, dass der Einsatz von Sanktionen mit ethischen Bedenken verbunden ist und für die Entwicklung des Individuums nicht förderlich

ist (Hobmair, 2002, S. 247-248). Mit Sanktionen wird das Augenmerk auf das erfolgreiche Handeln in Bezug auf die berufliche und soziale Integration gelegt. Dies kann sich negativ auf die Selbstachtung und das psychische Wohlbefinden auswirken. Zudem kann es die Arbeitsbeziehung zwischen Sozialarbeitenden und ihrer Klientel nachhaltig beeinträchtigen.

4.2 Erweitertes Kognitives Motivationsmodell

Beim Erweiterten Kognitiven Motivationsmodell nach H. Heckhausen kann die Motivation anhand unterschiedlicher Erwartungshaltungen errechnet werden. Dabei wird zwischen vier Faktoren unterschieden, mit welchen die Stärke der Motivation ermittelt werden kann. Bei den vier Elementen handelt es sich um die Situation, die mögliche Handlung, das Ergebnis der Handlung und schliesslich die Folge der Handlung (Rheinberg & Vollmeyer, 2011, S. 133). Das Modell ist im Vergleich zum operanten Konditionieren weniger mechanisch und bezieht auch subjektive Empfindungen des Individuums mit ein. Aus diesem Grund werden die Fallbeispiele mit subjektiven Eindrücken ergänzt.

Herr G. ist sich bewusst, dass er selber aktiv werden muss, damit eine berufliche Integration geschehen kann. Folglich setzt die aktuelle Situation das Ergebnis nicht bereits voraus. Herr G. ist davon überzeugt, dass er die berufliche Integration mit eigenem Handeln und dem Besuch des Arbeitsprojektes beeinflussen kann. Die Integrationszulage von monatlichen 300 Franken ist ein zusätzlicher finanzieller Anreiz, welcher die Motivation der Handlung überdies noch erhöht.

Frau W. erhält aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit eine minimale Integrationszulage von 100 Franken pro Monat. In diesem Fall kann Frau W. die Situation mit einer Handlung nicht beeinflussen, da sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht aktiv um die berufliche und soziale Integration kümmern kann.

Bei der **Familie M.** hat Herr M. bereits den beruflichen Einstieg geschafft. Um dies aufrecht zu erhalten, wird ihm ein Einkommensfreibetrag gewährt. Dadurch wird auch der Folgeanreiz der Erwerbsarbeit aufrechterhalten, denn mit dem Einkommensfreibetrag lohnt sich die Arbeit. Ohne diesen Einkommensfreibetrag würde Familie M. jeden Monat gleich viel Geld zur Verfügung haben, unabhängig davon, ob Herr M. ein Einkommen erzielt hat oder nicht. Würde sich der erzielte Lohn finanziell nicht bemerkbar machen, so wäre die Folge der Erwerbsarbeit in diesem Fall nicht erstrebenswert. Mit dem Einkommensfreibetrag folgt den geleisteten Arbeitsstunden eine finanzielle Zulage, welche die geleisteten Arbeitsstunden bis zu einem gewissen Grad belohnen soll.

Frau K. hat den Eindruck, dass sie mit dem Besuch des Arbeitsprojekts das Ergebnis der beruflichen Integration nicht erzielen kann. Folglich unterlässt sie den Besuch des Projekts und nimmt damit eine Kürzung des Grundbedarfs in Kauf.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass das Anreizsystem mit seinen Zulagen und Sanktionen auf bestimmte Faktoren einen gewissen Einfluss nehmen kann. Der Folgeanreiz der beruflichen und sozialen Integration wird mit dem finanziellen Anreiz oder der Kürzung gestützt, beziehungsweise abgeschwächt. Trotzdem gibt es daneben weitere Faktoren, welche die Handlung beeinflussen. So muss festgestellt werden, dass die Bewertung subjektiv ausfällt, so dass bei jedem Sozialhilfebeziehenden die einzelnen Faktoren einer Handlung individuell gewichtet werden und somit auch die Handlungen unterschiedlich ausfallen können.

Das Modell zeigt deutlich auf, dass Erfahrung und die subjektive Bewertung der Situation einen grossen Einfluss auf den Entscheid für oder gegen eine Ausführung der Handlung haben. So beeinflussen gemachte Erfahrungen im Bereich der beruflichen und sozialen Integration den Entscheidungsprozess. Nehmen wir an, eine sozialhilfebeziehende Person hat sich sehr stark um die berufliche Integration bemüht, indem sie sich auf alle möglichen Stellen beworben hat, doch die angeschriebenen Firmen haben alle mit einer Absage geantwortet. Diese Erfahrungen prägen diese Person, was sich negativ auf die eigene Handlungswirksamkeit auswirken kann. Die Person kann den Eindruck erhalten, dass das eigene Handeln keinen Einfluss auf die berufliche Integration hat. Das wiederum führt dazu, dass sie schliesslich passiv bleibt und keine weiteren Versuche unternimmt, sich beruflich zu integrieren.

In einem solchen Fall wäre es wichtig, dass solche Bewertungsmuster in der Sozialberatung aufgedeckt und besprochen werden. In diesem Fall kann auch eine Kürzung des Grundbedarfs nicht zu einer Änderung einer Einstellung führen.

Mit Hilfe des Modells in Form von Frage-Antwort-Sequenzen kann ergründet werden, aus welchem Grund die aktive Betätigung für die berufliche und soziale Integration fehlt. Worauf Massnahmen gezielter eingesetzt werden können.

4.3 Die Theorie der kognitiven Evaluation

Die Theorie der kognitiven Evaluation befasst sich mit dem Korrumpierungseffekt, welcher beschreibt, dass extrinsische Anreize einen vermindernden Effekt auf die intrinsische Motivation haben können. Dies wird durch die Bedürfnisse nach Selbstbestimmung und Kompetenz begründet, welche durch den Einsatz von externen Anreizen in der Wahrnehmung des Individuums eingeschränkt werden (Rheinberg, 2006, S. 338).

Inwieweit eine Verminderung der intrinsischen Motivation negativ auf die berufliche und soziale Integration im Kontext der Sozialhilfe wirkt, wird in der Theorie nicht genauer ausgeführt. Aus der Diskussion um den Korrumpierungseffekt kann zumindest geschlossen werden, dass die intrinsische Motivation als leistungsrelevant beurteilt wird. So kann davon ausgegangen werden, dass die intrinsische Motivation auf die berufliche und soziale Integration der Sozialhilfebeziehenden einen förderlichen Einfluss hat. In unserer Gesellschaft hat die Arbeit einen hohen Stellenwert und viele Menschen erhalten in der Arbeit Anerkennung und Bestätigung. Deshalb kann angenommen werden, dass der Grossteil der Sozialhilfebeziehenden intrinsisch motiviert ist, den (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu vollziehen. Neben dem Wert der Arbeit in der Gesellschaft kann die intrinsische Motivation auch darin liegen, dass eine Person den Lebensunterhalt selbständig bestreiten will, ohne auf die Unterstützung der Sozialhilfe angewiesen zu sein. Folglich kann bei den Fallbeispielen davon ausgegangen werden, dass es sich um intrinsisch motiviertes Verhalten handelt.

Herr G. ist intrinsisch motiviert, sich im Arbeitsprojekt zu engagieren und damit seine Chancen auf eine Arbeitsstelle zu erhöhen. Ende des Monats erhält er, wie erwartet, eine Integrationszulage von 300 Franken. Der extrinsische Anreiz gibt Herrn G. den Eindruck, dass die Handlungsursache im finanziellen Anreiz liegt und nicht mehr mit der Handlung zusammenfällt. Er fühlt sich eingeschränkt in seinem Handlungsspielraum, was einen vermindernden Effekt auf die intrinsische Motivation hat.

Frau W. erhält aufgrund ihrer Arbeitsunfähigkeit eine minimale Integrationszulage von 100 Franken pro Monat. Frau W. kann sich aus gesundheitlichen Gründen nicht um die berufliche und soziale Integration kümmern. Ohne Handlung kann kein Korrumpierungseffekt aufgezeigt werden.

Herr M. erhält monatlich einen Einkommensfreibetrag, da er ein Einkommen generiert. Herr M. beurteilt den Einkommensfreibetrag als rechtmässigen Anteil an seinem Lohn. In diesem Fall erlebt er den Anreiz nicht als einschränkend auf seine Selbstbestimmung oder sein Kompetenzbedürfnis, was die intrinsische Motivation nicht verringert.

Für die Situation von **Frau K.** kann die Theorie nicht angewendet werden, da es sich bei der Verweigerung um keine intrinsisch motivierte Tätigkeit handelt. Dazu kommt, dass es sich um keine Belohnung handelt, sondern um eine negative Konsequenz, auf welche im Rahmen der Theorie der kognitiven Evaluation nicht eingegangen wird.

Indem das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern gänzlich auf materiellen Anreizen basiert, ist das System anfällig für den Korrumpierungseffekt. Zudem ist das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern zu wenig differenziert ausgestaltet, um die intrinsische

Motivation von Sozialhilfebeziehenden zu anerkennen und zu würdigen. Mit der Anwendung auf die Fallbeispiele wurde aber auch deutlich, dass je nach Situation und Bewertung des Individuums keine Verminderung der intrinsischen Motivation festzustellen ist und der Korrumpierungseffekt in gewissen Fällen eine untergeordnete Rolle spielt.

4.4 Zwischenfazit

Nach einer begrifflichen Beschreibung der Motivationstheorien fand nun im vorangehenden Abschnitt eine Anwendung der vorgestellten Modelle auf das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern statt.

Sowohl die begriffliche Beschreibung als auch der Anwendungsteil haben verdeutlicht, dass das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern einen Einfluss auf die aktuelle Handlungsmotivation der Sozialhilfebeziehenden ausübt. Nach der Theorie des operanten Konditionierens und des Erweiterten Kognitiven Motivationsmodells vermögen finanzielle Anreize das Ergebnis einer Handlung attraktiver zu machen, was einen positiven Einfluss auf die Motivation ausübt. Finanzielle Einbussen haben wiederum eine vermindernde Wirkung auf die Handlungsmotivation, da die Verknappung der finanziellen Mittel kein erstrebenswertes Handlungsergebnis darstellt. Wie bedeutend dieser fördernde und vermindernde Einfluss des Anreizsystems auf die Handlungsmotivation des Einzelnen ist, darüber sind sich die beiden Motivationsmodelle uneinig. Die Theorie des operanten Konditionierens geht von einem eher mechanischen Menschenbild aus, in welchem das Verhalten stark von der Umwelt beeinflusst wird (Hobmair, 2003, S. 34). So postuliert die Theorie des operanten Konditionierens einen massgeblichen Einfluss der finanziellen Anreize des Anreizsystems der Sozialhilfe auf die Handlungsmotivation der Sozialhilfebeziehenden. Die Theorie des erweiterten Motivationsmodells relativiert die Wirkungsweisen der materiellen Anreize, indem noch weitere Faktoren einbezogen werden, welche die Handlungsmotivation beeinflussen und prägen. Dabei berücksichtigt das Modell auch die subjektiven Erfahrungen und Bewertungen des Individuums.

Die Theorie der kognitiven Evaluation befasst sich mit einem anderen Aspekt des Anreizsystems. Sie liefert Erkenntnisse über die Wirkungsweise der Art des Anreizes auf die intrinsische und extrinsische Motivation. So kann nach diesem Modell der Einsatz von rein materiellen Anreizen eine verminderte Wirkung auf die intrinsisch motivierte Tätigkeit ausüben. Der Einsatz von materiellen Anreizen führt bei rein intrinsisch motivierten Handlungen zu einer Umwertung, so dass die Person die Tätigkeit letztlich nur noch aufgrund des materiellen Anreizes macht und so die intrinsische Motivation durch extrinsische Motivation verdrängt wird (Schiefele & Streblow, 2005, S. 46). Beim Wegfall der intrinsischen Motivation kann davon ausgegangen werden, dass Leistungseinbussen erfolgen.

Mit dem Anreizsystem der Sozialhilfe bezweckt die SKOS unter anderem eine Vereinheitlichung und damit eine Vereinfachung der Sozialhilfepraxis in der Schweiz. Individuelle Lebenslagen werden im Anreizsystem der Sozialhilfe soweit berücksichtigt, dass Unterschiede zwischen Jugendlichen, Alleinerziehenden, Personen mit einer nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit, Beschäftigten in einem Arbeitsprojekt und Erwerbstätigen im ersten Arbeitsmarkt mit einer weiteren Differenzierung zwischen mehr als sechs Monaten nach der Aufnahme der Erwerbstätigkeit gemacht wird. Eine weitere Berücksichtigung der individuellen Erfahrungen und Bewertungen der Sozialhilfebeziehenden findet nicht statt (vgl. Kapitel 2). Mit diesem Ausschluss der individuellen Erfahrungen und Bewertungen und mit dem Einsatz von extrinsischen Motivationsanreizen entspricht das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern der Theorie des operanten Konditionierens.

5 C. R. Rogers Einflüsse auf die Sozialarbeit

Unter der Führung von A. H. Maslow organisierten sich die Vertreter der Humanistischen Psychologie im Jahre 1962 in den USA zur Association for Humanistic Psychology (AHP) (Straub, n.d., S. 279). Zu den bekanntesten Vertretern gelten nebst A. H. Maslow auch C. R. Rogers sowie C. Bühler, welche an der Entstehung der AHP ebenso beteiligt waren. Im deutschsprachigen Raum wurde die Humanistische Psychologie vor allem durch die Schriften des Ehepaars Tausch bekannt (Hobmair, 2003, S. 38). Mit der Verbreitung der aufkommenden Humanistischen Psychologie stieg die Zahl der „programmatischen Schriften sowie Monographien, die schon bald die Aura von Klassikern und Standardwerken ausstrahlten“ (Straub, n.d., S. 32). Der Einfluss der Humanistischen Psychologie in der Öffentlichkeit, ihre Wirkung auf das allgemeine Bewusstsein und das immer stärker psychologisierte Selbst- und Weltverständnis des modernen Menschen wie auch dessen Alltagspraxis in privaten und beruflichen Handlungsfeldern wurde immer grösser, so Straub (n.d., S. 32) weiter. Es stellt sich sodann die Frage, was heute davon übrig geblieben ist. Welchen Einfluss hatte C. R. Rogers als einer der wichtigsten Vertreter der Humanistischen Psychologie auf die Sozialarbeit, und welche Relevanz ist ihm und seiner Theorie heute diesbezüglich noch zuzuschreiben? Die Relevanz wird anhand des Einflusses der Personenzentrierten Gesprächsführung auf die Sozialarbeit sowie auf weitere Gesprächsführungsmethoden als auch anhand einer Erörterung über die Herkunft der Parallelen des Personenzentrierten Ansatzes zur Sozialarbeit vorgenommen. Dieses Kapitel stellt sodann auch die Legitimation für die Verwendung von C. R. Rogers Theoriensystem in dieser Bachelorarbeit dar, da es aufzeigen soll, wie präsent C. R. Rogers und seine Theorie in der heutigen Sozialarbeit noch immer sind.

Bei den Autorinnen entstand während ihrer Ausbildung der Eindruck, dass im Verlaufe des Studiums der Sozialen Arbeit kein Weg um C. R. Rogers herum führt. Um diese subjektive Wahrnehmung der Autorinnen zu überprüfen, wurde verschiedenste Literatur zu Rate gezogen, welche sich auf die Bedeutung von C. R. Rogers und dessen Personenzentrierter Gesprächsführung beziehen. Dabei wurde auf Bücher aus unterschiedlichen Bereichen zurückgegriffen. Es wurden einerseits ausschliessliche Methodenbücher wie beispielsweise Stimmer (2006) und andererseits Bücher, welche wie Alterhoff (1994) ausschliesslich die Personenzentrierte Gesprächsführung thematisieren, konsultiert. Zudem wurde auch Literatur über andere Gesprächsführungsmethoden wie beispielsweise die Lösungsorientierte Beratung (Bamberger, 2010) betrachtet, um dort Indikatoren für eine Beeinflussung durch C. R. Rogers festzustellen.

Relevanz und Einfluss der Personenzentrierten Gesprächsführung auf die Sozialarbeit

Die Personenzentrierte Gesprächsführung gehört nach Straumann (2004) schon seit den 60er-Jahren zu den etablierten Beratungsansätzen (S. 641) und besitzt einen hohen Stellenwert in der Professionalisierung der Beratung (S. 647). Langhorst und Schwill (2011, S. 208) weisen in ihrem Artikel allgemein darauf hin, dass C. R. Rogers mit seinem Personenzentrierten und nicht-direktiven Beratungsansatz auf die sogenannte Soziale Einzelfallhilfe, welche die Sozialberatung in der Sozialarbeit beinhaltet, grossen Einfluss genommen hat. Dieselbe Aussage wird von Köllner (1996, S. 9) gemacht, indem er erklärt, dass sich die in der Sozialarbeit üblich gewordene Beratungsform, nämlich die Soziale Einzelfallhilfe, weitgehend an der Theorie der Personenzentrierten Gesprächsführung orientiert. Zur Verdeutlichung seiner Aussage geht Köllner (1996, S. 9) anschliessend auf wichtige Vertreter der Sozialen Einzelfallhilfe wie R. Bang, F. Biestek, M. Kamphuis, H. Lattke, H. Maas und H. Perlmann ein, die nachfolgende sieben Grundsätze einer helfenden Beziehung in der Sozialen Einzelfallhilfe genannt haben. Diese weisen deutliche Parallelen zu C. R. Rogers Konzeption auf, was jeweils in der Klammerbemerkung vermerkt wird:

1. *Klientinnen und Klienten individualisieren* (entspricht der Grundhaltung der bedingungslosen Wertschätzung)
2. *Feinfühlig um Verständnis bemüht sein und die Klientel zum bewussten Ausdruck von Emotionen anregen* (entspricht der Grundhaltung der Empathie)
3. *Achtsamkeit der beratenden Person gegenüber eigenen Gefühlen* (entspricht der Grundhaltung der Kongruenz der beratenden Person)
4. *Wertschätzung der Klientel als Personen von eigenem Wert* (entspricht der Grundhaltung der bedingungslosen Wertschätzung)
5. *Eine nichtrichtende Haltung* (entspricht der Grundhaltung der bedingungslosen Wertschätzung)
6. *Die Selbstbestimmung der Klientinnen und Klienten* (entspricht der Grundhaltung der bedingungslosen Wertschätzung)
7. *Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen* (entspricht der Grundhaltung der bedingungslosen Wertschätzung)

Auf die genaue Gestalt der Grundhaltungen der Theorie nach C. R. Rogers, auf welche sich die Autorinnen in obigen Klammerbemerkungen beziehen, wird im Kapitel 6.5 ausführlich eingegangen.

Stimmer (2000, S. 105) spricht davon, dass die Personenzentrierte Gesprächsführung nebst der Themenzentrierten Interaktion sowie einzelnen Verfahren aus dem Psychodrama und Rollenspiel heute zu den Basismethoden der Beratung gehört. Weiter erläutert er, dass in der Sozialen Arbeit dem Sprechen, beziehungsweise einer bewussten Gesprächsführung eine besonders tragende Rolle zukommt, da die Sprache an sich das zentralste menschliche

Verständigungsmedium darstellt. Er erklärt die in der Personenzentrierten Gesprächsführung geforderte Grundhaltung als richtungsweisend für sozialpädagogisches Handeln, weshalb er die Personenzentrierte Gesprächsführung als eine notwendige, wenn auch nicht immer hinreichende Voraussetzung für gelingendes sozialarbeiterisches Handeln und als Basis für eine humane Soziale Arbeit sieht (Stimmer, 2000, S.168). In eine ähnliche Richtung argumentiert Seithe (2008, S. 12): „Die Beratervariablen nach Rogers sind heute als entscheidende Wirkungsgrößen jedes erfolgreichen Beratungsprozesses anerkannt und werden als generelle Grundlage für eine förderliche Hilfebeziehung gesehen.“ Auch sie verweist zugleich auf die Bedeutung der Sprache. Sie erachtet die Personenzentrierte Gesprächsführung in erster Linie als ein Weg zu gelingender Kommunikation, weshalb diese Beratungsform eine hohe Relevanz sowie Attraktivität für alle Bereiche psychosozialer und sozialer Arbeit besitzt. Besonders aufgrund ihrer empathischen, das Subjekt Klientin und Klient respektierende und akzeptierende Grundhaltung werde die Personenzentrierte Gesprächsführung geschätzt. In der Folge betont sie die Aussage von Sickendiek, Engel und Nestmann (2002), dass ohne eine offene, vertrauensvolle und auf Zusammenarbeit orientierte Beziehung aller Beteiligten keine erfolgreiche Beratung möglich wäre (Seithe, 2008, S. 12).

Zwilling (2007, S. 92) verweist in seiner Argumentation ebenfalls auf die Bedeutung der Beratungsbeziehung und erklärt:

Das grundlegendste Element einer strukturierten Verständigung im Rahmen von Beratung ist das Bemühen um ein emotionales Klima, welches eine tragfähige Beziehung zwischen Klient und Berater ermöglicht. Diese ist die Grundvoraussetzung, um es dem Klienten zu ermöglichen, seine positiven Fähigkeiten zu nutzen und über den Weg der Selbstexploration zu einem der Realität angemessenen Selbst- und Problemverständnis zu gelangen.

Er erachtet somit die Beziehung zwischen Klientel und beratender Person als das Basiselement einer jeden Beratung. Er generalisiert weiter, dass die Wirksamkeit einer Beratung nicht von einer speziellen Methode abhängig ist, sondern ob und inwieweit sich diese Form der Beziehung zwischen den Beteiligten entwickelt. Als für den Beziehungsaufbau wichtige Elemente anerkennt er dabei die sogenannten Beratervariablen nach C. R. Rogers und somit dessen Grundhaltung Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz. Auch Galuske (2009, S. 79/80) verweist auf die Bedeutung der Beratungsbeziehung und erachtet die „helfende Beziehung“ als wesentliches Medium des Hilfeprozesses der Sozialen Einzelfallhilfe. Nur eine intakte Beziehung ermögliche es, dass die beratende Person von der Klientel als vertrauensvoller Gesprächspartner akzeptiert und seine Hilfe angenommen werde. Genauso stellt für Nestmann die Beratungsbeziehung die wichtigste Dimension der Beratung dar. Er erklärt, dass „im Vergleich zu den

verschiedensten untersuchten Beratungsmethoden, Charakteristika von BeraterInnen und BeraterklientInnen, Beratungsprozeduren und –settings etc. (...) es lediglich die Beratungsbeziehung [ist], die sich in der Beratungsforschung durchgängig als entscheidende Wirkungsgrösse eines erfolgreichen Beratungsprozesses erwiesen hat“ (Nestmann, 2004, S.91). Daraus folgert er, dass jeder Erfolg von der im Beratungsprozess aufgebauten Beratungsbeziehung abhängig ist und ohne diese Beziehung kein noch so gekonnter Methodeneinsatz zu Beratungserfolg und Kontinuität von Beratungsprozessen führen könne. Auch Junker bezeichnet das Personenzentrierte Vorgehen als ein sinnvolles Grundgerüst zum Aufbau einer tragfähigen Beratungsbeziehung (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 183). Eine ausführliche Auflistung weiterer Autoren, die die Verwendung des Personenzentrierten Ansatzes in der Sozialarbeit begrüssen, ist bei Alterhoff (1994, S. 182–185) zu finden.

Wie schon vorgängig bei Stimmer (2000) angetönt, stellt die Personenzentrierte Gesprächsführung zwar keine hinreichende Voraussetzung für gelingendes sozialarbeiterisches Handeln dar, doch kann sie mittels der postulierten Grundhaltung wichtige Inputs vor allem bezüglich der Gestaltung der Arbeitsbeziehung vermitteln. So weist Seithe (2008, S. 13) darauf hin, dass Sozialarbeitende in der direkten Praxis die Erfahrung machen, dass das Personenzentrierte Gesprächsverfahren nur begrenzt wirksam beziehungsweise einsetzbar scheint. So wirkten sich Hindernisse wie nicht zur Verfügung stehende Zeit, mangelnde Bereitschaft der Klientel sich zu öffnen sowie die Notwendigkeit, in der Beratung Handlungen und Konsequenzen einfordern zu müssen, negativ aus. Trotz dieser Hindernisse weist sie nachfolgend mittels Nennung verschiedener Autoren auf den hohen Stellenwert der Personenzentrierten Beratung hin: „Klüsche stellte 1990 fest, dass die ‚Gesprächstherapie‘ mit 71 % Nennung den Spitzenplatz bei den Methoden besetzte, an denen sich praktizierende SozialarbeiterInnen orientieren.“ (Seithe, 2008, S. 13) Ebenso verweist sie auf Kreuzer (2001), der in seinen Untersuchungen belegt, dass ein grosser Anteil von Sozialarbeitenden auf die Personenzentrierte Gesprächsführung zurückgreift, und Biermann, Eckert und Schwartz (2003), welche von einer noch immer anhaltenden starken Nachfrage nach Fortbildungsmöglichkeiten gerade in der Personenzentrierten Gesprächsführung sprechen (Seithe, 2008, S. 14).

Durch die Nennung verschiedener Aussagen von Autoren wurde das Gewicht des Personenzentrierten Ansatzes hergeleitet. Im Verlaufe des Textes kristallisierten sich vor allem die Beratervariablen und daher auch die hilfreiche Beziehung als äusserst wichtiges Element einer Beratung heraus. Es wurde zudem deutlich, dass sich bei der Sozialen Einzelfallhilfe und dem Personenzentrierten Ansatz Parallelen finden lassen. Woher diese Parallelen stammen, wird nun dargestellt.

Gründe für die Nähe des Personenzentrierten Ansatzes zur Sozialarbeit

Wie schon vorgängig bei Köllner (1996) veranschaulicht, zeigen die Personenzentrierte Gesprächsführung und die Sozialarbeit verschiedenste Parallelen. Alterhoff (1994, S. 183) geht davon aus, dass die enge Beziehung der Sozialen Einzelfallhilfe beziehungsweise der Sozialarbeit mit dem von C. R. Rogers begründeten Personenzentrierten Ansatz auf gemeinsame Quellen zurückzuführen sei. Er sieht die Entstehungsgeschichte des Personenzentrierten Ansatzes eng mit einer bestimmten Richtung nordamerikanischer Sozialarbeit verbunden, da beide Methoden aus denselben historischen und methodischen Entwicklungen in den USA entstanden. Es sei die sogenannte funktionelle Sozialarbeit, deren Arbeitsweise und Haltung C. R. Rogers geprägt habe (Alterhoff, 1994, S. 183). Wie in Kapitel 6.2 über die Person von C. R. Rogers nachzulesen ist, arbeitete C. R. Rogers bei seiner Tätigkeit eng mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern zusammen. C. R. Rogers selbst sagte diesbezüglich: „Ich arbeitete mit einer Sozialarbeiterin zusammen, die an der Philadelphia School of Social Work in der Rankschen ‚Beziehungstherapie‘ ausgebildet worden war, und lernte viel von ihr.“ (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 183) Durch diese Sozialarbeiterin habe er erfahren, „dass die wirkungsvollste Art von Hilfe diejenige war, darauf zu achten, welche Gefühle und Emotionen sich in den Worten des Klienten kundtaten“ (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 183). Dieser funktionelle Ansatz der Sozialen Einzelfallhilfe wurde stark durch Rank beeinflusst, der „die Selbständigkeit, die Eigenkräfte und die eigenen Willenskräfte des Klienten neben der Beziehung zwischen Berater und Klient in den Mittelpunkt seines Beratungsverständnisses stellte“ (Alterhoff, 1994, S. 183). C. R. Rogers habe wiederholt geäußert, dass ihn die Ranksche Beziehungstherapie tief beeindruckt habe (S. 183). Es kann somit von einer wechselseitigen Beeinflussung ausgegangen werden, da sich einerseits C. R. Rogers von der Sozialarbeit, andererseits die sich weiterentwickelnde Sozialarbeit von der Theorie C. R. Rogers beeinflussen liess.

Die Beeinflussung fand auch auf einer anderen Ebene statt. C. R. Rogers prägte zusätzlich die Entwicklung anderer Gesprächsführungsmethoden. Auf diese Beeinflussung wird nun im weiteren Verlauf eingegangen.

C. R. Rogers Einfluss auf andere Gesprächsmethoden

Betreffend Gesprächsmethoden kann gegenwärtig von einer Methodenvielfalt gesprochen werden (Galuske, 2008, S. 53). Es finden heute in der methodenintegrativen Sozialarbeit verschiedenste Methoden und Techniken ihre Anwendung. So erkennt Weinberger in der Sozialen Einzelfallhilfe ein übergreifendes Konzept, in das sich die Personenzentrierte Gesprächsführung neben anderen wichtigen methodischen Ansätzen einordnen lässt (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 183). Das Wirken von C. R. Rogers hatte nicht nur entscheidenden Einfluss auf die Entstehung der Personenzentrierten Gesprächsführung selbst, sondern

dessen Spuren lassen sich auch bei anderen Gesprächsmethoden erkennen. Nestmann (2004, S. 792) erklärt, dass die drei zentralen, von C. R. Rogers postulierten Beratungsvariablen heute auch in anderen Beratungskonzepten als generelle Grundlagen förderlicher Hilfebeziehungen zu finden seien, wobei diese allerdings teilweise erweitert wurden.

Eine weitere Methode der Gesprächsführung, das Motivational Interviewing, ist beispielsweise wesentlich durch die Humanistische Grundhaltung geprägt. Es wird ebenfalls davon ausgegangen, dass ein Individuum nach Eigenverantwortung und Entfaltung strebt. Die Prinzipien Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz als zentrale Merkmale hilfreicher Beziehungen werden jedoch zusätzlich mit direktiven Strategien zur Unterstützung der Klientel bei der Erreichung des angestrebten Zielverhaltens ergänzt (Körkel & Veltrupp, 2003, S. 115-124).

Bamberger (2010) verdeutlicht seinerseits, dass die Lösungsorientierte Beratung in der Tradition der Humanistischen Psychologie steht, diese die Basis des Lösungsorientierten Beratungskonzeptes bildet (S. 63) und veranschaulicht unter anderem in seinem Kapitel „Woran erkennt man einen lösungsorientierten Berater?“, dass ein Humanistisches Menschenbild für diesen Ansatz unumgänglich ist (S. 47).

Culley (2010) unterteilt in ihrem Konzept der Integrativen Beratung die Beratung in verschiedene Phasen, welche sie in ihrem Buch detailliert beschreibt. Eine der Strategien der Anfangsphase der Beratung stellt für sie das Vermitteln von Grundwerten dar, wofür bedingungslose Wertschätzung und Empathie wesentliche Voraussetzungen für die benötigte tragfähige Beziehung darstellen (Culley, 2010, S. 16-17). Ebenso verweist sie unter dem Titel „Grundlegende Annahmen über die Natur von Menschen“ (S. 24-26) auf insgesamt sieben Humanistische Grundannahmen.

Sanders (2004, S. 223) beschreibt unter anderem, dass Personenzentrierte Beratung die Klientel im Mittelpunkt sieht und jede Person prinzipiell die Lösung des Problems in sich trägt. Jede Klientin und jeder Klient gilt somit als Experte für seine Lebenswelt. Die Humanistische Psychologie arbeitet mit den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen. Dies lässt den Schluss zu, dass es sich bei der Humanistischen Psychologie um eine ressourcenorientierte Richtung handelt, was wiederum einer weiteren verwendeten Denkrichtung der Sozialarbeit entspricht.

Fazit

Aus diesen Erläuterungen kann abschliessend gesagt werden, dass die Humanistische Psychologie heute zwar nicht mehr vordergründig vertreten ist, jedoch ihre Spuren bei genauerem Hinsehen noch immer deutlich erkennbar sind. So hat C. R. Rogers selbst die Beratung nicht nur in der Blütezeit der Humanistischen Psychologie geprägt, sondern diese Einflüsse sind noch heute in der Gesprächsführung der Sozialberatung deutlich zu erkennen.

Dies lässt sich darauf zurückführen, dass die Entstehung des Personenzentrierten Ansatzes in einer Wechselwirkung mit der Sozialen Einzelfallhilfe stattgefunden hat, weshalb sich die Grundhaltungen des Personenzentrierten Ansatzes, die sogenannten Beratervariablen, in der heutigen Sozialberatung finden lassen. Die Beratervariablen, welche einen bedeutsamen Teil des von C. R. Rogers erarbeiteten Konzeptes ausmachen, werden noch immer als Grundvoraussetzung und wichtigste Dimension für erfolgreiche Beratungsgespräche anerkannt. Ohne sie ist der Aufbau einer hilfreichen Beziehung für eine konstruktive Bearbeitung von Problemen in der Sozialberatung kaum möglich. Diese Beratervariablen führen zu einer optimalen Zusammenarbeit aller Beteiligten, da mittels einer intakten hilfreichen Beziehung die beratende Person von ihrer Klientel als vertrauensvolles Gegenüber akzeptiert und die angebotene Hilfe angenommen wird. Aus der Literatur wird ersichtlich, dass ohne das Bestehen dieser hilfreichen Beziehung weder der Einsatz von Beratungsmethoden oder -techniken noch von speziellen Beratungssettings zu kontinuierlichem konstruktivem Beratungserfolg führt. Obwohl sich durch die Verwendung des Personenzentrierten Ansatzes in der Sozialberatung einige Herausforderungen ergeben, besitzt ebendieser Ansatz noch heute Beliebtheit, weshalb eine grosse Anfrage nach Fortbildungsmöglichkeiten in dieser Gesprächsführungsmethode bestehen bleibt. Es wird also einerseits die Personenzentrierte Gesprächsführung als eine mögliche Art der Gesprächsführung in der Sozialberatung verwendet. Da die Sozialarbeit als methodenintegrativ bezeichnet werden kann, finden andererseits noch weitere Beratungsansätze in der Sozialberatung ihre Anwendung. Auch in diesen Gesprächsmethoden lassen sich verschiedenste Beeinflussungen durch C. R. Rogers erkennen. Die von ihm begründeten Beratervariablen gelten auch hier vielfach als generelle Grundlage zum Aufbau einer hilfreichen Beziehung, werden jedoch durch weitere Strategien ergänzt. Es wird mit obigen Ausführungen ersichtlich, dass C. R. Rogers als einer der wichtigsten Vertreter der Humanistischen Psychologie aus der Sozialberatung kaum mehr wegzudenken ist und die Gesprächsführung prägt wie kaum ein anderer.

6 Die Theorie nach Carl R. Rogers

Nachdem der Aufbau des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern veranschaulicht sowie dessen Funktionsweise mittels motivationspsychologischer Theorien erörtert und eine Bestimmung der Relevanz von C. R. Rogers und dessen Personenzentrierten Theorie vorgenommen wurde, folgt nun die Betrachtung der Theorien von C. R. Rogers. In einem ersten Schritt folgt dazu eine Heranführung an die Humanistische Psychologie mittels Versuch einer Definition ebendieser. Anschliessend wird die Person C. R. Rogers nähergebracht, indem einerseits dessen Biografie und andererseits sein Theoriensystem vorgestellt werden. Aufbauend auf den Erläuterungen zum Theoriensystem wird eine kurze Einführung in C. R. Rogers Theorie der Psychotherapie gegeben. Es handelt sich dabei nur um eine kurze Erörterung, da sie für diese Arbeit nicht von tragender Bedeutung ist. Weil C. R. Rogers jedoch aus den Erfahrungen der Theorie der Psychotherapie seine Theorie der Persönlichkeit entwickelte, findet sie trotzdem Erwähnung, damit auf diese Weise der Kreis geschlossen wird. Dementsprechend folgt im Anschluss die Theorie der Persönlichkeit. Dabei werden die wichtigsten Elemente der Persönlichkeitstheorie erläutert wodurch ein Überblick über die Beschaffenheit der Antriebskraft des Menschen gegeben wird. Wichtigste Schlagwörter hierzu sind die Aktualisierungstendenz, das Selbstkonzept, der organismische Bewertungsprozess, die Inkongruenzen und die fully functioning person. Abschliessend wird auf die hilfreiche Beziehung eingegangen, welche die sogenannten Beratervariablen Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz beinhaltet. Diese dienen der Förderung der Antriebskraft des Menschen und sind daher als äusserst wichtige Schlüsselemente von C. R. Rogers Theoriensystem zu verstehen.

6.1 Die Humanistische Psychologie

C. R. Rogers ist der Tradition der Humanistischen Psychologie zuzuordnen. Zusätzlich gilt er als einer der wichtigsten Vertreter dieser psychologischen Richtung und hat diese massgeblich mitgeprägt. Aufgrund dessen folgt nun eine Erläuterung über die Gestalt der Humanistischen Psychologie.

Neben der Psychoanalyse und dem Behaviorismus wird die Humanistische Psychologie häufig als die „Dritte Kraft“ bezeichnet. Als wichtigste Vertreter dieser Richtung werden zumeist A. H. Maslow und C. R. Rogers genannt. Geiser (1999, S. 3) erörtert zu Beginn ihrer Ausführungen die Bedeutung des Begriffs „humanistisch“ und kommt zum Schluss, dass dieser etymologisch betrachtet abstammt von

human: menschlich, menschenfreundlich, menschenwürdig. Aber auch: irdisch, von humus, Erde, Erdboden.

Er kann bedeuten:

1. *humanitär/menschlich*: auf das Wohl des Menschen gerichtet, (...) hilfsbereit, gemeinnützig, wohlätig.

2. *im Sinne der Philosophie des Humanismus*: Studium des Menschen, seiner Leistungen und Interessen. Beschäftigung mit spezifisch menschlichen Bedingtheiten und Werten und speziell menschlichen Errungenschaften, Werten, Zielen (...). Ein Humanist ist ein Kenner, der sich mit den spezifischen geistigen Leistungen des Menschen auseinandersetzt.

Ebenso verdeutlicht Geiser (1999, S. 3), dass der Begriff „humanistisch“ durch die Vertreter der Humanistischen Psychologie selbst gewählt und nicht von aussen zugewiesen wurde.

Bei genauerer Betrachtung der Entstehung dieser psychologischen Richtung wird schnell deutlich, dass die Humanistische Psychologie aus einer erstaunlichen Vielzahl von Vorläufern entstand. Diesbezüglich wagt Straub die Bemerkung, dass es an systematischen Analysen „die tatsächlich um den sorgfältigen Nachweis genealogischer und sachlicher Beziehungen zwischen den jeweils aufgeführten Vorläufern und angeblichen Verwandten auf der einen, der Humanistischen Psychologie auf der anderen Seite bemüht wären“ (n.d., S. 17) fehlen. Ebenso führt er in der Folge an, dass in der Tradition, in welcher sich die Humanistische Psychologie selbst sieht, die Unterschiede und Widersprüche häufig gross und evident sowie die Gemeinsamkeiten dagegen klein und vage sind, sodass die Rede von Vorläufern, Wegbereitern und Wurzeln der Humanistischen Psychologie teilweise sehr undurchsichtig oder gar an den Haaren herbeigezogen erscheint (Straub, n.d., S. 21). Entsprechend der Vorgeschichte der Humanistischen Psychologie kann ebendiese nur schwer in eine annähernd klar umrissene Tradition verortet werden. Es wird somit deutlich, dass die Humanistische Psychologie keine homogene Einheit darstellt und infolgedessen nicht von *der* Humanistischen Psychologie gesprochen werden kann.

In den 1960er-Jahren besass die Humanistische Psychologie grossen Einfluss vor allem auch ausserhalb des universitären Bereichs, überschritt jedoch den Zenit schon in der Mitte der 1970er-Jahren wieder (S. 34/38). Dass die humanistische Psychologie keine Vorherrschaft erreichte, kann in der Folge auf die oben genannte Uneinheitlichkeit der Humanistischen Theorie zurückgeführt werden.

Trotz der vorgenannten Uneinheitlichkeit in der Humanistischen Theorie kristallisieren sich einige gemeinsame Merkmale aller Humanistischen Richtungen heraus. Die Lebensferne einer fragmentierten, zunehmend auf statistischen Verfahren basierenden Psychologie weckte Unmut. Mietzel (2005) verdeutlicht die von Humanistischen Vertretern gehegte Ablehnung gegenüber Fremdbestimmung und einer pessimistischen Weltsicht und erklärt:

Freud spricht von „bösen“ Trieben, die eine Gesellschaft kontrollieren muss. Menschen sind aus der Sicht Freuds nicht frei, sondern sie werden von Kräften getrieben, die aus dem Unbewussten wirken. Freiheit gibt es auch aus behavioristischer Sicht nicht, denn

das Verhalten von Organismen hängt (...) ausschliesslich von Bedingungen der Umwelt ab. (Mietzel, 2005, S.39)

Aus Humanistischer Sicht ist die Psychoanalyse nur mit den negativen Seiten des Menschen beschäftigt und der Behaviorismus hat den Menschen völlig vergessen. Die Humanistische Psychologie betont hingegen das jedem Menschen innewohnende Bedürfnis nach konstruktiver Veränderung und Selbstverwirklichung (Hobmair, 2003, S. 38). Straub (n.d.) pointiert, dass die Humanistische Psychologie von Anfang an voller Optimismus auf die Optimierung des Menschen setzte (S. 10), um im Sinne dieser Optimierung einen neuen Menschen zu formen, indem sich die Humanistische Psychologie anders als die Psychologie bis anhin nicht um Defizite, Störungen und Krankheiten kümmere, sondern mit den Fähigkeiten, Fertigkeiten und den keineswegs ausgeschöpften Möglichkeiten des Menschen arbeite (S. 11). Dies lässt den Schluss zu, dass es sich bei der Humanistischen Psychologie um eine ressourcenorientierte Richtung handelt. C. R. Rogers (1959/2009, S. 56) selbst erklärt in seiner systematischen Darstellung seiner Theorie, dass psychotherapeutisch behandeln bedeutet, die vorhandenen Fähigkeiten einer potentiell kompetenten Person zu fördern, da jedes Individuum die Fähigkeit besitzt, sich zu leiten, zu regulieren und zu kontrollieren, sofern bestimmte Bedingungen gegeben sind. Auf die Gestalt dieser Bedingungen wird im Kapitel 6.5 weiter eingegangen.

Im Gegensatz zu anderen Richtungen der Psychologie untersucht die Humanistische Psychologie also nicht von aussen beobachtbare Äusserungen und Regungen des Menschen, sondern sie konzentriert sich auf das subjektive Erleben und Verhalten der Person. Daraus lässt sich schliessen, dass jeder Mensch einzigartig ist, weil jedes Individuum die Realität auf seine ganz persönliche Art und Weise wahrnimmt. Es ist ebendiese subjektive Wahrnehmung und Interpretation der Realität, die das Denken und Handeln des Individuums beeinflusst. Das Verhalten und Erleben einer Person kann somit nur verstanden werden, wenn man die Welt durch deren Brille sieht.

Straub (n.d., S. 40-42) fasst in seiner Abhandlung einige Grundannahmen der Humanistischen Psychologie zusammen, welche nachfolgend dargestellt werden:

1. Der Mensch ist mehr als die Summe seiner einzelnen Teile.

Die Humanistische Psychologie vertritt eine holistische Auffassung des Menschen. Genauer gesagt: Eine Person lässt sich entsprechend dieser Auffassung als komplexes Ensemble von Teilsystemen und Funktionen auffassen sowie analysieren, „stellt als dieses Ensemble aber etwas gegenüber seinen Bestandteilen und seinem Zusammenspiel qualitativ Neues dar“ (S. 41).

2. Das menschliche Sein vollzieht sich im Kontext sozialer Beziehungen.

Der Mensch befindet sich stets in Kontakt mit anderen Menschen, jedoch ohne den Status einer zugleich individuellen Person zu verlieren.

3. Der Mensch lebt bewusst.

Diese Bewusstheit des Lebens „ist das spezifische Charakteristikum einer Existenz“ (S. 42). Er kann Bewusstsein über sich selbst erreichen (Selbstbesinnung), unabhängig davon, wie viel dem Bewusstsein jeweils zugänglich ist. Dieses bewusste Erleben stellt die Voraussetzung dafür dar, eigenes sowie fremdes Erleben verstehen zu können. Subjektives Erleben und subjektive Bedeutungsbildung der Person stehen im Mittelpunkt. Es kann kein objektives Wissen einer Person über jemand anderen geben.

4. Der Mensch kann seine Handlungs- und Lebenspraxis eigenständig gestalten und sich selbst definieren.

Der Mensch kann gestaltend auf sein Leben einwirken und sein Potential ausnutzen. Da der Mensch stets aus Alternativen wählen und Entscheidungen treffen muss, ist er für sein Tun und Unterlassen verantwortlich.

5. Menschliches Erleben und Verhalten sind ziel- und sinnorientiert.

Alle Erlebens- und Verhaltensweisen wie auch alle Aktivitäten sind zielgerichtet, sinn- und zweckvoll sowie an Werten ausgerichtet, die die Grundlage der Identität einer Person bilden. Es gibt eine Kraft im Menschen, die wachsen und sich entfalten will. Diese Tendenz ist allen lebendigen Systemen eigen und die Umwelt kann dabei hinderlich oder förderlich sein.

6.2 Carl R. Rogers

C. R. Rogers gilt als Begründer des Personenzentrierten Konzeptes, welches ab 1942 in den USA entwickelt wurde. C. R. Rogers selbst erklärt in der Einführung zu seiner Arbeit „Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehung“ zuhanden der American Psychological Association, dass keine Theorie ohne die Kenntnis der kulturellen und persönlichen Grundlage des Verfassers richtig verstanden werden kann (Rogers, 1959/2009, S. 14). Entsprechend dieser Ausgangslage wird in Kapitel 6.2.1 C. R. Rogers Werdegang genauer beleuchtet. In Kapitel 6.2.2 folgt eine erste Heranführung an sein Theoriensystem. Dabei wird zusätzlich die Relevanz der jeweiligen Theorie für die vorliegende Arbeit erwähnt.

6.2.1 Biografie

Carl R. Rogers wurde am 8. Januar 1902 als viertes von sechs Kindern in Oak Park im mittleren Westen der USA in eine autoritäre, vom protestantischen Glauben geprägte Familie geboren (Rogers, 1961/2002, S. 21). C. R. Rogers verdeutlicht, dass das Familienleben geprägt war von engen Familienbindungen, einer strengen und kompromisslosen religiösen und ethischen Atmosphäre und „etwas, das auf eine Verehrung des Werts der schweren

Arbeit hinauslief“ (Rogers, 1961/2002, S. 21). 1914 zog die Familie auf eine Farm circa 30 Meilen westlich von Chicago. Durch die strenge Erziehung entwickelte er sich zu einem distanzierten und disziplinierten jungen Mann. C. R. Rogers half bei den Arbeiten auf der Farm mit und entwickelte grosses Interesse an den Agrarwissenschaften (Rogers, 1961/2002, S. 21). „Die umfangreichen wissenschaftlichen Bände über Ackerbau, Nährboden und Viehhaltung (...) begründeten in mir eine tiefe und dauernde Hochachtung vor der wissenschaftlichen Methodik als einem Mittel zur Lösung von Problemen und zur Förderung neuer Erkenntnisse.“ (Rogers, 1959/2009, S. 14) Auf diese Art und Weise lernte C. R. Rogers die Methoden der naturwissenschaftlichen Praxis schon als Kind kennen und schätzen.

Er begann zunächst das Studium der Agrarwissenschaften an der University of Wisconsin, bevor er dann seine Studienrichtung wechselte und Theologie studierte. Eine Asienreise im Rahmen seines Studiums prägte ihn massgeblich und veranlasste ihn, seine bisherigen religiösen Ansichten in Frage zu stellen. Er begann, sich von den religiösen Anschauungen seiner Eltern zu lösen und entwickelte sich, wie er selbst sagt, zu einem unabhängigen Menschen (Rogers, 1961/2002, S. 22-23).

1922 heiratete C. R. Rogers H. Elliott, mit der er zwei Kinder hatte. Nach der Heirat zogen sie entgegen aller Ermahnungen der Eltern vor dem „Bösen“ nach New York (Sander & Ziebertz, 2010, S. 58/59). Nachdem er die religiösen Ansichten seiner Familie verworfen hatte, wuchs sein Interesse an einer modernen religiösen Richtung, und so beschloss er, das Union Theological Seminary zu besuchen (Rogers, 1959/2009, S. 15). Die Zweifel an religiösen Zwängen wurden aber immer stärker, und es schien ihm „eine furchtbare Vorstellung, sich zu einem Gefüge von Glaubensinhalten bekennen zu *müssen*, um im eigenen Beruf bleiben zu können“ (Rogers, 1961/2002, S. 24). So suchte er nach einem Arbeitsbereich, der ihm „die Freiheit der Gedanken belies“ (S. 24).

Er wechselte daraufhin an das Teachers' College of Columbia University, wo er Klinische Psychologie belegte. Er bewarb sich erfolgreich um eine Assistenzstelle am Institute for Child Guidance und doktorierte 1931. Nach Abschluss seines Studiums war C. R. Rogers mehr als 12 Jahre in Rochester, New York, als Psychologe in der „Entwicklungspsychologischen Abteilung der Gesellschaft zur Verhinderung von Grausamkeiten an Kindern“ beschäftigt (Rogers, 1961/2002, S. 24-26). Während dieser Zeit kam C. R. Rogers zur Erkenntnis, dass

der *Klient* derjenige ist, der weiss, wo der Schuh drückt, welche Richtungen einzuschlagen, welche Probleme entscheidend, welche Erfahrungen tief begraben gewesen sind. Langsam merkte ich, dass, wenn ich es nicht nötig hätte, meine Cleverness und Gelehrsamkeit zu demonstrieren, ich besser daran täte, mich auf den

Klienten zu verlassen, was die Richtung des Prozessablaufs [Beratungsprozess] anging.
(Rogers, 1961/2002, S. 27/28)

Diese Erkenntnis erwies sich als Meilenstein für sein Konzept der Personenzentrierten Gesprächsführung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Beratungsstelle stammten aus den verschiedensten Arbeitsfeldern und die Diskussionen über die verwendeten Behandlungsmethoden basierten auf den jeweiligen praktischen Erfahrungen in der täglichen Arbeit, da sich die Mitarbeitenden wenig um psychologische Erkenntnisse kümmerten (Rogers, 1959/2009, S. 15). C. R. Rogers beschreibt diese Zeit als der Beginn seiner „Bemühungen, die Ordnung zu entdecken, die in unseren Erfahrungen bei der Arbeit mit Menschen besteht“ (1959/2009, S. 15). Zudem kam er damals mit Sozialarbeitenden in Kontakt, die die therapeutischen Ansichten O. Ranks vertraten. Dessen Denken hatte nach Angaben C. R. Rogers entscheidenden Einfluss auf die Entwicklung seiner Theorie (1959/2009, S. 15/16).

1940 nahm C. R. Rogers eine ordentliche Professur an der Ohio State University an. Der Schritt zum Lehrstuhl war für ihn nicht einfach, was in folgender Aussage widerspiegelt wird:

Mir wurde klar, dass die sich herauskristallisierenden Prinzipien der Therapie, die ich weitgehend aus den eigenen Erfahrungen abgeleitet hatte, den kritischen Promotionsstudenten nicht ohne weiteres [sic] einleuchteten. Ich spürte, dass das, was ich im klinischen Bereich dachte und tat, möglicherweise innovativer war, als ich vorher angenommen hatte. (Rogers, 1959/2009, S.16)

C. R. Rogers verfasste zu dieser Zeit sein zweites Buch „Counseling and Psychotherapy“, in welchem er die Methode der nicht-direktiven Beratung beschreibt. Dies stellte den ersten bewussten Versuch dar, eine relativ neue Richtung der Beratung zu entwickeln (1959/2009, S. 16). Er wechselte 1945 an die University of Chicago und veröffentlichte noch während seiner dortigen Tätigkeit sein wichtigstes Werk „Client-Centered Therapy“, die Klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie.

1957 wechselte er an die University of Wisconsin und veröffentlichte 1961 sein viertes Buch „Die Entwicklung der Persönlichkeit“, bevor er 1964 eine Forschungsstelle in La Jolla, Kalifornien, annahm. Es folgten in der Zeit von 1964 bis 1986 verschiedenste Veröffentlichungen, Workshops und ausgedehnte Reisen. C. R. Rogers verstarb am 4. Februar 1987 im Alter von 85 Jahren. Noch vor seinem Tod wurde C. R. Rogers vom Senat von Kalifornien für den Friedensnobelpreis vorgeschlagen (Groddeck, 2011, S.203-204).

Während eines grossen Teils seines Lebens setzte sich C. R. Rogers mit der Gesprächsführung auseinander, vertiefte seine Erfahrungen und entwickelte so seine

Erkenntnisse weiter. Ein wichtiger Faktor sowie Antrieb zu seiner Forschung stellten seine Klientinnen und Klienten dar:

Sie stellen für mich den wesentlichen Anreiz meiner psychologischen Überlegungen dar. Aus dieser Arbeit, aus meiner Beziehung zu diesen Menschen, habe ich beinahe all das Wissen bezogen, das ich über die Bedeutung von Therapie, die Dynamik der interpersonellen Beziehung und die Struktur und Funktion der Persönlichkeit besitze. (Rogers, 1959/2009, S. 16)

C. R. Rogers war einer der ersten klinischen Psychologen, die eine Evaluation ihres Handelns vornahmen, um dieses auf Wirksamkeit und Auswirkungen hin zu überprüfen (Stimmer, 2006, S. 196). Er darf heute als einer der führenden Persönlichkeiten der Humanistischen Psychologie angesehen werden. Jedoch beeinflusste er mit seinen Theorien nicht nur eine neue Richtung der Psychologie sondern auch Referenzdisziplinen wie die Soziale Arbeit, wo die Spuren seiner Theorie bis heute vorhanden sind. Es folgt nun eine Beschreibung des Aufbaus seines Theoriensystems.

6.2.2 C. R. Rogers Theoriensystem

C. R. Rogers legte grossen Wert auf die Dokumentation und Nachvollziehbarkeit seiner Arbeit und des Therapieerfolges. Als einer der ersten Therapeuten fertigte er Tonbandaufnahmen seiner Therapiesitzungen an, welche anschliessend strukturiert ausgewertet wurden. Auf diese Weise führte er umfangreiche empirische Studien durch, um den Zusammenhang der therapeutischen Haltung und der konstruktiven Persönlichkeitsveränderung zu identifizieren und messbar zu machen (Drath, 2012, S. 56). C. R. Rogers (1977/2010, S. 138) erklärt, dass es ihm bei der Theorie des therapeutischen Prozesses vor allem um eine Beschreibung des „Wie“ von Veränderungen und weniger um das „Warum“ ging. Zuerst komme die Erfahrung, dann folge, wenn beobachtbare Phänomene und Veränderungen einer Erklärung bedürfen, die Theorie.

Bei C. R. Rogers steht somit die Erfahrung klar vor der Theoriebildung, was sich dadurch verdeutlicht, dass er zuerst die jeweiligen Arbeitsweisen kennengelernt hat, bevor diese theoretisch aufgearbeitet wurden. In seiner Theorie sind verschiedenste Einflüsse wiederzuerkennen, auf die er im Laufe seines beruflichen Wirkens gestossen ist. So lassen sich nach Alterhoff (1994, S. 39) in C. R. Rogers Theorien die Wechselwirkung zwischen der Sozialarbeit und dem Personenzentrierten Ansatz, das Prinzip der „Hilfe zur Selbsthilfe“, tiefenpsychologisches Gedankengut in der Version von O. Rank und weitere verschiedene philosophisch-anthropologische Anregungen erkennen.

Betrachtet man das Theoriensystem von C. R. Rogers (1959/2009), so wird deutlich, dass es sich dabei um fünf theoretische Ansätze handelt: Es sind dies die Theorie der Psychotherapie (S.46–56), die Theorie der Persönlichkeit (S. 56–70), die Theorie der

vollentwickelten Persönlichkeit (S. 70–72), die Theorie der zwischenmenschlichen Beziehungen (S. 72–78) sowie die Anwendungstheorien (S. 78–82). C. R. Rogers versuchte diese vorgängig in einem System zusammenzufassen sowie Querverbindungen und Zusammenhänge zu verdeutlichen (S. 22–23). Wie die nachfolgende Grafik (Abbildung 6) zeigt, stellt C. R. Rogers dabei die Theorie der Psychotherapie in den Mittelpunkt, wobei alle anderen theoretischen Ansätze auf die Theorie der Psychotherapie bezogen sind:

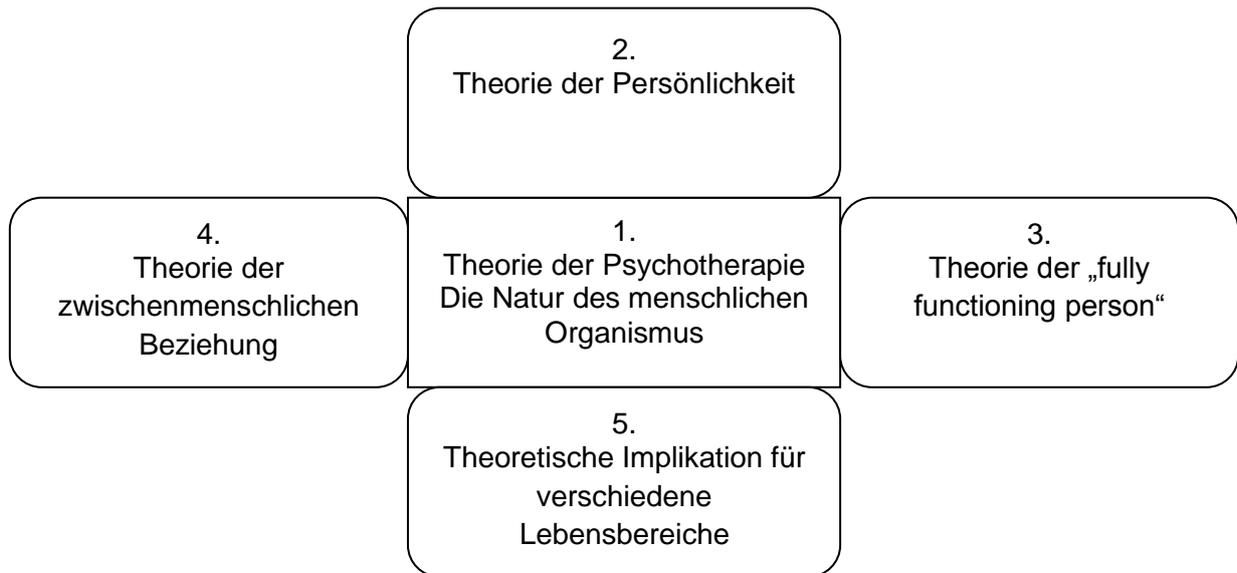


Abbildung 6. Veranschaulichung des Theoriensystems nach C. R. Rogers: Die Theorie der Psychotherapie (1.) gilt als Ausgangspunkt aller Theorien. Die darin enthaltenen Annahmen über die Natur des Menschen wurden zur Persönlichkeitstheorie (2.) weiterentwickelt. Die Theorien der Therapie sowie der Persönlichkeit beinhalten Hypothesen über die Ergebnisse von Therapie, was sich in der Theorie der fully functioning person (3.) widerspiegelt. Das insgesamt gesammelte Wissen über die therapeutische Beziehung wurde in theoretischen Aussagen über die zwischenmenschliche Beziehung (4.) wiedergegeben. Da C. R. Rogers davon ausgeht, dass seine Aussagen in allen zwischenmenschlichen Beziehungen gültig sind, wurden weitere Aussagen für die Anwendung der Theorie in diversen Lebensbereichen gemacht (5.) (Rogers, 1959/ 2009, S. 22-23).

Obwohl die vorliegende Arbeit ihr Hauptaugenmerk nicht auf die von C. R. Rogers entwickelte Psychotherapie richtet, erscheint es den Autorinnen jedoch unumgänglich, diese trotzdem nachzuzeichnen, um den Verlauf der Entstehung seiner Theorien nachvollziehbar zu machen. Dementsprechend folgt in einem ersten Schritt eine Erläuterung ebendieser Theorie in Kapitel 6.3. Diese kann als Grundlage für die Entwicklung seiner Theorie der Persönlichkeit, welche im Kapitel 6.4 dargestellt wird, angesehen werden. Die Theorie der „fully functioning person“, der voll entwickelten Persönlichkeit, möchten wir nicht gesondert

behandeln, da sich deren wichtigsten Aussagen im Rahmen der Persönlichkeitstheorie darstellen lassen. Die Theorie der zwischenmenschlichen Beziehung sowie die Anwendungstheorien sind von C.R Rogers eher skizzenhaft formuliert und erscheinen uns für unser Anliegen nicht relevant, weshalb auf diese nicht explizit eingegangen wird. Stattdessen folgt in Kapitel 6.5 die sogenannte hilfreiche Beziehung, welche sich aus der Theorie der Persönlichkeit herausarbeiten lässt. Zur Erarbeitung dieser Kapitel wurde darauf geachtet, möglichst Originalquellen von C. R. Rogers zu verwenden.

6.3 Eine Theorie der Psychotherapie

C. R. Rogers begründete mit seinem Personenzentrierten Konzept eine neue, eigenständige Richtung der Therapie, die es dem Klienten zutraut, nicht nur das Problem zu kennen, sondern auch die entsprechende Lösung in sich zu tragen (Rogers, 1942/1999, S. 37). In der Therapie wird nicht das Problem fokussiert, sondern es wird der ganze Mensch mit all seinen Schwächen aber auch seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie dem Drang, sich weiterzuentwickeln, betrachtet (Rogers, 1942/1999, S. 36-37). Nach C. R. Rogers unterscheidet sich dieser Ansatz von den „älteren“ Ansätzen, der Psychoanalyse und der Verhaltenstherapie, durch die Verfolgung eines anderen Ziels: „Er zielt direkt auf die grössere Unabhängigkeit und Integration des Individuums ab, statt zu hoffen, dass sich diese Resultate ergeben, wenn der Berater bei der Lösung des Problems hilft.“ (1942/1999, S. 36) Es gilt als Ziel dieses Ansatzes, nicht ein bestimmtes Problem zu lösen, sondern dem Individuum zu helfen, sich zu entwickeln, damit es mit gegenwärtigen und folgenden Problemen besser umgehen kann. Die Theorie der Psychotherapie folgt einem „wenn-dann“-Paradigma: Werden bestimmte Bedingungen eingehalten, kommt ein entsprechender Prozess in Gang, der Persönlichkeits- und Verhaltensveränderungen mit sich bringt (Rogers, 1959/2009, S. 46). Diese Bedingungen werden nachfolgend erläutert.

Bedingungen des therapeutischen Prozesses: Damit sich nach C. R. Rogers ein therapeutischer Prozess entwickelt, müssen vorerst folgende Voraussetzungen gegeben sein (Rogers, 1959/2009, S. 46-49): Es befinden sich zwei Personen, Klientin/Klient und Therapeutin/Therapeut, in Kontakt. Die erste Person befindet sich im Zustand der Inkongruenz und ist dementsprechend verletzlich. Die zweite Person ist kongruent, empfindet bedingungslose Wertschätzung und erfährt auf diese Weise den inneren Bezugsrahmen der ersten Person. Die bedingungslose Wertschätzung und das daraus resultierende empathische Verstehen werden von der ersten Person zumindest ansatzweise wahrgenommen. Diese Bedingungen werden von C. R. Rogers unabhängig von den Besonderheiten der Klientel als ausreichend für die Therapie angesehen. Werden die vorgenannten Bedingungen verwirklicht und aufrechterhalten, wird ein Veränderungsprozess bei der Klientin/beim Klienten hervorgerufen.

Der Therapieprozess: Das Ziel dieses Prozesses liegt darin, die Klientel in die Lage zu versetzen, Inkongruenzen wahrzunehmen und diese mittels Aktualisierung des Selbst- sowie Idealbildes abzubauen und so eine Kongruenz herzustellen (Rogers, 1977/2010, S. 32). Der Prozess lässt sich im weitesten Sinne als „die Antwort verstehen, welche die Einstellung des Therapeuten im Klienten hervorrufen“ (Rogers, 1977/2010, S. 32).

Durch die Bedingungen des therapeutischen Prozesses wird die Person in die Lage versetzt, die Gefühle freier ausdrücken zu können. „Wenn der Klient feststellt, dass ihm jemand zuhört und ständig akzeptiert, wie er seine Gedanken und Gefühle äussert, lernt er nach und nach dem zuhören, was in seinem Inneren vorgeht.“ (Rogers, 1977/2010, S. 32) Die Person wird dabei fähig, die Objekte der Gefühle und der Wahrnehmungen (die Umgebung, andere Personen, das Selbst etc.) zu unterscheiden und korrekt zu bewerten (Rogers, 1959/2009, S. 50). Sie erkennt je länger je mehr die Gefühle, die zuvor dem Bewusstsein nicht oder nur in verzerter Form zugänglich waren, und wird sich dieser Inkongruenz bewusst (S. 50). Die Inkongruenz zwischen Selbstkonzept und Erfahrungen wird aufgelöst, indem das Selbstkonzept mittels Reorganisation erweitert wird und so mehr Erfahrungen bewusst zulässt (Rogers, 1977/2010, S. 45). Die Person kann demgemäss immer mehr Gefühle und Erfahrungen in das Selbstkonzept integrieren, was in einem ersten Schritt zur Entstehung von bedingungsloser Selbstwertschätzung und in einem weiteren Schritt zu Vertrauen in die eigenen sinnlichen Erfahrungen führt (Rogers, 1959/2009, S. 50-52).

Ergebnisse im Bereich der Persönlichkeit und des Verhaltens: C. R. Rogers erklärt zusammenfassend, dass das Individuum infolge des oben beschriebenen Prozesses kongruenter wird und weniger Abwehr eigener Erfahrungen zeigt. Die Person ist somit realistischer, objektiver und bewertet extensional, wodurch Probleme einfacher gelöst werden können. Die positive Selbstwertschätzung nimmt zu, was ein Mehr an Selbstvertrauen und Eigenverantwortung mit sich bringt. Das Individuum erlebt mehr Akzeptanz durch andere Personen, da die Notwendigkeit, die Wahrnehmung der anderen zu verzerren, abgenommen hat. Das eigene Verhalten wird als sich unter eigener Kontrolle befindlich wahrgenommen, wodurch ebendieses Verhalten von anderen als sozialisierter und reifer empfunden wird (Rogers, 1959/2009, S. 52-54). Die Person gewinnt somit zuletzt die Freiheit, „sich zu verändern und in die Richtung hin zu entwickeln, die der reifende menschliche Organismus natürlicherweise einschlägt“ (Rogers, 1977/2010, S. 33).

Schlussfolgerungen über die Natur des Menschen: C. R. Rogers (1959/2009, S. 55/56) formuliert basierend auf der vorgängig erläuterten Theorie einige Schlussfolgerungen über die Natur des Menschen:

1. Der Mensch besitzt die Fähigkeit, sich über die Inkongruenzen zwischen seinem Selbstkonzept und der Gesamtheit seiner Erfahrungen bewusst zu werden.

2. Der Mensch hat die Fähigkeit und Tendenz, sein Selbstkonzept zu reorganisieren, und demzufolge kongruenter und psychisch ausgeglichener zu werden.
3. Punkt 2 verwirklicht sich in *jeder* zwischenmenschlichen Beziehung, „in der der Partner kongruent in der Beziehung ist, bedingungslose positive Beachtung gegenüber dem anderen erlebt, empathisch die Person erfährt und über diese Haltungen Kommunikation mit dem Individuum zustande kommt“ (1959/2009, S. 55).

Diese Tendenz wurde von C. R. Rogers in der sogenannten Persönlichkeitstheorie zur Aktualisierungstendenz weiterentwickelt. Diese Persönlichkeitstheorie wird im nachfolgenden Kapitel genauer erläutert.

6.4 Eine Theorie der Persönlichkeit

Hobmair definiert die Persönlichkeit als eine „nicht beobachtbare Struktur von relativ konstanten und doch sich verändernden Merkmalen einer Person, sog. Persönlichkeitsmerkmalen, die ein beständiges Verhaltens- und Erlebensmuster zur Folge haben“ (2003, S. 410). Eine Persönlichkeitstheorie versucht die Frage zu beantworten, wie die das menschliche Verhalten bewegende Kraft beschaffen ist und versucht dementsprechend, das nicht beobachtbare Konstrukt der Persönlichkeit in ihrem Aufbau und der Funktionsweise zu erklären (Hobmair, 2003, S. 410). Der fundamentale Leitgedanke des Konzepts von C. R. Rogers wird durch die Aktualisierungstendenz verkörpert, welche die grundlegende Fähigkeit des Menschen beschreibt, sich selbst zu erhalten und weiterzuentwickeln. Der Personenzentrierte Ansatz ist darauf ausgerichtet, diese in jedem Menschen vorhandene Kraft zu unterstützen (vgl. Alterhoff, 1994, S. 47).

Um die von C. R. Rogers erstellte Persönlichkeitstheorie zu ergründen, folgt nun in Kapitel 6.4.1 eine Erörterung über die Aktualisierungstendenz, welche, wie oben schon erwähnt, eine der wichtigsten Elemente seiner Theorie darstellt. Darin enthalten sind eine Definition sowie eine Erklärung über die Entstehung der Aktualisierungstendenz und die Weiterentwicklung zur Selbstaktualisierungstendenz. Im nächsten Kapitel (6.4.2) wird das Konstrukt des Selbstkonzepts eingeführt. Nebst einer Definition und einer Erklärung über dessen Entstehung wird auch erläutert, in welchem Zusammenhang das Selbstkonzept mit dem organismischen Bewertungsprozess steht. Anschliessend werden in Kapitel 6.4.3 insgesamt drei verschiedene Formen der Erfahrungsverarbeitung eines Individuums erklärt, bevor in Kapitel 6.4.4 darauf aufbauend der Ursprung und die Auswirkungen von Inkongruenzen verdeutlicht werden. In Kapitel 6.4.5 wird der Worst Case der Auswirkungen von Inkongruenzen beschrieben. Ebenso wird dargestellt, wie daraufhin eine Neustrukturierung des Selbstkonzepts stattfindet, was als Reintegration bezeichnet wird. Die dabei erwähnte fully functioning person gilt nach C. R. Rogers als Idealbild einer Persönlichkeit.

6.4.1 Die Aktualisierungstendenz

Im Folgenden wird nun das nach Ansicht von C. R. Rogers grundlegende Motiv menschlichen Handelns dargestellt. Im Gegensatz zur psychoanalytischen Ansicht wird der Organismus des Menschen nicht durch verschiedene Triebe, allen voran dem Sexualtrieb, bestimmt, sondern von einer zentralen Lebensenergie, der **Aktualisierungstendenz** (vgl. Mietzel, 2008, S. 39). C. R. Rogers postuliert diese Tendenz als einzige Antriebskraft und Motivationsquelle für menschliches Handeln (Alterhoff, 1994, S. 44). Alterhoff (1994, S. 44) verdeutlicht, dass sich das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein dieser bestimmten Energiequelle im menschlichen Organismus nicht beweisen lässt, sondern es sich hierbei um eine anthropologische Grundannahme handelt. Dabei verweist er im Folgenden auf die Aussage C. R. Rogers, dass zur Begründung dieser These der Aktualisierungstendenz auf dessen therapeutischen Erfahrungen sowie psychologische und biologische Beobachtungen zurückgegriffen wurde (vgl. Rogers, 1977/2010, S. 137). C. R. Rogers (1959/2009, S. 27) selbst vermerkt desgleichen, dass die Aktualisierungstendenz das einzige Motiv darstellt, welches in seinem theoretischen System als Axiom vorausgesetzt wird.

Die Bedeutung der Aktualisierungstendenz wird in der Literatur unterschiedlich umschrieben. Sander und Ziebertz (2010, S. 62) pointieren, dass die Aktualisierungstendenz auf Ziele wie Autonomie, Reifung und Selbststeigerung, Kreativität, Selbstverantwortlichkeit und Sozialisierung wie auch auf Selbstverwirklichung ausgerichtet ist. Für Weinberger (2011, S. 24) stellt diese Aktualisierungstendenz nicht nur ein Motivationskonzept dar sondern vielmehr ein Entwicklungsprinzip, in welchem es stets um Wachstum geht. Alterhoff seinerseits fasst verschiedene Aussagen C. R. Rogers zusammen, um die Tragweite der Aktualisierungstendenz zu verdeutlichen: „Die Aktualisierungstendenz ist als ‚Vorwärtsbewegung‘, ‚Drang‘, ‚vorwärtsentwickelnde Gerichtetheit‘, als ‚Haupttriebfeder des Lebens‘ zu verstehen, die ‚sich in allem organischen und menschlichen Leben zeigt: sich auszuweiten, auszudehnen, zu entwickeln, autonom zu werden, zu reifen‘.“ (Alterhoff, 1994, S. 45) C. R. Rogers selbst definiert:

Der Begriff beinhaltet die Tendenz des Organismus zur Differenzierung seiner Selbst und seiner Funktionen, er beinhaltet Erweiterung im Sinne von Wachstum, die Steigerung der Effektivität durch den Gebrauch von Werkzeugen und die Ausweitung und Verbesserung durch Reproduktion. Dies meint die Entwicklung hin zu Autonomie und weg von Heteronomie oder der Kontrolle durch äussere Zwänge. (Rogers, 1959/2009, S. 26)

C. R. Rogers (1959/2009, S. 26) präzisiert weiter, dass die Aktualisierungstendenz nicht nur die von A. H. Maslow definierten Grundbedürfnisse nach Luft, Nahrung, Wasser etc. umfasst, sondern darüber hinaus auch allgemeinere Aktivitäten beinhaltet. Es handelt sich um die „Suche nach freudvoller Spannung, Tendenz zur Kreativität, Tendenz, mühsam Gehen zu lernen, wo doch Krabbeln müheloser zur selben Bedürfnisbefriedigung führen

würde“ (S. 27). Zur Verdeutlichung seines Gedankengangs sei hier C. R. Rogers Beispiel (1977/2010, S. 41) betreffend Krabbeln aufgeführt: Obwohl sich das Kind beim Versuch Gehen zu lernen stösst, hinfällt und darüber frustriert ist, strebt es weiterhin beharrlich diese effektivere Art der Fortbewegung an und verweilt nicht im Zustand des Krabbelns. Diese von C. R. Rogers postulierte Antriebskraft in Form der Aktualisierungstendenz besitzt eine generelle Universalität. So geht er davon aus, dass nicht nur der Mensch sondern jeder andere Organismus, sei dies eine Pflanze oder ein Tier, die Tendenz zur Entfaltung aller Kräfte besitzt, die sowohl der Erhaltung als auch dem Wachstum des Organismus dienen (1977/2010, S. 41).

Alterhoff (1994, S. 45) verdeutlicht zudem die Wichtigkeit, die Aktualisierungstendenz von der **Selbstaktualisierungstendenz** zu differenzieren. Die Selbstaktualisierungstendenz bezieht sich auf den Teil der menschlichen Gesamtpersönlichkeit, den C. R. Rogers das Selbstkonzept nennt, während die Aktualisierungstendenz des Organismus als umfassende und allgemein wirksame Kraft zu verstehen ist. Aus der Aktualisierungstendenz entwickelt sich mit der allmählichen Entstehung des Selbstkonzepts der Drang, das Selbstkonzept zu erhöhen und zu verwirklichen, also zu einem Bedürfnis zur Weiterentwicklung des Selbstkonzepts. Es handelt sich bei der Selbstaktualisierungstendenz um ein Subsystem der Aktualisierungstendenz (Alterhoff, 1994, S. 45). Die Aktualisierungstendenz und die Selbstaktualisierungstendenz streben in der Regel in dieselbe Richtung, sind aufeinander abgestimmt und somit nicht divergierend. Gemeinsam regen sie beim Individuum ein „einheitliches Verhalten, keine sich widersprechenden Verhaltensweisen an“ (Alterhoff, 1994, S. 46). Befindet sich jedoch eine Person in Inkongruenz, so werden aus der Aktualisierungstendenz und der Selbstaktualisierungstendenz Gegenspieler und es entwickelt sich destruktives Verhalten (Alterhoff, 1994, S. 46). Dieser Vorgang wird später besser zu verstehen sein, wenn weitere persönlichkeits-theoretische Begriffe und Vorgänge definiert sind.

Die Aktualisierungstendenz ist nach Ansicht C. R. Rogers konstruktiv, weil der Mensch im Grunde seines Wesens und von Natur aus gut ist. Sowohl Drath (2012, S. 233), Sander und Ziebertz (2010, S. 62) als auch Alterhoff (1994, S. 46) würdigen ebendiese Haltung. Alterhoff fasst dabei einige Zitate C. R. Rogers zusammen, um die Reichweite dieses Gedankens zu verdeutlichen:

Offensichtlich geht C. R. Rogers von dem Gedanken aus, dass der Organismus um die Richtung oder Ziele weiss, auf die er sich hinbewegt, denn C. R. Rogers spricht von der ‚Weisheit des Organismus‘, der es zu vertrauen gilt, weil es sich um eine ‚zuverlässige Tendenz‘ handelt, die grundsätzlich positiv ausgerichtet ist. Dies zeigt sich darin, dass sie selektiv nur diejenigen Ansätze energetisiert, ‚die der Erhaltung oder dem Wachstum des Organismus dienen‘. (Alterhoff, 1994, S. 46)

C. R. Rogers beschreibt den „innersten Kern der menschlichen Natur“ als „von Natur aus positiv – von Grund auf sozial, vorwärtsgerichtet, rational und realistisch“ (1961/2002, S. 99-100). Somit kann man davon ausgehen, dass sich nach C. R. Rogers jedes Individuum, das unter für die Verwirklichung der Aktualisierungstendenz günstigen Bedingungen lebt, zu einem sozialen, selbstbestimmten und unabhängigen Menschen entwickelt. Diese grundsätzlich positive Einstellung beziehungsweise Grundhaltung gegenüber dem menschlichen Organismus gilt als charakteristisches Merkmal der Theorie nach C. R. Rogers (Alterhoff, 1994, S. 47). Das Vertrauen in das Gute im Menschen wird auch nicht durch Beobachtungen erschüttert, die den positiven Zuschreibungen widersprechen, da im Leben eines Individuums Konstellationen auftreten können, die eine positive und konstruktive Verwirklichung der Aktualisierungstendenz verhindern, und infolgedessen egoistisches, feindseliges und unproduktives Verhalten entwickelt wird. Negative Verhaltensweisen werden von C. R. Rogers auf ungünstige Entwicklungsbedingungen zurückgeführt und sind „als etwas Gelerntes zu verstehen, die nicht aktualisierend wirken (...) die de facto eine Perversion der natürlichen Richtung der Selbstverwirklichungstendenz darstellen“ (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 48). Selbst bei negativen Verhaltensweisen geht C. R. Rogers noch davon aus, dass die Kraft der Aktualisierungstendenz nicht verloren ist, sondern lediglich an ihrem konstruktiven Wirken gehindert wird, und sie wieder freigelegt werden muss. Um die Tendenz der Aktualisierung wieder zu forcieren, postuliert C. R. Rogers eine spezifische Haltung: Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz. Auf diese drei Grundhaltungen wird im Kapitel 6.5 näher eingegangen. Zuvor werden jedoch noch weitere persönlichkeits-theoretische Begriffe und Vorgänge erläutert.

6.4.2 Beziehung von Selbstkonzept und organismischem Bewertungsprozess

Das Bedürfnis und Streben nach Selbstaktualisierung vollzieht sich in der Auseinandersetzung mit den Erfahrungen, die ein Mensch macht. Das Individuum bewertet diese Erfahrungen, und zwar inwieweit sie der Selbstaktualisierung und somit der Selbstverwirklichung dienen oder ihr entgegenwirken. So erklärt C. R. Rogers: „Der Organismus erlebt Befriedigung durch jene Stimuli oder Verhaltensweisen, die den Organismus und das Selbstkonzept erhalten und fördern und zwar gleichermassen in der Gegenwart als auch auf lange Sicht.“ (Rogers, 1959/2009, S. 43) Dieser Vorgang wird als **organismischer Bewertungsprozess** bezeichnet.

Im Entwicklungsprozess eines Individuums strebt das Kind nach Erfahrungen, die es positiv bewertet. Dementsprechend vermeidet es Erfahrungen, die es negativ erlebt. Als Erfahrung definiert C. R. Rogers (1959/2009, S. 27) all das, was sich innerhalb des Organismus in einem bestimmten Augenblick abspielt und was potentiell dem Bewusstsein zugänglich ist. Darin eingeschlossen sind auch Erinnerungen, welche bewusst oder bewusstseinsfähig sind. Ausgeschlossen sind jedoch beispielsweise Aktivitäten der Nervenzellen oder

Blutzuckeränderungen. Solche Ereignisse spielen sich zwar im Organismus ab, sind aber nicht direkt dem Bewusstsein zugänglich. Das Kind macht folglich Erfahrungen, die für die eigene Person und die eigenen Bedürfnisse bedeutsam sind, da es beispielsweise erkennt, dass es angenehm ist, seinen Körper und dessen Kräfte zu nutzen oder dass es angenehm ist, mit den Eltern in Körperkontakt zu kommen. Aus der Bewertung, ob eine Erfahrung positiv oder negativ für die Selbstaktualisierung ist, entsteht ein entsprechendes Verhalten, was in untenstehender Darstellung (Abbildung 7) visualisiert wird. Die Bewertungen werden von einem Individuum immer als die einzig richtige Realität wahrgenommen, weshalb der Ursprung von gezeigtem Verhalten durch andere Menschen nur teilweise nachvollzogen werden kann (Rogers, 1959/2009, S. 56).

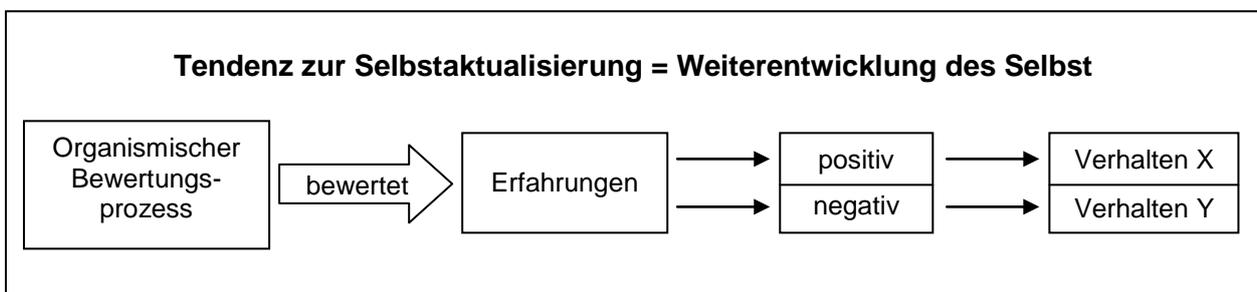


Abbildung 7. Visualisierung der Entstehung verschiedener Verhaltensweisen aus dem organismischen Bewertungsprozess. Verhalten X entspricht dem Bedürfnis, die bewertete Erfahrung zu wiederholen, während Verhalten Y einer Vermeidungshaltung gegenüber der Erfahrung entspricht (Eschler & Hodel, 2013).

Die Bewertung von Erfahrungen führt nicht nur zu spezifischem Verhalten, sondern führt des Weiteren auch zur **Entstehung des Selbstkonzepts**: „Aus der Summe derartiger Erfahrungen und ihrer unverfälschten organismischen Bewertung reift in dem Kinde allmählich ein Konzept über sich selbst in Beziehung zur Umgebung.“ (Sander und Ziebertz, 2010, S. 64) Während diesem Vorgang entsteht das Ich eines Individuums. Es handelt sich hierbei jedoch nur um ein vorläufiges Selbstkonzept, da dieses schon von Beginn an durch andere Individuen beeinflusst wird (Alterhoff, 1994, S. 64).

Das Individuum entwickelt zusätzlich das **Bedürfnis nach Wertschätzung** durch andere, ihm wichtige Menschen (Rogers, 1959/2009, S. 58). Es handelt sich um ein Bedürfnis, das nach Rogers als allgegenwärtiger Wesenszug des Menschen zu betrachten ist. Dieses Bedürfnis nach Wertschätzung führe dazu, dass sich das heranwachsende Kind nun immer mehr nach dem richte, was seine Bezugsperson als richtig und gut bewerte und nicht mehr nach dem, was sein eigener organismischer Bewertungsprozess als positiv für die eigene Aktualisierung ansehe. Auf diese Weise entstehen Prägungen durch die „bewertende Brille“ des Erwachsenen, da die Werte der Erwachsenen sich im Selbstkonzept integrieren. Die

zwischenmenschliche Beziehung ist für die Entwicklung des Selbstkonzepts somit grundlegend. Weinberger (2011, S. 25) führt zur Veranschaulichung ein Beispiel an: Ein Kind stösst sich und ist deshalb dem Weinen nahe (organismische Bewertung durch die Aktualisierungstendenz: Der Schmerz wird negativ bewertet). Das Kind spürt jedoch auch, dass die danebenstehende Bezugsperson das Weinen missbilligen würde, woraufhin das Kind die Tränen herunterschluckt (Bewertung durch die Selbstaktualisierungstendenz: Es macht ein fröhliches Gesicht, um Wertschätzung durch die Bezugsperson zu erhalten). Es zeigt damit, der Schmerz hat mir nichts ausgemacht. Weinberger (2011, S. 25) erklärt diesbezüglich, dass sich infolge wiederholender Erfahrungen dieser Art das Selbstkonzept „mir machen Schmerzen nichts aus“ entwickelt. Die Entstehung des Selbstkonzepts kann entsprechend der Grafik (Abbildung 8) wie folgt visualisiert werden:



Abbildung 8. Die Entstehung des Selbstkonzepts im Sinne C. R. Rogers Theorie (Eschler & Hodel, 2013).

Es wird deutlich, dass es sich um zwei verschiedene Bewertungsprinzipien handelt, die zur Entstehung des Selbstkonzepts führen. Einerseits handelt es sich um Werte, welche direkt vom Organismus erfahren werden, und andererseits um Werte, die von anderen übernommen werden. Während das erste Bewertungsprinzip dem organismischen Bewertungsprozess entspringt, wird das zweite Bewertungsprinzip durch das Bedürfnis nach Wertschätzung künstlich geschaffen. Je mehr ein Kind fremde Bewertungen durch Bezugspersonen als für sich relevant übernimmt, desto weniger richtet es sich nach dem eigenen organismischen Bewertungsprozess. Auf diese Weise werden die Einstellungen und Werte anderer Personen, vor allem der Bezugspersonen, übernommen. Der Mensch ist infolge dieser Entwicklung seiner organismischen Bewertung der Erfahrung untreu, um Wertschätzung, also positive Beachtung durch andere, zu erhalten. Es handelt sich hierbei

jedoch nicht um eine bewusste Entscheidung gegen die eigene organismische Bewertung, sondern es entspricht einer natürlichen Entwicklung während der Kindheit (Weinberger, 2011, S. 26).

Werden zu viele Werte von Bezugspersonen übernommen und die eigene organismische Bewertung kaum mehr beachtet, kann dies für das Individuum negative Konsequenzen haben. Nach Sander und Ziebertz (2010, S. 65) führt dies zu Verunsicherung des Menschen, Selbstentfremdung und Destabilisierung der Persönlichkeit. C. R. Rogers (1959/2009, S. 43) seinerseits erklärt, dass infolgedessen, dass nicht mehr das Individuum selbst Ort der Bewertung ist, sondern der Bewertungsort in anderen Personen liegt, das Individuum daran gehindert wird, sich frei und effektiv zu entfalten und verhalten. Durch das Bedürfnis nach Wertschätzung wird ebenso die Haltung des Individuums gegenüber sich selbst beeinflusst (Rogers, 1959/2009, S. 42). Das Individuum tendiert dazu, sich nicht zu mögen, wenn es Verhaltensweisen zeigt, die von Bezugspersonen negativ bewertet wurden. Dies bedeutet, dass die **Selbstwertschätzung** des Individuums stark von den Beziehungsbotschaften der Bezugspersonen abhängt. Die Selbstwertschätzung wiederum beeinflusst die Qualität des Selbstkonzepts, was in nachfolgender Darstellung (Abbildung 9) veranschaulicht wird.

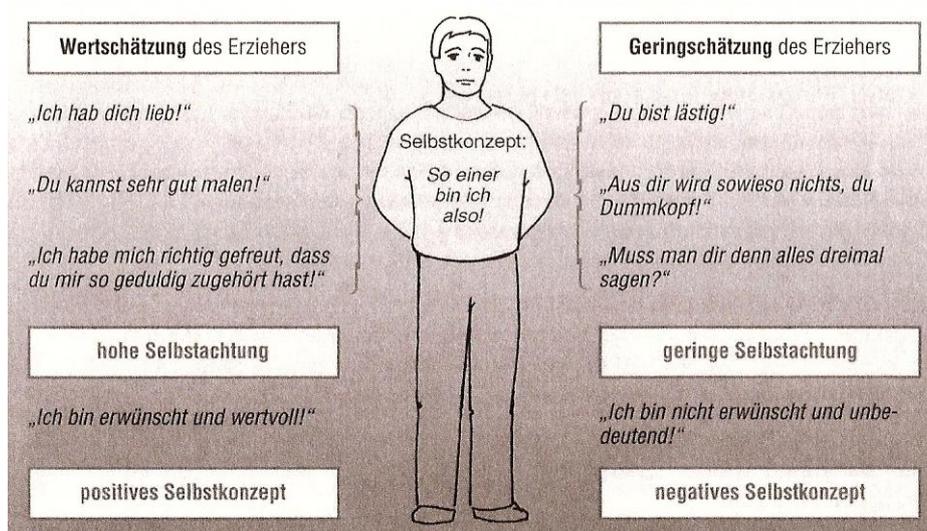


Abbildung 9. Beeinflussung der Selbstwertschätzung sowie des Selbstkonzepts aufgrund von Beziehungsbotschaften. Anmerkung: Der Begriff Selbstachtung kann als Synonym der Selbstwertschätzung betrachtet werden (Hobmair, 2003, S. 423).

6.4.3 Drei Formen der Verarbeitung von Erfahrungen

Die Persönlichkeitstheorie von C. R. Rogers besitzt drei Formen der **Verarbeitung von Erfahrungen** (Alterhoff, 1994, S. 66):

1. Erfahrungen, die in keiner wahrgenommenen Beziehung zum Selbstkonzept stehen, werden ignoriert;

2. Erfahrungen, die als für das Selbstkonzept bedeutsam wahrgenommen werden und mit ihm übereinstimmen, werden wahrgenommen und in das Selbstkonzept integriert;
3. Erfahrungen, die als nicht übereinstimmend mit dem Selbstkonzept wahrgenommen werden, aber eine erkennbare Bedeutung für das Selbstkonzept besitzen, werden verzerrt wahrgenommen oder verleugnet.

Der erste Punkt stellt eine unproblematische Form der Erfahrungsverarbeitung dar. Es handelt sich dabei um Wahrnehmungen, die das Individuum zwar erlebt, jedoch als irrelevant eingestuft werden. Diese Wahrnehmungen sind für das Selbstkonzept des Individuums ohne Bedeutung und werden daher übersehen. Diesbezüglich erklärt C. R. Rogers:

In der Ferne ertönen in diesem Augenblick verschiedene Geräusche. Ich lasse sie relativ unbeachtet (...) Sie existieren im Grunde meines Erscheinungsfeldes, aber sie bekräftigen mein Konzept vom Selbst nicht und widersprechen ihm auch nicht, sie befriedigen kein Bedürfnis, das in Beziehung zum Selbst steht, sie werden ignoriert. (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 66)

Ein grosser Teil aller Sinneswahrnehmungen wird folglich nie bewusst. Sie existieren ausschliesslich als organische Wahrnehmungen, ohne jegliche Bedeutung für das Individuum. Als Beispiel einer solchen Erfahrung kann eine vorbeifliegende Wespe dienen. Ich könnte das Brummen der Wespe bei ihrem Näherkommen zwar hören und sie sehen, wenn sie in meinem peripheren Blickfeld erscheint. Doch solange die Wespe nicht dauernd um mich herum kreist und mich stört oder gar sticht, bleibt das Erscheinen der Wespe für mich ohne weitere Bedeutung.

Als zweite Form definiert Alterhoff (1994, S. 66/67) die Erfahrungsverarbeitung all jener Phänomene, die vom Individuum als in irgendeiner Weise bedeutsam für das Selbstkonzept wahrgenommen werden und mit ebendiesem übereinstimmen. Alle Aspekte des Erlebens, die dieser Definition entsprechen, werden ins Bewusstsein aufgenommen und im Selbstkonzept integriert. Da es sich bei dieser Erfahrungsverarbeitung um Erfahrungen handelt, die mit dem Selbstkonzept übereinstimmen, stellt dies keine Schwierigkeiten für das Individuum dar. Die Übereinstimmung von Erfahrung und Selbstkonzept führt zusätzlich zu einer **Bestätigung des Selbstkonzepts**. Dies soll anhand des untenstehenden Schemas (Abbildung 10) und dem nachfolgend angefügten Beispiel verdeutlicht werden.



Abbildung 10. Bestätigung des Selbstkonzeptes (Hobmair, 2003, S. 425).

Das Individuum besitzt entsprechend seinem Selbstkonzept das Bild, dass es kontaktfreudig ist, wodurch mehr Kontakte geknüpft und mehr Übung gesammelt werden kann. Dies führt zu positiven Erlebnissen, da mehr Erfolge als Misserfolge zu verzeichnen sind, was einer positiven Erfahrung entspricht. Die positive Erfahrung deckt sich mit dem Selbstkonzept der Kontaktfreudigkeit, führt zu einer Bestätigung des Selbstkonzepts und somit zu keinerlei Problemen bei der Erfahrungsverarbeitung. Dasselbe Muster gilt analog für das Beispiel „Ich bin kontaktscheu!“.

Die dritte Form der Erfahrungsverarbeitung tritt dann in Kraft, wenn zwischen Erfahrung und Selbstkonzept eine Diskrepanz beziehungsweise Widersprüche bestehen. Das Individuum befindet sich im Zustand der sogenannten Inkongruenz, da das aktuelle Erleben des Organismus nicht mit dem Selbstkonzept übereinstimmt. Dieser Prozess bezieht sich auf alle „Sinnes- und Körper-Erfahrungen, die offenbar am Eindringen ins Bewusstsein gehindert werden (Rogers, zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 67).“ Alterhoff (1994, S. 67) betont, dass dieser Art der Erfahrungsverarbeitung im Konzept von C. R. Rogers eine besondere Bedeutung zukommt, da sie die Grundlage aller psychischen Schwierigkeiten und Störungen darstellt. Diese dritte Form der Erfahrungsverarbeitung sowie die Bedeutung der Inkongruenz werden im nachfolgenden Kapitel genauer erläutert.

6.4.4 Inkongruenzen: deren Ursprung und Auswirkung

Das Selbstkonzept teilt sich in zwei verschiedene Aspekte auf: Es handelt sich um das **Real-Selbst**, das tatsächliche Bild einer Person über das, was sie ist und was sie kann, und das **Ideal-Selbst**, das Bild einer Person über das, was sie gerne sein möchte und wie andere (z. B. die Bezugspersonen) sie haben möchten, auf (Hobmair, 2003, S. 421). Der Mensch besitzt nun die Tendenz, die Diskrepanz zwischen Real-Selbst und Ideal-Selbst möglichst klein zu halten (Hobmair, 2003, S. 425). Sind reales und ideales Selbst weitgehend stimmig, also **kongruent**, wird dieser Zustand als positiv erlebt. Macht ein Individuum Erfahrungen,

die nicht mit seinem Selbstkonzept übereinstimmen, so entsteht eine **Inkongruenz**. Eine Inkongruenz ist folglich die Unvereinbarkeit vom organismischen Erleben, dem Real-Selbst, einerseits und dem aktualisierten Selbst, dem Ideal-Selbst, andererseits (Weinberger, 2011, S. 27). Dieser Zustand führt zu Spannung und innerer Konfusion (Rogers 1959/2009, S. 35). Liegen reales und ideales Selbst auseinander, sind sie demnach inkongruent, so wird dieser Zustand als negativ wahrgenommen. Die Entstehung der Inkongruenz soll anhand der folgenden Illustration (Abbildung 11) veranschaulicht werden.

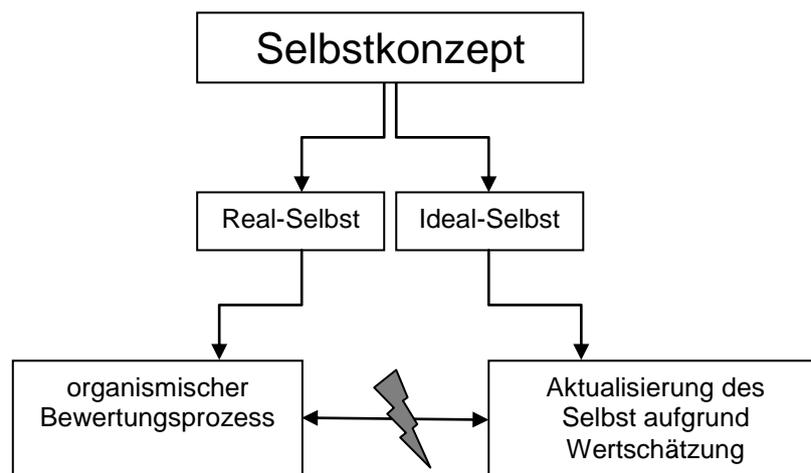


Abbildung 11. Aspekte des Selbstkonzepts, welche zu einer Inkongruenz führen können (Eschler & Hodel, 2013).

C. R. Rogers selbst beschreibt die Entstehung von Inkongruenzen wie folgt: „Das Individuum nimmt sich selbst wahr als jemanden, der die Charakteristiken a, b, c besitzt und die Gefühle x, y und z erlebt. Eine exakte Symbolisierung [Wahrnehmung] dieser Erfahrung würde jedoch die Charakteristiken c, d und e und die Gefühle v, w und x aufweisen.“ (1959/2009, S. 35) Dieser Widerspruch der Wahrnehmung weist darauf hin, dass sich das Individuum im Zustand der Inkongruenz befindet. C. R. Rogers erklärt weiter: „Wenn eine bestimmte Erfahrung korrekt im Gewahrsein [Bewusstsein] symbolisiert [wahrgenommen] würde, könnte das Selbstkonzept nicht länger seine geschlossene Gestalt behalten (...) und das Bedürfnis nach Selbst-Wertschätzung würde frustriert.“ (1959/2009, S. 62) Der Organismus besitzt daher das Ziel, das gegenwärtige Selbstkonzept und dementsprechend auch die Selbstwertschätzung aufrecht zu erhalten. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen Inkongruenzen vor dem Bewusstsein ferngehalten werden. Es wird dabei davon ausgegangen, dass jede Inkongruenz eine **Bedrohung für das aktuelle Selbstkonzept** beziehungsweise die Selbstwertschätzung darstellt. Das **Abwehrverhalten** kann als eine Antwort des Organismus gegen diese Bedrohung gesehen werden. Es existieren zwei verschiedene Abwehrverhalten (Rogers, 1959/2009, S. 36 / Hobmair, 2003, S. 427-428).

Beide Abwehrverhalten gestalten sich in ähnlicher Weise wie die Abwehrmechanismen, welche aus der Tiefenpsychologie von S. Freud bekannt sind. Einerseits kann mittels **Verzerrung der Erfahrung** im Bewusstsein die Nichtübereinstimmung der Erfahrung mit dem Selbstkonzept reduziert werden. So tritt zwar die Erfahrung ins Bewusstsein, jedoch wird ihre Bedeutung soweit entstellt und verändert wahrgenommen, dass sie dem Selbstkonzept wieder entspricht und dadurch keine Veränderung des Selbstkonzepts vorgenommen werden muss. Andererseits kann die Erfahrung vom Bewusstsein völlig ferngehalten werden, um so jede Bedrohung des Selbstkonzepts zu vermeiden. Es handelt sich hierbei um eine **Verleugnung der Erfahrung**. Deren Existenz wird gänzlich verneint, sodass keine Notwendigkeit gegeben ist, sie in das Selbstkonzept zu integrieren. Eine solche Wahrnehmungsverleugnung ist sehr viel seltener als das Phänomen der Verzerrung (Rogers, 1959/2009, S. 37). Zur Veranschaulichung dieser beiden Mechanismen sei folgendes Beispiel aufgeführt: Ein Kind, welches stets gute Noten in Mathematik schreibt, erhält ein schlechtes Prüfungsergebnis zurück. Da es diese schlechte Leistung nicht in sein Selbstkonzept integrieren kann, wird diese Erfahrung verzerrt wahrgenommen, indem das Kind subjektiv der Überzeugung ist, die Lehrperson habe die falschen Aufgaben gestellt, wodurch die Prüfung viel zu schwer ausgefallen sei. Aber auch positive Erfahrungen können der Verzerrung oder Verleugnung unterliegen: Hat das Kind beispielsweise das Selbstbild, es sei in Mathematik nicht gut, werden positive Leistungen entweder schlichtweg ignoriert, also verleugnet, oder als allgemeiner Zufall oder Glückstreffer beim Lernen abgetan.

Die Inkongruenz von Selbstkonzept und Erfahrung führt zu einer **Verletzlichkeit**. Dies entspricht einem Zustand, in welchem psychische Desorganisation jederzeit möglich ist. Das Individuum ist potentiell anfällig für Angst. Als Angst definiert C. R. Rogers ein Zustand des Unwohlseins und der Spannung, dessen Ursache für das Individuum unbekannt ist. Von einem äusseren Bezugsrahmen aus betrachtet, entsteht dieser Zustand, wenn sich die Inkongruenz zwischen Selbstkonzept und der Erfahrung dem Bewusstsein nähert (Rogers, 1959/2009, S. 35-36; 61-62). C. R. Rogers beschreibt die Entstehung der Angst wie folgt:

Wenn Erfahrung *offensichtlich* vom Selbstkonzept abweicht, dann wird eine Abwehrreaktion gegen diese Bedrohung immer schwieriger. Angst ist dann die Antwort des Organismus auf die ‚unterschwellige Wahrnehmung‘, eine solche Diskrepanz könnte gewahr [bewusst] werden und würde in der Folge eine Veränderung des Selbstkonzeptes erzwingen. (Rogers, 1959/2009, S. 35)

Durch ebendiese Abwehrreaktionen wird eine Verletzung der Selbstwertschätzung sowie eine Überarbeitung des Selbstkonzepts kurzzeitig verhindert, doch führen sie letztlich zur Verfälschung der Realität und folglich zu einer fehlenden realitätsgetreuen Bewältigung des Lebens. Inkongruenz führt langfristig zu seelischen Störungen, wodurch betroffene Personen meist auf therapeutische Hilfe angewiesen sind, um die nicht gelöste Diskrepanz zwischen

Selbstkonzept und Erfahrung aufzuheben und ihr Selbstkonzept zu verändern. Das Selbstkonzept einer Person muss in der Folge flexibler werden, um auch abweichende Erfahrungen integrieren zu können. Dieser Prozess der Entstehung einer seelischen Störung, wie er nun beschrieben wurde, wird von Hobmair (2003) in einem Flussdiagramm (Abbildung 12) dargestellt.



Abbildung 12. Entstehung einer seelischen Störung nach Hobmair (2003, S. 429).

Sander und Zibert (2010, S. 67) weisen jedoch zusätzlich darauf hin, dass mildere Formen der Inkongruenzerfahrungen einen eher stabilisierenden Charakter aufweisen, da sie das Selbstkonzept vor massiven, unaufhörlichen Umstrukturierungen schützen.

6.4.5 Die Reintegration in Richtung „fully functioning person“

Infolge der Inkongruenzen kommt es zu einem Teufelskreis, der Allersohn wie folgt beschreibt: „Je weniger Erfahrungen adäquat symbolisiert [wahrgenommen] werden können, desto starrer wird die Selbststruktur [das Selbstkonzept]; je starrer das Selbst strukturiert ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit für eine adäquate Symbolisierung [Wahrnehmung] und desto grösser die Gefahr der Bedrohung des Selbst.“ (1994, S. 71) Je mehr Erfahrungen von der korrekten Wahrnehmung im Bewusstsein ausgeschlossen werden, desto grösser ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass jede neue Erfahrung als bedrohlich wahrgenommen wird, da es eine grössere falsche Struktur zu erhalten gilt.

Der **Prozess des Zusammenbruchs** und der Desorganisation kann folgendermassen beschrieben werden: Bei einem Individuum liegt ein hohes Ausmass an Inkongruenz von Erfahrung und Selbstkonzept vor. Tritt eine bestimmte Erfahrung, welche einer solchen Inkongruenz entspricht, plötzlich oder sehr deutlich in Erscheinung, so ist der Abwehrprozess des Organismus nicht in der Lage, diese Erfahrung verzerrt wahrzunehmen oder zu verleugnen. Das Individuum erlebt Angst und nimmt die Inkongruenz unterschwellig wahr (Rogers, 1959/2009, S. 64-65). Bleibt der Abwehrprozess weiterhin erfolglos, so wird die Erfahrung korrekt im Bewusstsein wahrgenommen „und die Gestalt der Selbststruktur zerbricht an dieser gewahr [bewusst] gewordenen Erfahrung von Inkongruenz“ (Rogers, 1959/2009, S. 64). Infolge dieses Bruchs befindet sich das Individuum im **Zustand der Desorganisation**, in welchem sich Selbstkonzept und die zuvor nicht korrekt wahrgenommenen Erfahrungen in einem Herrschaftskampf befinden. So ist es einmal das Selbstkonzept, dann wieder die organismische Bewertung, die die Rückmeldung liefert, durch welche der Organismus sein Verhalten reguliert.

Es gilt nun, das desorganisierte Selbstkonzept neu zu strukturieren. Die Rigidität des Selbstkonzepts muss abgebaut und Flexibilität aufgebaut werden. Damit eine für das Selbstkonzept bisher bedrohliche Erfahrung korrekt im Bewusstsein wahrgenommen und in das Selbstkonzept aufgenommen werden kann, müssen nach C. R. Rogers (1959/2009, S. 66-67) bestimmte Bedingungen vorliegen: Einerseits müssen die Bewertungen durch die „Brille“ der Bezugspersonen abnehmen und andererseits muss die bedingungslose Selbstwertschätzung des Individuums wachsen. Eine Möglichkeit diese zwei Bedingungen herbeizuführen, liegt im Erleben von bedingungsloser Wertschätzung von einer für das Individuum wichtigen Person (Rogers, 1959/2009, S.66). Ein wichtiger Faktor für diesen Prozess bildet das empathische Verstehen, durch welches bedingungslose Wertschätzung vermittelt werden kann. Infolgedessen werden einerseits die bestehenden Bewertungen durch die „Brille“ der Bezugspersonen geschwächt oder aufgelöst, andererseits die eigene bedingungslose Selbstwertschätzung gestärkt (Rogers, 1959/2009, S.66). Die Bedrohung nimmt ab, der Prozess der Abwehr wird umgekehrt, und die Erfahrungen, die bis anhin bedrohlich waren, werden korrekt wahrgenommen und in das Selbstkonzept aufgenommen (Rogers, 1959/2009, S 67). Die Erfahrungen sowie das Selbstkonzept befinden sich vermehrt in Kongruenz, wodurch der organismische Bewertungsprozess immer mehr die Grundlage für die Verhaltensregulierung darstellt. Das Individuum nähert sich immer mehr dem Bild einer **fully functioning person** an, was der voll entwickelten Persönlichkeit entspricht (S. 67).

Der voll entwickelten Persönlichkeit ist es möglich, alle Erfahrungen aufzunehmen und sie dem Bewusstsein zugänglich zu machen. Die Wahrnehmung der Erfahrungen erfolgt so exakt wie möglich. Ebenso zeichnet sich das Selbstkonzept dieser Person durch eine hohe

Flexibilität aus. Nach Alterhoff (1994, S. 72) handelt es sich demnach um eine Person, die sich in einem ständigen Prozess der Veränderung befindet. Sie kann als vollständig integrierte Persönlichkeit charakterisiert werden. Er beschreibt den Zustand dieser Person als gleichbedeutend mit „optimaler psychologischer Reife“ (Alterhoff, 1994, S. 72). C. R. Rogers definiert **Reife** als Kongruenz der Person mit sich selbst. So zeigt ein Individuum reifes Verhalten,

wenn es in realistischer und erfahrungsoffener Weise wahrnimmt, wenn es sich nicht abwehrend verhält, wenn es die Verantwortung dafür übernimmt, sich von anderen zu unterscheiden, wenn es die Verantwortung für sein eigenes Verhalten übernimmt, wenn es die Erfahrungen danach bewertet, ob diese mit den eigenen Sinneseindrücken übereinstimmen (....) Es akzeptiert andere als einzigartige, von ihm selbst verschiedene Individuen, es schätzt sich und andere. (Rogers, 1959/2009, S. 39)

Nach Alterhoff (1994, S. 72) ist dieser Zustand als ein Idealzustand zu betrachten. Einen solchen Zustand kann das Individuum nie völlig erreichen. Das Individuum kann ihn aber als Zielvorstellung oder Leitbild anstreben.

Zur Bearbeitung der Inkongruenzen muss obigen Erläuterungen entsprechend das Selbstkonzept flexibler werden, damit mehr Erfahrungen akzeptiert werden können. Hierzu ist eine Beziehung notwendig, in der das Individuum akzeptiert wird, damit weder Angst noch eine Abwehrhaltung aufgebaut werden, die den Bearbeitungsprozess behindern. Diese hilfreiche Beziehung ist geprägt durch die drei Beratervariablen Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz. Die hilfreiche Beziehung und deren Bedingungen werden nachfolgend ausführlicher bearbeitet.

6.5 Die hilfreiche Beziehung

C. R. Rogers scheint betreffend verschiedener Therapiemethoden, die er in seiner Laufbahn erprobt hat, eine eher desillusionierte Haltung zu besitzen. So beschreibt er Methoden, in welchen den Menschen Erklärungen ihrer Selbst gegeben werden oder in welchen Vorgehensschritte verschrieben werden, die die Klientel vorwärts führen sollen, zwar als vielversprechend, jedoch seien diese Methoden seiner Erfahrung nach nutz- und folgenlos (Rogers, 1961/2002, S. 46). Seine Erläuterung gipfelt in der Aussage, dass „das höchste [sic] was sie erreichen können, eine temporäre Veränderung ist, die bald verschwindet und den Einzelnen überzeugter denn je von seiner Unfähigkeit zurücklässt“ (Rogers, 1961/2002, S. 46).

In Folge einer einschlägigen Therapieerfahrung mit einer Kindsmutter in einem Institut für verhaltensauffällige Kinder geht C. R. Rogers davon aus, dass sich die Klientinnen und Klienten ihres Problems grundsätzlich bewusst sind und es infolgedessen wesentlich sei, sich in Bezug auf die Richtung des Beratungsverlaufes auf sie zu verlassen (Weinberger,

2008, S. 20-21). In Anlehnung daran beschäftigte er sich während mehreren Jahren seiner Tätigkeit mit der Frage, welche Bedingungen es sind, die dazu führen, dass eine Person von sich aus über ihr Erleben spricht, sich dabei besser verstehen lernt und so schliesslich zu Einstellungs- und Verhaltensänderungen gelangt (Weinberger, 2008, S. 21).

C. R. Rogers geht davon aus, dass wenn er „eine gewisse Art von Beziehung herstellen kann, dann wird der andere [die Klientin/der Klient] die Fähigkeit in sich selbst entdecken, diese Beziehung zu seiner Entfaltung zu nutzen, und Veränderung und persönliche Entwicklung finden statt“ (Rogers, 1961/2002, S. 47). Diese Bedingungen, so verdeutlicht Hobmair (2003, S. 482-483), sind von der in der Kommunikation mit der Klientel deutlich spürbaren Haltung der beratenden Person abhängig, was sich heute in den sogenannten **Beratervariablen** wiederfinden lässt. Durch die Erfüllung dieser Bedingungen wird die beratende Person ihrer Klientel ein Weggefährte im Beratungsprozess.

Mit Hilfe von umfänglich angelegten empirischen Untersuchungen zu seiner Theorie gelangte C. R. Rogers zur Erkenntnis, dass **Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz** erfüllt sein müssen, wenn aufgrund einer Beziehung zwischen beratender Person und ihrer Klientel eine Einstellungs- und Verhaltensveränderung erfolgen soll (Rogers, 1977/2010, S. 23). Es handelt sich bei diesen drei Variablen um eine Grundhaltung der Personenzentrierten Gesprächsführung. Alle drei Bedingungen müssen in hohem Mass erfüllt sein, um einen Beratungserfolg zu erzielen. Ebenso erklärt C. R. Rogers aber auch, dass er als Therapeut keinesfalls immer in der Lage ist, diese Art der Beziehung zum anderen Individuum zu erreichen (Rogers, 1961/2002, S. 48). Und manchmal, auch wenn er glaube, diese Bedingungen zu erfüllen, sei der andere womöglich zu verängstigt, um dieses Angebot wahrzunehmen.

Schon C. R. Rogers (1977/2010, S. 17) erklärte, dass dieser therapeutische Ansatz durch die Orientierung an den Ressourcen und den Veränderungspotentialen ihrer Klientel auf alle Bereiche zwischenmenschlicher Beziehungen und folglich über ein therapeutisches Setting hinaus anwendbar ist. In seinem Werk „Entwicklung der Persönlichkeit“ (1961/2002) unterscheidet C. R. Rogers nicht explizit zwischen einer Therapeuten-Patienten-Beziehung und anderen Beziehungen. Vielmehr formuliert er Aussagen, die sich auf alle zwischenmenschlichen Beziehungen anwenden lassen, sofern „einer der Teilnehmer bestrebt ist, für eine oder beide Parteien dahin zu gelangen, dass die latenten inneren Ressourcen des Individuums höher geschätzt, nachhaltiger ausgedrückt und wirksamer gebraucht werden“ (Rogers, 1961/2002, S. 53). Dieselben Gesetzmässigkeiten, wie sie in seiner Theorie der zwischenmenschlichen Beziehung dargestellt werden, regeln nach Ansicht C. R. Rogers alle sozialen Beziehungen, egal ob es sich dabei um eine Beziehung zu einer Klientin/einem Klienten, eine Gruppe von Freunden oder um eine Beziehung innerhalb der Familie handelt (1961/2002, S. 50-51). Daraus ergibt sich in Abgrenzung zu

einem therapeutischen Konzept die Legitimation, die Theorie nach C. R. Rogers auch in der Sozialarbeit zu verwenden.

Wie obigen Ausführungen zu entnehmen ist, besitzen die Beratervariablen eine äusserst wichtige Position im Theorieverständnis C. R. Rogers. Sie werden als Grundvoraussetzung jeder hilfreichen Beziehung erachtet. Ohne sie findet keine konstruktive Veränderung statt. Entsprechend dieser Ausgangslage werden nachfolgend die Beratervariablen Empathie (6.5.1), bedingungslose Wertschätzung (6.5.2) und Kongruenz (6.5.3) einzeln definiert. Zum Ende jedes Kapitels findet sich eine Übersichtstabelle der wesentlichen Merkmale der jeweiligen Grundhaltung.

6.5.1 Empathie – „Jemand der mir wirklich zuhört!“

Empathie, auch einführendes Verstehen genannt, bezeichnet die Fähigkeit, „die Erlebnisse und Gefühle des Klienten und deren persönliche Bedeutung präzise und sensibel zu erfassen“ (Rogers, 1977/2010, S. 23). Ein solches einführendes Verstehen bedeutet, dass die beratende Person in der Welt der Klientel Zuhause ist. Alterhoff (1994, S. 83) führt zu Beginn seiner Ausführungen betreffend Empathie eine Auflistung an, welche verschiedene Bezeichnungen und Definitionen der Empathie wiedergibt. Dabei kristallisieren sich zwei Strömungen heraus. So handelt es sich einerseits um das „*Sich-in-den-Klienten-hineinversetzen*“ und andererseits um Bezeichnungen, die die entsprechende *Kommunikationsform* betonen. Es wird dadurch ersichtlich, dass sich die Empathie aus zwei Komponenten zusammensetzt, wovon keine der beiden Seiten vernachlässigt werden darf.

Drath (2012) leitet die Funktion der Empathie von der wörtlichen Herkunft des Wortes Empathie ab. So bedeutet die wörtliche Übersetzung des griechischen Wortstammes „empathia“ „Ein-Gefühl“, was Drath (2012, S. 234) freier übersetzt als „gemeinsames Gefühl“ bezeichnet. Es geht folglich bei der Empathie darum, sich als beratende Person von den Gefühlen der Klientin oder des Klienten berühren zu lassen und den inneren Bezugsrahmen dieser Person mit all den damit verbundenen emotionalen Komponenten und Bedeutungen möglichst exakt wahrzunehmen, „als ob es die Welt des Therapeuten selbst wäre, wobei allerdings der ‚Als ob Charakter‘ nie verloren geht“ (Rogers, 1977/2010, S. 23). Die innere subjektive Welt der Klientel wird somit zum Ausgangspunkt der beratenden Person. Die von C. R. Rogers angetönte Als-ob-Position erscheint dabei äusserst wichtig, damit sich die beratende Person nicht in der Identifikation mit ihrer Klientel verliert.

Dies bedeutet für die beratende Person, dass sie sich gegenüber ihrer Klientel gedanklich wie auch gefühlsmässig öffnen muss. Sie muss sich von konventionellen Bezugssystemen der Wahrnehmung lösen und in eine neutrale Position des Verstehens gelangen, um sich ganz auf das Gegenüber mit seiner persönlichen Erlebniswelt einlassen zu können. Dabei soll die beratende Person mehr als nur den geäusserten Wortsinn des Gegenübers

aufnehmen (Rogers, 1977/2010, S. 24). Das heisst, dass die beratende Person während des Gespräches verbale wie auch nonverbale Botschaften aufnehmen und verbalisieren muss. C. R. Rogers spricht davon, dass die kommentierenden Bemerkungen der beratenden Person sich auch auf „die neblige Zone am Rande der Gewährwerdung [des Bewusstseins]“ (Rogers, 1977/2010, S. 24) beziehen müssen. Hierdurch werden für das Gegenüber neue Zugänge zu sich selber eröffnet und es kann sich selbst wahrer und tiefer erfahren. Die beratende Person wird zu einem Alter Ego der zu beratenden Person. Weinberger verdeutlicht diesbezüglich:

Indem Sie [die beratende Person] sich jeweils auf die gefühlsmässigen Empfindungen der Klientin konzentrieren und versuchen, diese vom Bezugspunkt der Klientin her zu verstehen und der Klientin dies so Verstandene möglichst präzise mitzuteilen, nimmt die Klientin diese Empfindungen aus einer gewissen Distanz heraus wahr, die es ihr ermöglicht, Einstellungen und Werthaltungen in Frage zu stellen. (Weinberger, 2008, S. 38)

Durch dieses Verhalten der beratenden Person wird das sich entwickelnde Vertrauen der Klientin/des Klienten gegenüber den eigenen organismischen Erfahrungen gefördert (Rogers, 1977/2010, S. 24). Die Klientel erfährt ein Gefühl der Sicherheit in der Beziehung mit der beratenden Person, wenn sie erkennt, dass die von ihr ausgedrückten inneren Einstellungen fast auf die gleiche Weise verstanden werden, wie sie sie wahrnimmt, und diese zugleich von der beratenden Person akzeptiert werden. C. R. Rogers (1977/2010, S. 24) betont des Weiteren, dass die Empathie jedoch nicht im Dienste einer diagnostischen Interpretation zu verstehen ist. Vielmehr stelle die Erfahrung, von jemandem verstanden zu werden, in sich selbst schon ein machtvoller, die Entwicklung fördernder Faktor dar. So erklärt er in der Folge, dass zwar präzises einfühlendes Verstehen durch die Empathie in jedem Fall das Erstrebenswerteste sei, aber auch schon die blosser Absicht, das Gegenüber zu verstehen, könne bereits eine Veränderung ausrichten. Empathie stellt keine Technik sondern ein Zustand der beratenden Person dar (Alterhoff, 1994, S. 84). Erst aus dieser Haltung der beratenden Person heraus wird die Mitteilung des einfühlend Verstandenen im Sinne einer wachstumsfördernden Beziehung wirksam sein.

Bei der Verbalisierung des einfühlend Verstandenen ist darauf zu achten, dass weder Bewertungen noch Interpretationen der verschiedenen Botschaften vorgenommen werden. Der beratenden Person stehen zur verständlichen und differenzierten Verbalisierung verschiedene Möglichkeiten und Techniken zur Verfügung. Die entsprechenden Techniken werden in der Literatur, so zum Beispiel bei Alterhoff (1994, S. 86) ausführlich behandelt, können jedoch im Rahmen dieser Bachelorarbeit nicht weiter bearbeitet werden. Es gilt jedoch zu beachten, dass das einfühlend Verstandene so kommuniziert wird, dass die Klientel diese Äusserungen möglichst ohne Mühe verstehen und annehmen kann. Dies wird

nach Alterhoff (1994, S. 104) mit umso grösser Wahrscheinlichkeit eintreten, je besser es der beratenden Person gelingt, folgende Hinweise zu verwirklichen:

1. Die Konzentration der beratenden Person ist ausschliesslich auf den Emotionsgehalt der Klientel gerichtet. Die geäusserten Sachverhalte und Probleme sind lediglich von Bedeutung, weil sie der beratenden Person helfen, einen Zugang zur inneren Erlebniswelt ihrer Klientel zu finden.
2. Verbalisierungen sind möglichst konkret, anschaulich, kurz und exakt formuliert. Allgemeine, abstrakte oder ungenaue Formulierungen können zu Missverständnissen und Überforderung der Klientel führen.
3. Die beratende Person ist sich darüber im Klaren, dass die Verbalisierungen nur Hypothesen beziehungsweise Annäherungen an die Gefühlswelt ihrer Klientel darstellen. Es handelt sich dabei stets um die Wahrnehmung der beratenden Person.
4. Die nachempfundenen Gefühle werden von der beratenden Person möglichst direkt ausgedrückt, indirekte Beschreibungen werden vermieden.
5. Das einführend Verstandene wird der Klientel so oft wie möglich mitgeteilt, was von einer aktiven Anteilnahme zeugt.
6. Die beratende Person verbalisiert die im Augenblick erlebten Gefühle. Verbalisierungen handeln also von Gefühlen im Hier und Jetzt. Wenn eine Klientin oder ein Klient von früheren Erlebnissen berichtet, konzentriert sich die beratende Person auf die emotionale Bedeutung, die diese im Jetzt besitzt.

Eine solche Kommunikation der Empathie führt bei der Klientel zu verschiedenen Auswirkungen: Die Klientel fühlt sich verstanden und erlebt die beratende Person zunehmend als auf ihrer Seite stehend. Die Klientel nimmt wahr, dass sie sich verständlich machen kann, gewinnt Vertrauen in sich, wendet sich dem eigenen Erleben zu, exploriert sich selbst und fühlt sich mehr und mehr für sich verantwortlich. Probleme werden daher von ihr selbst angegangen. Die Überzeugung, ein Problem selbst lösen zu können, nimmt in der Folge zu. Die Selbstexploration ist eng mit konstruktiven Veränderungen der Person verknüpft, weshalb Empathie für eine positive Veränderung von grosser Bedeutung ist (Alterhoff, 1994, S. 104-105).

Abschliessend soll mittels nachfolgender Übersicht (Tabelle 3) eine Zusammenfassung obiger Ausführungen vorgenommen werden. Die wesentlichen Merkmale der Empathie werden dabei komprimiert dargestellt und den beiden Extrempolen „kein einführendes Verstehen“ sowie „vollständiges einführendes Verstehen“ zugeordnet.

Tabelle 3

Wesentliche Merkmale der Empathie

Kein einführendes Verstehen	Vollständiges einführendes Verstehen
------------------------------------	---

Die beratende Person geht auf die Äusserungen des Gegenübers nicht ein.	Die beratende Person erfasst die vom Gegenüber geäusserten emotionalen Erlebnisinhalte.
Die beratende Person geht nicht auf die vom Gegenüber ausgedrückten oder hinter dem Verhalten stehenden emotionalen Erlebnisinhalte ein.	Die beratende Person erkennt, welche Bedeutung die Äusserungen sowie das Verhalten für das Selbst des Gegenübers besitzt.
Die beratende Person versteht das Gegenüber deutlich anders, als dieses sich selbst sieht.	Die beratende Person erkennt das Gegenüber entsprechend dessen eigener Wahrnehmung
Die beratende Person geht vom eigenen Bezugssystem aus, der das Gegenüber nicht einschliesst.	Die beratende Person teilt das mit, was sie von der inneren Welt, dem Bezugssystem des Gegenübers, verstanden hat.
Vom Gegenüber ausgedrückte oberflächliche Gefühle werden von der beratenden Person ignoriert.	Die beratende Person unterstützt das Gegenüber darin, die emotionale Bedeutung der geäusserten Inhalte deutlicher zu erkennen.
Die beratende Person befindet sich nicht in der Welt des Gegenübers, ist dessen Fühlen und Denken somit fern, und bemüht sich auch nicht um einen solchen Zustand.	Die beratende Person befindet sich in der Welt des Gegenübers und erkennt, was das Gegenüber fühlt und denkt. Durch ihre Äusserungen und ihr Verhalten verdeutlicht die beratende Person dem Gegenüber, in welchem Ausmass sie dessen Welt erkennt.
Tiefe emotionale Erlebnisinhalte des Gegenübers werden geschmälert, indem weniger wichtige Erlebnisinhalte angesprochen werden. Die beratende Person befasst sich nicht mit den relevanten Inhalten.	Die emotionalen Erlebnisinhalte sowie deren Bedeutung für das Gegenüber werden von der beratenden Person tiefgründiger verbalisiert, als das Gegenüber es konnte.
Die Handlungen und Massnahmen der beratenden Person sind nicht dem Gegenüber angepasst. Sie divergieren in Hinsicht auf das Fühlen und den inneren Bedürfnissen des Gegenübers.	Die Handlungen und Massnahmen der beratenden Person sind dem jeweiligen persönlichen Erleben des Gegenübers angemessen und bieten dementsprechend eine Unterstützung.

Bemerkung. Diese Übersicht wurde an Tausch und Tausch (1979, S. 35) angelehnt.

6.5.2 Bedingungslose Wertschätzung – „Jemand der mich mag!“

Akzeptanz und Anerkennung stellen ein Grundbedürfnis eines jeden Menschen dar. Während C. R. Rogers unter bedingungsloser Wertschätzung ein „vollständiges und bedingungsfreies Akzeptieren“ (zitiert nach Sander & Ziebertz, 2010, S. 74) des Gegenübers versteht, verwenden Tausch und Tausch die Begriffe „positive Wertschätzung und emotionale Wärme“ (zitiert nach Sander & Ziebertz, 2010, S. 75). Allen Definitionen ist

gemein, dass es sich hierbei um die unbedingte und uneingeschränkte Akzeptanz der Klientel sowohl in der Vergangenheit, als auch in der Gegenwart und der Zukunft handelt. Bei Alterhoff (1994, S. 123/124, 141) wird mittels einer Auflistung aller gebräuchlicher Bezeichnungen und Definitionen der bedingungslosen Wertschätzung zudem verdeutlicht, dass sich aus den verschiedenen Bezeichnungen und Definitionen zwei Komponenten ableiten lassen. So handelt es sich bei dieser grundsätzlich positiven Einstellung der beratenden Person einerseits um eine auf das Gegenüber gerichtete, annehmende, wohlwollende, warme, zugewandte und interessierte *Gefühlsqualität*, welche andererseits mit einer *Verhaltensbereitschaft* koppelt ist, die als aktive Zuwendung und bedingungslose Akzeptanz beschrieben werden kann.

Eine Vielfalt an Definitionen lässt sich auch bei C. R. Rogers selbst feststellen. Die Haltung der bedingungslosen Wertschätzung wird von ihm in unterschiedlichem Wortlaut und unterschiedlicher Intensität definiert. In seinem Werk „Eine Theorie der Psychotherapie“ definiert er sie aus Sicht der beratenden Person wie folgt: „Wenn die Selbsterfahrungen eines anderen durch mich in der Art und Weise wahrgenommen werden, dass keine dieser Selbsterfahrungen danach unterschieden werden, ob sie meiner Wertschätzung mehr oder weniger wert sind, dann erlebe ich bedingungslose Wertschätzung für diese Person.“ (Rogers, 1959/2009, S. 41) In seinem Werk „Therapeut und Klient“ beschreibt er die bedingungslose Wertschätzung als eine Haltung, welche weder patriarchalisch, gefühlvoll oder oberflächlich freundschaftlich, noch lebenswürdig ist (Rogers, 1977/2010, S. 154). „Meine Haltung ist entgegenkommend, positiv, warm, aber nicht besitzergreifend, nicht einschränkend und nicht wertend. Ich akzeptiere das, was *ist*.“ (S. 154/155) Es handelt sich somit um eine Haltung, mit welcher die Klientel nicht zu Selbstmitleid oder irgendwelchen bestimmten Verhaltensweisen ermutigt wird, sondern der freie Ausdruck jeglicher Gefühle und Verhaltensweisen wird akzeptiert. Infolge dieses Klimas wird die Klientel befähigt, darüber zu sprechen, was ihr wirklich Probleme bereitet: „Sie können die ‚schrecklichen Orte‘ in sich erkunden, nicht nur die an ihr Alltagserleben angrenzenden sicheren Territorien.“ (Rogers, 1977/2010, S. 155) Ebenso führt er einen Vergleich zu einer Eltern-Kind-Beziehung an: „Der gleiche Sachverhalt lässt sich auch so beschreiben, dass der Therapeut den Klienten schätzt wie Eltern ihr Kind schätzen - nicht weil [er] jede seiner Äusserungen und Verhaltensweisen gutheisst, sondern weil er ihn vollkommen und nicht nur unter bestimmten Bedingungen akzeptiert.“ (Rogers, 1977/2010, S. 27) Dadurch wird verdeutlicht, dass die Zuwendung, die der Klientel entgegengebracht wird, nicht an Bedingungen geknüpft wird, und die beratende Person den jeweiligen Verhaltensweisen nicht bejahend oder ablehnend gegenübersteht. Es werden von der beratenden Person keine Urteile gefällt. Diese Haltung umfasst die Annahme sowohl aller defensiver, feindseliger, negativer und schmerzlicher wie auch aller positiver, liebevoller, reifer Gefühlsäusserungen (Rogers, 1977/2010, S. 155). So

kann die Klientel „es wagen, seine eigentliche Person zu sein, ohne Einschränkungen, Ablehnung oder Zweifel auf Seiten des Beraters zu erfahren“ (Sander & Ziebertz, 2010, S. 75). Die Klientel akzeptiert die eigenen Erfahrungen dadurch mehr und mehr, wodurch sie wiederum zu einer kongruenteren Person werden. Aus diesen Gründen stellt für C. R. Rogers die bedingungslose Wertschätzung eine Schlüsselkomponente seiner Theorie dar (Rogers, 1959/2009, S. 41). Alterhoff (1994, S. 126) hebt diese Bedeutung hervor und erklärt, dass es sich hier um eine Beratervariable handelt, welche vor allem für das Klima der Veränderung, für die Schaffung einer angstfreien Atmosphäre und demgemäss für den atmosphärischen Hintergrund der Beratungsbeziehung verantwortlich ist.

Weinberger betont die Bedeutung der bedingungslosen Wertschätzung vor allem in der Anfangsphase einer Beratung. Zu diesem Zeitpunkt beschäftigt sich die Klientel häufig mit Gedanken wie „War es überhaupt richtig hierher zu kommen? Wird diese Person mein Problem überhaupt verstehen? Womöglich findet sie das einfach lächerlich.“ (Weinberger, 2011, S. 55) Demnach ist die Klientel in dieser Phase besonders auf Signale der bedingungslosen Wertschätzung angewiesen, um Unsicherheit, Skepsis und Zurückhaltung zu überwinden. Galuske (2009, S.180) verdeutlicht, dass erst durch die bedingungslose Wertschätzung innerhalb der Arbeitsbeziehung eine emotionale Wärme erzeugt werden kann. Diese Wärme erlaubt es der Klientel, Verletzungen, Bedrohungen und Ängste zu verbalisieren, das Selbstkonzept zu thematisieren und so letztlich ihre Verletzbarkeit preiszugeben und dadurch das Selbstkonzept zu überarbeiten.

All dies bedeutet, dass die beratende Person das Gegenüber so annimmt, wie es ist, als ganze Person, als eigenes Individuum. Hierin sind alle Stärken und Schwächen dieser Person eingeschlossen. Es beinhaltet auch, dass die beratende Person sich mit wertenden Kommentaren, seien sie positiv oder negativ, zurückhält. Weder Fortschritte noch Rückschläge der Beratung werden auf diese Weise kommentiert. Es handelt sich ausschliesslich darum, den Menschen als solchen unabhängig von seinem Verhalten wertzuschätzen. Mit der Wertschätzung ihrer Klientel verbindet die beratende Person jedoch nicht gleichzeitig ihre persönliche Zustimmung oder Billigung (Alterhoff, 1994, S. 129). Die beratende Person muss somit die Erlebnisinhalte und Handlungen der Klientel nicht zwingend gutheissen, sondern es handelt sich hierbei um die Achtung, dass im Gegenüber diese Erlebnisse und Gefühle existent sind. Die bedingungslose Wertschätzung beinhaltet ebenfalls das Vertrauen der beratenden Person in die Lösungsfindungskompetenzen ihrer Klientel, weshalb dementsprechend auch hier auf Erklärungen, Deutungen, Ratschläge oder Lösungsempfehlungen vollständig verzichtet wird (Drath, 2012, S.234).

Ferner erklären Sander und Ziebertz (2010, S. 76), dass die beratende Person ihrerseits die Grundhaltung der bedingungslosen Wertschätzung innerlich vertreten muss. Um der Klientel bedingungslose Wertschätzung entgegenbringen zu können, ist es wichtig, dass die

beratende Person selbst Erfahrung mit bedingungsloser Wertschätzung gemacht hat. Nur auf diese Weise kann die beratende Person die bedingungslose Wertschätzung verinnerlichen. Eine weitere Anforderung an die beratende Person lässt sich bei C. R. Rogers (1961/2002, S. 67) finden. Die beratende Person muss ihrer Klientel ein Anderssein zugestehen können, und darf das Gegenüber nicht auf der Suche nach Konformität an sich angleichen. Je mehr „Selbst“ die beratende Person hat, desto leichter fällt es ihr, dem Gegenüber einen eigenen Weg einzuräumen.

Die Verwirklichung der bedingungslosen Wertschätzung bezieht sich vor allem auf die nichtsprachlichen Anteile des Verhaltens seitens beratender Person. Es genügt folglich nicht, bedingungslose Wertschätzung für das Gegenüber zu empfinden, sondern diese Wertschätzung muss auch mitgeteilt werden. Jedoch kommt der nichtsprachlichen Kommunikation eine grössere Bedeutung zu als der verbalen Kommunikation (Weinberger, 2011, S. 55). Alterhoff (1994, S. 126/127) verdeutlicht, dass die Wertschätzung nur selten verbal geäussert werden kann. Es ist auch nicht als ausreichend zu betrachten, dem Gegenüber mitzuteilen, dass man ihn als Mensch schätze oder ihn sympathisch finde, wenn diese Worte nicht mit entsprechenden Verhaltensweisen begleitet werden.

Mittels einer Auflistung verschiedener Zitate erläutert Alterhoff (1994, S. 127) einerseits, dass es sich bei der Kommunikation der bedingungslosen Wertschätzung vor allem um nonverbale Aspekte wie Mimik, Gestik, Stimmführung und Sprechweise, Kopf- und Körperhaltung sowie Handbewegungen handelt. Andererseits kommt er dabei auch zum Schluss, dass die Verwirklichung der Empathie als eine derjenigen Handlungen der beratenden Person gilt, die als Ausdruck von bedingungsloser Wertschätzung aufzufassen sind. Somit befinden sich Empathie und bedingungslose Wertschätzung in einer wechselseitigen Beziehung. Schmied betont ebendiese Wechselseitigkeit folgendermassen: „Akzeptieren, ohne zu verstehen, ist zu wenig – Verständnis, ohne zu akzeptieren, ist entmutigend.“ (zitiert nach Alterhoff, 1994, S. 127) Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die beratende Person als zugewandt und akzeptierend erlebt wird, wenn sie das Gegenüber zum Gegenstand ihrer Aufmerksamkeit und Konzentration macht sowie die Wahrnehmung sichtbar auf das Gegenüber ausrichtet.

Abschliessend soll wiederum mittels der nachfolgenden Übersichtstabelle (Tabelle 4) eine Zusammenfassung obiger Ausführungen vorgenommen werden. Die wesentlichen Merkmale der bedingungslosen Wertschätzung werden verdeutlicht, indem sie den beiden Polen „Missachtung – Kälte – Härte“ und „Achten – Wärme – Sorgen“ angenähert werden.

Tabelle 4

Wesentliche Merkmale der bedingungslosen Wertschätzung

Missachtung – Kälte – Härte	Achten – Wärme – Sorgen
------------------------------------	--------------------------------

Die beratende Person empfindet Geringschätzung und Missachtung für das Gegenüber, dessen Art des Fühlens und Erlebens wird missbilligt. Die Wertmassstäbe der beratenden Person stehen in Vordergrund.	Die beratende Person empfindet Achtung und Wertschätzung für das Gegenüber, dessen Art des Fühlens und Erlebens wird akzeptiert, auch wenn diese nicht den Wertmassstäben der beratenden Person entsprechen.
Abweisung und Ablehnung sind deutlich zu spüren. Die beratende Person wertet ihr Gegenüber ab.	Die beratende Person nimmt Anteil, Beachtung und Anerkennung sind deutlich spürbar. Sie zeigt dem Gegenüber, dass es willkommen ist.
Das Verhalten der beratenden Person ist geprägt von Unfreundlichkeit und Unnachsichtigkeit. Sie demütigt ihr Gegenüber.	Der Umgang mit dem Gegenüber zeichnet sich aus durch Freundlichkeit und Herzlichkeit. Die beratende Person ist nachsichtig.
Die beratende Person behandelt ihr Gegenüber grob, verächtlich und lieblos. Sie geht mit ihrem Gegenüber sorglos um.	Ihr Umgang ist rücksichtsvoll und aufrichtig und sie ist sorgend um ihr Gegenüber bemüht.
Die beratende Person entmutigt ihr Gegenüber.	Das Gegenüber wird durch die beratende Person ermutigt.
Misstrauen gewinnt in der Arbeitsbeziehung die Überhand.	Die beratende Person vertraut ihrem Gegenüber.
Die beratende Person zeigt sich passiv und gleichgültig. Sie reagiert mechanisch, ängstigt ihr Gegenüber, verletzt und droht ihm.	Die beratende Person hält zu ihrem Gegenüber und steht ihm bei. Ihr Verhalten ist helfend und umsorgend, wenn nötig tröstet sie ihr Gegenüber. Sie sorgt dafür, dass sich ihr Gegenüber wohl fühlt.
Die beratende Person erscheint äusserst distanziert und verschliesst sich, weshalb sie ihrem Gegenüber nichts Persönliches preisgibt.	Die Arbeitsbeziehung lebt von der Nähe. Die beratende Person öffnet sich ihrem Gegenüber und gibt auch Persönliches preis.

Bemerkung. Diese Übersicht wurde an Tausch und Tausch (1979, S. 68) angelehnt.

6.5.3 Kongruenz – „Jemand der mir nichts vormacht!“

Kongruenz, auch Echtheit oder Authentizität genannt, bedeutet Deckungsgleichheit oder Übereinstimmung (vgl. Alterhoff, 1994, S. 105-106). Es handelt sich hier um eine Übereinstimmung mit sich selbst: „Das Innere des Beraters soll mit dem übereinstimmen und deckungsgleich sein, was er äusserlich sagt, tut oder ausdrückt.“ (Sander & Zibertz, 2010, S.79) Für C. R. Rogers (1977/2010, S. 30) selbst stellt diese Haltung die grundlegendste Einstellung der beratenden Person dar. Er geht davon aus, dass sich Erfolg in der Beratung mit grösster Wahrscheinlichkeit dann einstellt, wenn die beratende Person in der Arbeitsbeziehung ohne Maske oder Abwehr sich selbst ist und sich nicht hinter einer

Fassade versteckt. C. R. Rogers erläutert weiter, dass Kongruenz bedeutet, dass sich die beratende Person dessen, was sie erlebt und empfindet, deutlich bewusst wird und ihr diese Empfindungen auch verfügbar sind, sodass diese Empfindungen dem Gegenüber mitgeteilt werden können, wenn dies dem Beratungsprozess angemessen ist. Ebenso bedeutet es für C. R. Rogers, dass es sich in der Arbeitsbeziehung um eine „direkte, personale Begegnung mit dem Klienten handelt, eine Begegnung von Person zu Person“ (1977/2010, S. 31) und weiter, dass „der Therapeut er selbst ist und sich nicht verleugnet“ (1977/2010, S. 31).

Alterhoff (1994, S. 105/106) führt zur Verdeutlichung der Reichweite dieser Beratervariable einen Vergleich verschiedenster gebräuchlicher Benennungen an. Der Auflistung werden zwei Vorgänge entnommen, welche dieser Haltung zugrunde liegen und in den obigen Ausführungen bereits angetönt wurden: So handelt es sich zuerst um die *bewusste Wahrnehmung der eigenen inneren Erlebnisinhalte* der beratenden Person und im Folgenden um die *angemessene Kommunikation* beziehungsweise einem *angemessenen Ausdruck* entsprechender Erlebnisinhalte. Erst wenn die drei Aspekte der Persönlichkeit „Inneres Erleben“, „Bewusstsein“ sowie „Kommunikation“ miteinander übereinstimmen, führt dies zu einem kongruenten Verhalten der beratenden Person.

Durch die vorgängigen Erläuterungen wird ersichtlich, dass es für den Aufbau einer gelingenden Arbeitsbeziehung unerlässlich ist, dass die beratende Person nicht ein bestimmtes Verhalten ihrer Klientel zwar äusserlich bejaht, dieses jedoch in seinem Inneren ablehnt. Die beratende Person darf dem Gegenüber somit keine widersprüchlichen Informationen senden, sondern muss vollkommen kongruent, sprich eine einheitliche und integrierte Persönlichkeit, sein. Die beratende Person ist sich selbst, spielt keine Rolle, verhält sich ungekünstelt und natürlich und gibt sich ohne professionelles, routinemässiges Gehabe. Ebenso muss die beratende Person die Fähigkeit besitzen, die eigenen Erlebnisinhalte genauso auszudrücken, wie sie bei sich wahrgenommen werden. Dies gelingt nur dann, wenn die eigenen Gefühle unverzerrt wahrgenommen werden. „Nur wenn der erste Schritt, nämlich der der Symbolisierung [der Wahrnehmung] der eigenen Erfahrungen, relativ fehlerfrei gelingt, kann der zweite Schritt, der des Ausdrucks der wahrgenommenen eigenen Gefühle, im Sinne des Beratermerkmals ‚Echtheit/Selbstkongruenz‘ erfolgen.“ (Alterhoff, 1994, S. 106)

Ob bei einer beratenden Person eine Übereinstimmung von innerem Erleben und Bewusstsein vorhanden ist, kann durch das Gegenüber nicht unmittelbar festgestellt werden. Das Gegenüber bleibt auf das angewiesen, was die beratende Person sichtbar werden lässt. Nach Alterhoff (1994, S. 106) kann die beratende Person, welche Inkongruenzen besitzt, von ihrer Klientel als widersprüchlich oder unglaubwürdig wahrgenommen werden. Er verweist in seinen Erläuterungen auf Graessner und Heinerth (1975), die diesbezüglich von einer mangelnden Signalkongruenz sprechen. So können die Signale der inneren Erlebnisinhalte

der beratenden Person grundsätzlich verbal wie auch nonverbal ausgedrückt werden. Der nonverbalen Ausdrucksform kommt nach Graessner und Heinerth (1975). eine besondere Bedeutung zu. Während die verbale Sprache als Ausdrucksmittel der wahrgenommenen Erlebnisinhalte der beratenden Person betrachtet werden kann, drücken sich nicht oder verzerrt wahrgenommene Erlebnisinhalte nonverbal aus (Alterhoff, 1994, S. 110). Daraus wird ersichtlich, dass nonverbale wie auch verbale Ausdrucksmittel von der Klientel übereinstimmend erlebt werden müssen, wenn die Klientel sich der beratenden Person gegenüber öffnen soll.

Kongruenz setzt die Bereitschaft voraus, hartnäckig verharrende Einstellungen, die sich immer wieder in den Vordergrund schieben, dem Gegenüber zu äussern, vor allem auch dann, wenn es sich um negative Einstellungen handelt. C. R. Rogers (1977/2010, S. 31) geht davon aus, dass sich positive Einstellungen für die Klientel leicht aus Verhalten und Tonfall erschliessen lassen, negative jedoch verbalisiert werden müssen. Dabei verweist er darauf, dass es sich bei Äusserungen von negativen Erlebnisinhalten stets um eine Empfindung der beratenden Person und nicht um ein Urteil über die Klientel, allgemeine Behauptungen oder um fachmännische Diagnosen handelt (Rogers, 1977/2010, S. 31). Dadurch werde die Klientel mehr Kongruenz zeigen, weil die beratende Person es gewagt habe, ihr real zu begegnen. Er erklärt weiter, dass es sich dabei um „eine echte personale Beziehung zwischen zwei unvollkommenen Menschen“ (S. 32) handelt.

C. R. Rogers (1977/2010) war sich bei seinen Formulierungen bewusst, dass das Konzept der Kongruenz leicht missverstanden werden könnte. So verdeutlicht er, dass es bei der Kommunikation von Erlebnisinhalten seitens der beratenden Person nicht darum geht, dass diese all ihre Probleme oder Empfindungen der Klientel mitteilen und sie dadurch belasten soll. Es geht C. R. Rogers auch nicht darum, dass die beratende Person mit jeder Regung, die ihr durch den Sinn geht, unbeherrscht herausplatzen soll (Rogers, 1977/2010, S. 32). „Aber er [die beratende Person] soll die Gefühle, die er erlebt, nicht vor sich selbst verleugnen und Gefühle, die in der Beziehung permanent wieder auftauchen, akzeptieren und auch äussern.“ (Rogers, 1977/2010, S. 32) Erst durch ein kongruentes Verhalten der beratenden Person wird es der Klientin/dem Klienten bewusst, dass auf die beratende Person Verlass ist. Die Klientel „durchschaut“ die beratende Person, was nach Alterhoff (1994, S. 122) der Klientel ein Gefühl der Sicherheit gibt. Diese Sicherheit führt einerseits dazu, dass die Klientel sich relativ angstfrei auf die Äusserungen der beratenden Person einlassen und andererseits es sich mit den eigenen Schwierigkeiten auseinandersetzen kann. Ebenso spricht Alterhoff (1994) davon, dass die Kongruenz eine Modellwirkung auf die Klientel ausübt: Die beratende Person demonstriert gewissermassen jenes Verhalten, das ihre Klientel sowohl innerhalb wie auch ausserhalb der Beratungsgespräche zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit sich selbst verhelfen kann (Alterhoff, 1994, S. 123).

Kongruenz kann jedoch nur dann zu konstruktiven Veränderungen seitens der Klientel beitragen, wenn die beratende Person gleichzeitig auch Empathie und bedingungslose Wertschätzung verwirklicht. Umgekehrt bedeutet dies, dass sich Empathie und Wertschätzung nur in Verbindung mit der Selbstkongruenz der beratenden Person förderlich auswirken können. Die Kongruenz der beratenden Person verhindert, dass deren Verhalten als Technik, Methode oder Routine wahrgenommen und die beratende Person als sich in einer Rolle befindlich erfahren wird. Alterhoff erklärt, dass die beratende Person ihrer Klientel als Person mit eigenem Fühlen und Erleben begreifbar wird (Alterhoff, 1994, S. 122). „Aus diesem Grund sprechen viele Autoren wie auch C. R. Rogers selbst von der Echtheit als dem wichtigsten und grundlegenden Verhaltensmerkmal eines klientenzentrierten Beraters.“ (Alterhoff, 1994, S. 122)

Abschliessend soll auch diese Beratervariable anhand einer Übersichtstabelle zusammenfassend dargestellt werden. Die wesentlichen Kennzeichen der Kongruenz werden veranschaulicht, indem sie in nachfolgender Übersicht (Tabelle 5) den beiden Polen „Unechtsein – Fassadenhaftigkeit“ und „Echtsein – Ohne-Fassade-Sein“ zugeordnet werden.

Tabelle 5

Wesentliche Merkmale der Kongruenz

Unechtsein – Fassadenhaftigkeit	Echtsein – Ohne-Fassade-Sein
Die beratende Person äussert sich gegenteilig zu ihren eigentlichen Gefühlen und Gedanken.	Verbale und nonverbale Äusserungen entsprechen dem Fühlen und Denken der beratenden Person.
Die beratende Person gibt sich anders, als sie wirklich ist.	Die beratende Person ist sich selbst.
Das Verhalten der beratenden Person erscheint mechanisch und gekünstelt. Sie spielt eine Rolle.	Die beratende Person verhält sich ungekünstelt, natürlich und spielt keine Rolle.

Die beratende Person versteckt sich hinter amtlichem, professionellem und routinemässigem Verhalten.	Sie gibt sich ohne routinemässiges und professionelles Gehabe.
Sie zeigt sich ihrem Gegenüber nicht, sondern lebt hinter einer Fassade, in einem Panzer.	Die beratende Person ist sich selbst, zeigt sich ohne Fassade und baut keine Panzerung auf.
Die beratende Person verwendet in ihrer Kommunikation stereotype Gesten und Worte.	Die beratende Person verhält sich individuell angepasst auf originelle und vielfältige Art und Weise.
Die beratende Person setzt sich nicht mit dem auseinander, was sich in ihr abspielt.	Die beratende Person ist sich dessen bewusst, was sich in ihr abspielt und setzt sich damit bewusst auseinander.
Heucheleien und Täuschungen zeichnen die beratende Person aus.	Sie zeichnet sich durch Aufrichtigkeit aus und heuchelt nicht.
Die beratende Person ist auch sich selbst gegenüber unehrlich, indem sie sich etwas vormacht und vermeidet sich selbst zu sein.	Die beratende Person ist ehrlich sich selbst gegenüber, macht sich nichts vor und ist dementsprechend bereit, sich selbst zu sein.
Damit das Gegenüber das wahre Ich der beratenden Person nicht erkennt, dienen Äusserungen, Mimik und Gestik zur Verteidigung ihrer Fassade.	Die beratende Person offenbart sich dem Gegenüber und gibt ihm somit ihr Ich zu erkennen. Sie verleugnet sich nicht.
Für das Gegenüber ist die beratende Person undurchschaubar.	Die beratende Person ist durchschaubar und verständlich.
Emotionale Vorgänge und Erlebnisse werden unter keinen Umständen ausgedrückt.	Emotionale Vorgänge und Erlebnisse werden ausgedrückt, sofern sie der Arbeitsbeziehung dienlich sind.

Bemerkung. Diese Übersicht wurde an Tausch und Tausch (1979, S. 88) angelehnt.

7 Kompatibilitätsprüfung

Sowohl die Theorie nach C. R. Rogers als auch das Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern verfolgen das Ziel, den Menschen bei der Bewältigung der anstehenden Probleme zu unterstützen und die Klientel bei einem Veränderungsprozess zu begleiten. Trotz dieser Übereinstimmung der Zielausrichtung lassen sich jedoch auch Differenzen feststellen. Anhand des gewonnenen Wissens aus den vorhergehenden Passagen wird im vorliegenden Kapitel auf weitere Gemeinsamkeiten sowie auch Differenzen eingegangen. Damit soll eine Überprüfung der Kompatibilität des Anreizsystems der Berner Sozialhilfe mit der Theorie von C. R. Rogers stattfinden.

Die Kompatibilitätsprüfung findet auf zwei verschiedenen Ebenen statt. Auf einer ersten Abstraktionsebene wird eine Überprüfung der Anwendbarkeit des Anreizsystems anhand der hilfreichen Beziehung und den Beratervariablen nach C. R. Rogers vorgenommen. Auf einer zweiten Abstraktionsebene werden verschiedene Grundhaltungen und Menschenbilder miteinander verglichen. Aus den Überprüfungen auf diesen beiden Ebenen soll ein Statement entstehen, welches sich zur Kompatibilität des Anreizsystems mit der Theorie von C. R. Rogers äussert. Diese abschliessende Stellungnahme bezüglich Kompatibilität des Anreizsystems der Sozialhilfe im Kontext der Theorie nach C. R. Rogers wird in der Schlussfolgerung (vgl. Kapitel 8) abgegeben.

7.1 Beratervariablen

Die Kompatibilitätsprüfung findet nun auf einer ersten Abstraktionsebene statt. Es handelt sich dabei um die Erörterung, ob sich die von C. R. Rogers postulierten Beratervariablen mit der Verwendung eines Anreizsystems vereinbaren lassen. In den Ausführungen zur hilfreichen Beziehung in Kapitel 6.5 wird deutlich, dass eine hilfreiche Beziehung notwendig ist, damit ein Individuum Inkongruenzen auflösen und dadurch einen Schritt in Richtung Problembewältigung machen kann. Diese hilfreiche Beziehung basiert auf der grundlegenden Haltung der beratenden Person, welche in den Beratervariablen weiter ausdifferenziert wird (Hobmair, 2003, S. 482-483). Da die hilfreiche Beziehung mittels Beratervariablen die Auflösung von Inkongruenzen positiv beeinflusst und die Beratervariablen somit grundlegend für Veränderungsprozesse sind, werden sie von den Autorinnen als Schlüssel der Theorie von C. R. Rogers betrachtet (vgl. Rogers, 1977/2010, S. 23). Deshalb folgt diesbezüglich eine Kompatibilitätsprüfung.

Eine personale, **hilfreiche Beziehung** stellt die Grundlage für einen Veränderungsprozess dar (Rogers, 1961/2002, S. 46). Dabei soll darauf geachtet werden, dass die Begegnung auf einer gemeinsamen Ebene stattfindet, sodass eine Beziehung von Person zu Person

entstehen kann (vgl. Rogers, 1977/2010, S. 32). Diese Beziehung soll frei von Macht und Autorität sein (Rogers, 1977/2010, 154-155). Betrachtet man das Anreizsystem der Sozialhilfe, so erkennt man ein Machtgefälle zwischen der beratenden Person und ihrer Klientel. Die Sozialarbeitenden entscheiden letztendlich über den Zuspruch von Zulagen oder den Einsatz von Sanktionsmassnahmen (vgl. A.8-1), was ein Machtgefälle entstehen lässt.

Aufgrund des durch das Anreizsystem bedingten Machtgefälles werden der Aufbau und die Führung einer hilfreichen Beziehung, wie es von C. R. Rogers gefordert wird, erschwert.

Empathie, so wie sie im Kapitel 6.5.1 dargestellt wird, bedeutet nach C. R. Rogers unter anderem, dass die beratende Person in der Welt ihrer Klientel Zuhause ist. Es gilt als Ziel, dass die beratende Person die persönliche Erlebniswelt der Klientel vollständig verstehen kann (Rogers, 1977/2010, S. 23). Dabei handelt es sich nicht um eine ausschnittmässige Betrachtung der Erlebniswelt, sondern das ganze Individuum wird in den Mittelpunkt gerückt (S. 23). Während bei der Empathie das Individuum als Ganzheit betrachtet wird, beschränkt sich das Anreizsystem auf die Betrachtung eines einzigen Lebensausschnittes, der sozialen und beruflichen Integration (vgl. SKOS, 2005, A.4-3). Dieser Unterschied in der Betrachtungsweise eines Individuums kann vor dem Hintergrund der Theorie nach C. R. Rogers als kritisch betrachtet werden.

Das Anreizsystem der Sozialhilfe betrachtet ausschliesslich die soziale und berufliche Integration, was im Widerspruch zur holistischen Betrachtungsweise der Empathie steht.

Nebst dem einführenden Verstehen handelt es sich bei der Empathie auch um die entsprechende Kommunikationsform des empathisch wahrgenommenen. Die Empathie besteht aus zwei Komponenten, von welchen keine der beiden Seiten vernachlässigt werden darf, wenn Empathie ihre Wirkung vollbringen soll (Alterhoff, 1994, S. 83). Die Verwendung eines Anreizsystems kann die Kommunikation des empathisch Verstandenen untergraben, was an folgendem, aus der direkten Praxis stammenden Beispiel verdeutlicht werden soll:

Frau R., 52 Jahre alt, ohne Ausbildung, wurde von der Regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) ausgesteuert. Während der Vermittlungsphase der RAV fand sie eine Teilzeitanstellung im Stundenlohn. Das damit erzielte Einkommen reicht nicht aus, um ihre Auslagen zu decken, weshalb sie nun auf die Unterstützung des Sozialdienstes angewiesen ist. Der zuständigen Sozialarbeiterin ist es bekannt, dass Frau R. durch die RAV einerseits verschiedene Integrationsprogramme besucht, andererseits sich erfolglos auf Stellenausschreibungen beworben hat. Der ausbleibende Erfolg führt bei Frau R. zu einer

vollständigen Resignation und Überforderung. Sie möchte sich weder weiterhin selbständig auf Stellenausschreibungen bewerben, noch möchte sie die Hilfe einer Bewerbungswerkstatt in Anspruch nehmen, noch ein weiteres Integrationsprogramm besuchen. Die zuständige Sozialarbeiterin ist sich des Werdegangs von Frau R. und die damit zusammenhängende ablehnende Haltung bewusst und kann diese auch nachvollziehen, jedoch ist sie in der Pflicht, bei Frau R. Sanktionsmassnahmen anzuwenden. Die Sozialarbeiterin kommuniziert Frau R., dass sie vollstes Verständnis für ihr Verhalten habe, jedoch aufgrund der gesetzlichen Lage verpflichtet sei, ihre Unterstützungsleistungen zu kürzen. Das so kommunizierte einführend Verstandene widerspricht sich im Endeffekt mit der Handlung der Sozialarbeiterin. Das einführend Verstandene kann von der Klientin daher als nicht kongruent mit deren Handlung wahrgenommen werden, was das Vertrauen in die zuständige Sozialarbeiterin schädigt und zu weiterem destruktivem Verhalten seitens Frau R. führen kann.

Ein solcher Vorgang, wie er beschrieben wurde, kann die von C. R. Rogers erklärten Auswirkungen der Empathie verhindern. Die zu beratende Person fühlt sich durch die fehlende Kongruenz von verbalen Aussagen und gezeigten Handlungen nicht verstanden, wodurch sie die beratende Person als Gegner anstelle eines Weggefährten wahrnimmt. Diese Wahrnehmung kann die helfende Beziehung nachhaltig negativ beeinflussen. Daraus lässt sich schliessen, dass eine Kompatibilität des Anreizsystems der Sozialhilfe mit der Beratervariable Empathie nicht ohne Vorbehalt gegeben ist.

Wertschätzung (vgl. Kapitel 6.5.2) wird von C. R. Rogers als ein Grundbedürfnis eines jeden Menschen dargestellt (Rogers, 1959/2009, S. 58). Zur Verdeutlichung des Gegenstandes der Beratervariable bedingungslose Wertschätzung führt er einen Eltern-Kind-Vergleich an, welcher besagt, dass die beratende Person „den Klienten schätzt wie Eltern ihr Kind schätzen – nicht weil [sie] jede seiner Äusserungen und Verhaltensweisen gutheisst, sondern weil [sie] ihn vollkommen und nicht nur unter bestimmten Bedingungen akzeptiert“ (Rogers, 1977/2010, S. 27). Diese Beschreibung macht deutlich, dass die beratende Person das Gegenüber so annehmen soll, wie es ist, mit all seinen Stärken und Schwächen. Dabei ist ein zentraler Grundsatz, dass das Verhalten weder positiv noch negativ kommentiert werden soll (Alterhoff, 1994, S. 129). Die Zuwendung darf nicht an Bedingungen geknüpft und kein Verhalten bejaht oder abgelehnt werden. Anders formuliert: Es darf weder verbal noch nonverbal eine Bewertung des Verhaltens ausgedrückt werden. Anders verhält es sich beim Anreizsystem der Sozialhilfe. Das Anreizsystem spricht Personen, welche sich aktiv um die Integration bemühen, eine Zulage zu (SKOS, 2005, A.4-3). Ebenso können unter bestimmten Bedingungen Kürzungen/Streichungen von Zulagen sowie Kürzungen des Grundbedarfs vorgenommen werden (vgl. SKOS, 2005, A.8-4). Durch

diese finanziellen Anreize wird das Verhalten der Sozialhilfebeziehenden positiv beziehungsweise negativ beurteilt, es wird bewertet, inwiefern es sich um ein gewünschtes Verhalten handelt. Auf obiges Beispiel angewandt bedeutet dies:

Frau R., die aufgrund ihrer Vorgeschichte keinerlei Sinn in Stellenbewerbungen oder Integrationsprogrammen mehr erkennen kann, ist nicht mehr bereit, den Forderungen des Sozialdienstes nachzukommen. Die fehlende Eigenleistung, der Mangel an Motivation und der gezeigte Widerstand werden von der Sozialarbeiterin sanktioniert. Diese Sanktionierung vermittelt eine Wertung der von Frau R. gezeigten Verhaltensweisen. Sinngemäss bedeutet diese Wertung: „Dass Sie sich nicht um ihre Integration bemühen, wird nicht akzeptiert. Sie verhalten sich schlecht.“

Die Verwendung von Anreizen steht im Gegensatz zur Beratervariabel der bedingungslosen Wertschätzung, da mittels Entrichtung von Zulagen und dem Vollzug von Sanktionen eine Wertung des Verhaltens vorgenommen wird. Diese Verletzung der Beratervariabel hat einen Einfluss auf die gesamte helfende Beziehung. So kann einerseits eine solche Wertung zu weiterem Widerstand führen, da sich die Klientel nicht verstanden und akzeptiert fühlt, was das Klima der helfenden Beziehung abkühlen lässt. Andererseits postuliert C. R. Rogers den Grundsatz, dass sich Wertschätzung und Empathie in einer wechselseitigen Beziehung befinden, sodass das eine nicht ohne das andere geht. Dies lässt die Feststellung zu, dass das Anreizsystem der Sozialhilfe mit bedingungsloser Wertschätzung unter diesen Umständen nicht kompatibel ist.

Unter dem Begriff der **Kongruenz** (vgl. 6.5.3) wird eine Haltung der Unverfälschtheit und Transparenz seitens beratender Person verstanden. Dies beinhaltet eine Übereinstimmung der körperlichen Empfindungen, wie Gefühle und Gedanken, dem Bewusstsein dieser Sinneseindrücke und der Kommunikation der ersten zwei Aspekte gegenüber der Klientel (vgl. Alterhoff, 1994, S. 105/106). So stimmen bei einer kongruenten Person die Handlungen mit dem überein, was sie denkt und fühlt (Alterhoff, 1994, S. 110).

Wird eine helfende Beziehung nach C. R. Rogers mit dem Anreizsystem der Sozialhilfe kombiniert, führt dies zu einem verstärkten Spannungsverhältnis zwischen Hilfe und Kontrolle. Es handelt sich dabei um die Hilfe und Unterstützung mit der Interessenvertretung der Klientel einerseits sowie die Kontrollfunktion und den Einsatz von Sanktionsmassnahmen andererseits (Galuske, 2009, S. 58). Dieses Spannungsverhältnis, auch doppeltes Mandat genannt, erfordert unter der Berücksichtigung der Beratervariabel Kongruenz erhöhte Aufmerksamkeit. Denn diese Spannungen zwischen Hilfe und Kontrolle müssen im Sinn der Kongruenz nach C. R. Rogers entsprechend wahrgenommen und angepasst kommuniziert werden.

Kongruenz ist weitgehend kompatibel mit dem Anreizsystem der Sozialhilfe, da es sich bei dieser Beratervariabel um eine Haltung und Fertigkeit der beratenden Person handelt. Das Anreizsystem der Sozialhilfe erschwert die Aufrechterhaltung der Kongruenz, da der Einsatz von Zulagen und Sanktionen das Spannungsfeld des doppelten Mandats verstärkt.

Folgt man den Erläuterungen zur Beratervariabel Kongruenz (vgl. Kapitel 6.5.3) wird deutlich, dass Transparenz der Schlüssel für die Inkompatibilitäten der Beratervariablen Empathie und bedingungslose Wertschätzung darstellt. Mithilfe von Transparenz kann die von der Klientel wahrgenommene fehlende Kongruenzen, wie beispielsweise Machtgefälle, kommuniziert und verständlich gemacht werden (vgl. Rogers, 1977/2010, S. 32). Anhand unseres Beispiels wird dies noch verdeutlicht.

Die zuständige Sozialarbeiterin hat Frau R. erklärt, dass sie ihr ablehnendes Verhalten gegenüber den geforderten Integrationsbemühungen versteht, sie jedoch eine gesetzliche Verpflichtung zum Vollzug einer Sanktion besitzt. Ebenso müsse sie sich an diese Verpflichtung halten, um alle Klientinnen und Klienten gleich zu behandeln.

Die Erklärung kann bei der Klientel dazu führen, dass das Vertrauen in die beratende Person selbst nicht geschmälert wird, weil die Ursache für die Handlung ausserhalb der beratenden Person liegt.

Die Lösung erscheint einfach, doch es ist zu bedenken, dass die Klientel gewisse kognitive Fähigkeiten mitbringen muss. Denn erst wenn es der Klientel kognitiv möglich ist, eine Abspaltung zwischen der beratenden Person und deren gesetzlichen Verpflichtungen zu machen, kann Transparenz geschaffen werden. Ist es der Klientel nicht möglich, diese Abspaltung machen zu können, so wird der Beratungsprozess weiterhin negativ beeinflusst, wenn nicht sogar behindert.

Durch eine transparente Kommunikation innerhalb der hilfreichen Beziehung, wie sie auch durch die Beratervariable Kongruenz gefordert wird, können die oben aufgeführten Widersprüche zwischen den Beratervariablen bei der Anwendung des Anreizsystems minimiert werden.

Schlussbemerkung

Diese Ausführungen machen deutlich, dass es keine klare Antwort bezüglich der Kompatibilität der hilfreichen Beziehung mit ihren Beratervariablen nach C. R. Rogers und dem Anreizsystem der Sozialhilfe im Kanton Bern gibt. Wie bereits beschrieben, gibt es beim Versuch, die beiden Konzepte zu vereinen, Divergenzen, doch C. R. Rogers gibt in seiner Theorie mit der Transparenz ein Instrument, um mit diesen Unstimmigkeiten umzugehen und negative Einflüsse der Inkompatibilität zu minimieren. Die Verwendung der Transparenz

wiederum erfordert eine gewisse kognitive Fähigkeit der Klientel. Es ist fraglich, ab welchem Zeitpunkt die Widersprüche aufgrund der kognitiven Fähigkeiten der Klientel überwiegen und so eine Anwendung der Theorie nach C. R. Rogers nicht mehr möglich ist. Die Anwendung stellt eine für die hilfreiche Beziehung und somit den konstruktiven Beratungsverlauf folgenschwere Gratwanderung dar. Da bis anhin noch keine klare Kompatibilität oder Inkompatibilität nachgewiesen werden konnte, wird nachfolgend auf einer weiteren Abstraktionsebene auf den Vergleich verschiedenster Grundhaltungen und Menschenbilder eingegangen.

7.2 Vergleich der Grundhaltungen und Menschenbilder

Es erfolgt nachfolgend auf einer neuen Abstraktionsebene eine weitere Kompatibilitätsprüfung der Verwendung eines Anreizsystems im Kontext der Theorie von C. R. Rogers. Es handelt sich dabei in einem ersten Schritt um einen Vergleich der Menschenbilder der Humanistischen Psychologie und dem Behaviorismus. Wie bereits im Zwischenfazit (vgl. 4.4) beschrieben, entspricht das Anreizsystem der Sozialhilfe eher der Theorie des operanten Konditionierens, weshalb im Folgenden ausschliesslich auf die Theorie des operanten Konditionierens eingegangen wird. Anschliessend wird die Theorie nach C. R. Rogers dem Menschenbild des Anreizsystems gegenübergestellt. Und als dritter Schritt werden die Theorie nach C. R. Rogers und die Grundhaltung der SKOS betreffend Anreizsystem miteinander verglichen.

Wie den Ausführungen zum Gegenstand der Humanistischen Psychologie (vgl. Kapitel 6.1) zu entnehmen ist, kann bei der Humanistischen Psychologie nicht von einer einheitlichen Definition ausgegangen werden (Straub, n.d., S. 17-21). Trotz dieser Diversität wurden in oben genannter Erörterung einige gemeinsame Merkmale herausgearbeitet. Dazu gehört auch, dass sich die Humanistische Psychologie als „Dritte Kraft“ sowohl von der Psychoanalyse als auch vom Behaviorismus strikt distanziert. Diese Richtungen der Psychologie wurden der Lebensferne beschuldigt, welche die Menschen nur fragmentarisch betrachten (Mietzel, 2005, S. 39). Das im Kapitel 3.1. dargestellte operante Konditionieren von B. F. Skinner ist jedoch dem Behaviorismus zuzuschreiben. Für den Behaviorismus ist ausschliesslich das beobachtbare Verhalten Gegenstand der Forschung. Aussagen über innere Vorgänge wie Gefühle, Motive oder Gedanken sind nicht unmittelbar beobachtbar und somit für den Behaviorismus nicht von Bedeutung. Das Individuum wird auf Reize und entsprechende Reaktionen beschränkt. Ausschliesslich beobachtbares Verhalten beziehungsweise messbare Daten gelten für den Behavioristen als wissenschaftlich anerkannt (Hobmair, 2003, S. 34). Werden die Sichtweisen der Humanistischen Psychologie sowie des Behaviorismus verglichen, so wird deutlich, dass es sich dabei um zwei

verschiedene Menschenbilder handelt, welche sich nicht vereinen lassen. Der Humanismus geht im Gegensatz zum Behaviorismus davon aus, dass Individuen sehr wohl eigene Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen können und zudem das Potential zur persönlichen Entfaltung besitzen. Der Mensch wird als aktives Wesen gesehen, bei welchem die subjektive Wahrnehmung und subjektive Interpretation der Realität das Denken und Handeln des Individuums beeinflussen (Straub, n.d., S. 40-42).

Geht man davon aus, dass der Behaviorismus entsprechend oben angesprochenen Unterschieden von der Humanistischen Psychologie abgelehnt wurde, so ist der Einsatz eines Anreizsystems im Sinne des operanten Konditionierens aus Sicht C. R. Rogers stark umstritten.

C. R. Rogers postuliert in der Theorie der Persönlichkeit, dass der Mensch einer grundlegenden Antriebskraft unterworfen ist, der so genannten Aktualisierungstendenz (Rogers, 1959/2009, S. 26). Sie strebt die Entwicklung einer sozialen, selbstbestimmten und unabhängigen Person an. Damit dies geschehen kann, müssen zusätzlich günstige Bedingungen gegeben sein (Rogers, 1961/2002, S. 99-100), die mittels der Beratervariablen Empathie, bedingungslose Wertschätzung und Kongruenz geschaffen werden können (Hobmair, 2003, S. 482-483). So hat der Mensch entsprechend der Theorie von C. R. Rogers eine innere Energiequelle, welche den Menschen aktiv werden lässt, wodurch dieser nicht durch äussere Anreize zum Handeln angetrieben werden muss. Die von Natur aus gegebene Aktualisierungstendenz ist Motivationsquelle genug, wenn durch die Verwirklichung der Beratervariablen und somit einer hilfreichen Beziehung eine günstige Atmosphäre geschaffen wird. Hingegen gehen Anreizsysteme aus Sicht des operanten Konditionierens davon aus, dass eine Person durch äussere Anreize steuerbar ist, da die Person Handlungen vollzieht, welche einen Nutzen versprechen und Verhaltensweisen unterlässt, welche ihm keinen Nutzen oder sogar einen Nachteil erbringen (Hobmair, 2003, S. 34). Nach diesem Menschenbild handelt eine Person ausschliesslich zweckdienlich über kognitive Prozesse und nicht aus innerem Antrieb heraus. Diese Beschreibung entspricht zudem dem Menschenbild des ökonomischen Anreizsystems von einem Homo oeconomicus. Demnach wird der Mensch als egoistisch und ausschliesslich nutzenmaximierend beschrieben, und er bedarf monetärer Anreize zur Leistungssteigerung (Rothmund & Eder, 2011, S. 58).

Es kann festgehalten werden, dass sich die Theorie nach C. R. Rogers und das Anreizsystem bereits in den grundlegenden Annahmen über die Antriebskraft des Menschen uneinig sind.

Die Intervention nach C. R. Rogers umfasst den gesamten Menschen mit all seinen Stärken und Schwächen (vgl. Rogers, zitiert nach Sander & Ziebertz, 2010, S. 74) und strebt eine grundlegende Veränderung der Persönlichkeit und des Verhaltens des Menschen an (Rogers, 1961/2002, S. 47). Wie im Kapitel 6.3 beschrieben, wird die Perspektive nicht auf die Lösung eines Problems gelegt sondern darauf, dem Individuum zu helfen sich weiter zu entwickeln. Die SKOS (2005, E.3.1.) hingegen legt mit dem Anreizsystem den Fokus ausschliesslich auf die soziale und berufliche Integration und fördert infolgedessen vor allem die wirtschaftliche Unabhängigkeit der sozialhilfebeziehenden Personen. Somit konzentriert sich das in der Sozialhilfe des Kantons Bern verwendete Anreizsystem auf einen einzigen Lebensbereich und lässt andere Aspekte der Individuen in den Hintergrund treten.

Die punktuelle Betrachtung des Menschen durch das Anreizsystem widerspricht der geforderten holistischen Auffassung, welche von C. R. Rogers vertreten wird.

8 Schlussfolgerung

Zu Beginn möchten die Autorinnen im Kapitel 8.1 auf die Kompatibilitätsprüfung von Kapitel 7 eingehen, was zu einer Beantwortung der Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit führt (Kapitel 8.1). Anschliessend wird die Herangehensweise zum Verfassen dieser Arbeit kritisch betrachtet (Kapitel 8.2). Im weiteren Verlauf wird eine weiterführende Diskussion angeführt, welche Bedeutung dieses Ergebnis für die Soziale Arbeit besitzt und wie sie zu einem konstruktiven Umgang damit gelangen kann (Kapitel 8.3). Zusätzlich werden im Kapitel 8.4 weiterführende Fragen angesprochen, deren Bearbeitung für die Soziale Arbeit von Bedeutung ist.

8.1 Beantwortung der Forschungsfrage

Im Folgenden wird die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit noch einmal aufgegriffen, um auf deren konkreten Beantwortung einzugehen. Die Beantwortung findet insbesondere vor dem Hintergrund der in Kapitel 7 vorgenommenen Kompatibilitätsprüfung statt. Die Forschungsfrage lautet:

Lässt sich das derzeit in der Sozialhilfe des Kantons Bern verwendete Anreizsystem mit der Theorie von C. R. Rogers vereinbaren?

Die Prüfung der Kompatibilität hat ergeben, dass sowohl die Beratervariable Empathie als auch bedingungslose Wertschätzung im Widerspruch mit der Verwendung eines Anreizsystems stehen kann. Einzig die Beratervariable Kongruenz lässt sich ohne Weiteres mit der Verwendung eines Anreizsystems vereinbaren, da es sich um eine Haltung und Fertigkeit der beratenden Person handelt (vgl. Kapitel 7.1). Aus dem Verständnis der Autorinnen vermag die Kongruenz mithilfe einer transparenten Kommunikation gar die Widersprüche der beiden anderen Beratervariablen zu minimieren, wodurch eine bedingte Kompatibilität auf Ebene der Beratervariablen gegeben ist. Dies ist jedoch von der individuellen kognitiven Fähigkeit der Klientel abhängig. Auf die Forschungsfrage dieser Arbeit angewendet bedeutet dies, dass das derzeitige Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern mit der Theorie nach C. R. Rogers auf Ebene der Beratervariablen kompatibel ist, sofern die beratende Person die kognitiven Fähigkeiten des Gegenübers angemessen berücksichtigt und sie die Beratervariable der Kongruenz ausreichend zu verwirklichen vermag.

In einem zweiten Schritt wird die Verwendung des Anreizsystems im Kontext der Theorie von C. R. Rogers mittels Vergleich verschiedener Grundhaltungen auf die Kompatibilität geprüft. Es handelte sich dabei um eine Konfrontation der Menschenbilder der Humanistischen Psychologie mit demjenigen des Behaviorismus, einen Vergleich der grundlegenden

Annahmen über die Antriebskraft des Menschen und eine Gegenüberstellung der Zielsetzung der Theorie nach C. R. Rogers mit derjenigen der SKOS (vgl. Kapitel 7.2). Dabei liessen sich keine Kompatibilitäten herleiten. Auf die Forschungsfrage dieser Arbeit angewendet bedeutet dies, dass das derzeitige Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern mit der Theorie nach C. R. Rogers auf Ebene der Grundhaltungen nicht kompatibel ist.

Die Menschenbilder beziehungsweise die Grundhaltungen entsprechen jeweils einer Theorie über die Natur und die Funktionsweise des Menschen. Da sich die betrachteten Menschenbilder und Grundhaltungen von Grund auf unterscheiden und deutliche Widersprüche aufweisen, können sie nicht miteinander in Verbindung gebracht werden und schliessen sich gegenseitig aus. Obwohl auf der Ebene der Beratervariablen eine bedingte Kompatibilität festgestellt wurde, muss diese Annahme durch den Vergleich der Menschenbilder und Grundhaltungen revidiert werden. Diese Menschenbilder und Grundhaltungen können als eine den Methoden und Techniken übergeordnete Struktur gedeutet werden. Zwar sind die Beratervariablen, wie bereits vorgängig erläutert, bedingt mit dem Anreizsystem kompatibel, doch ist das Menschenbild, aus dem sie entspringen, nicht kompatibel mit den jeweiligen anderen Menschenbildern und Grundhaltungen, wodurch die Kompatibilität auf Ebene der Beratervariablen wieder aufgelöst wird. Wird diese Erkenntnis auf die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit angewendet, so bedeutet dies, dass das derzeitige Anreizsystem der Sozialhilfe des Kantons Bern mit der Theorie nach C. R. Rogers nicht kompatibel ist. Eine gleichzeitige Anwendung der Theorie nach C. R. Rogers und des Anreizsystems in der Sozialberatung erscheint somit nicht legitim. Welche Bedeutung diese Erkenntnis für die Sozialarbeit hat und wie sie damit umgehen kann, wird im Kapitel 8.3 diskutiert.

8.2 Betrachtung der Herangehensweise

Durch die Aufgliederung dieser Arbeit in drei Sinnabschnitte beziehungsweise Themenbereiche, soll eine stringente Heranführung an die Bearbeitung der Forschungsfrage garantiert werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit werden durch den von den Autorinnen gewählten Fokus beeinflusst. Vor allem das Verständnis zur Funktionsweise des Anreizsystems der Sozialhilfe ist diesbezüglich ausschlaggebend. So wird diese Arbeit ausschliesslich aus einer psychologischen Sicht bearbeitet. Welche Antworten eine soziologische Perspektive beispielsweise durch die Bearbeitung des disziplinierenden Charakters von Anreizsystemen herführen würde, bleibt hier unbeachtet. Eine weitere Einschränkung findet in der Auswahl der drei Motivationsmodelle statt. So kann die Perspektive auf das aus dem Behaviorismus stammende operante Konditionieren bedingen, dass positive Auswirkungen des Anreizsystems aus der Sicht anderer Theorien weitgehend

unbearbeitet bleiben. Ähnlich verhält es sich bei der Theorie nach C. R. Rogers. Wäre eine andere Theorie auf die Kompatibilität mit dem Anreizsystem hin geprüft worden, so hätte dies zu anderen Ergebnissen führen können. Weiter wurde bei der Bearbeitung der Forschungsfrage davon ausgegangen, dass die beratende Person sich strikt an die Einhaltung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen hält und den Empfehlungen der SKOS-Richtlinien nachkommt. Eine Erweiterung dieser Arbeit um Anreizsysteme der Sozialhilfe anderer Kantone hätte nach Erachten der Autorinnen keinen Einfluss auf die Ergebnisse dieser Arbeit, da die nicht kompatiblen Aspekte in jedem dieser Anreizsysteme vorzufinden sind.

8.3 Weiterführende Diskussion

In der gesetzlichen Sozialarbeit werden an die Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe sogenannte Integrationszulagen und Einkommensfreibeträge entrichtet, um erwünschtes Verhalten zu honorieren und mittels Kürzung und Streichung von Beiträgen unerwünschtes Verhalten zu sanktionieren. Ebenso bildet die Theorie von C. R. Rogers ein allseits präsentenes Gedankengut, welches für gelingende Beratung steht, und einen wichtigen Bestandteil der Sozialberatung bildet. Es handelt sich dabei um zwei verschiedene Konstrukte, welche im Beratungsprozess aufeinanderprallen und zu einem Spannungsfeld zwischen Selbstentfaltungspotential und Anreizmechanismen führen, da sie zueinander in Widerspruch stehen. Die Bewusstwerdung dieser Inkompatibilität kann als erster Schritt zu einem konstruktiven Umgang betrachtet werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein solcher Widerspruch nicht nur betreffend der Theorie nach C. R. Rogers vorhanden ist, sondern sich auch bei weiteren Methoden finden lässt.

Aus eigener Erfahrung gehen die Autorinnen davon aus, dass Sozialarbeitende in der Praxis der Sozialberatung sich oft sehr hohen Fallzahlen gegenüber sehen. Ebenso sind die Problemgefüge der Klientel häufig äusserst komplex, gestalten sich dementsprechend zeitintensiv und erfordern Feingefühl, Verhandlungsgeschick, Kreativität, Weitsicht und Planungsgeschick. Zusätzlich führen der steigende Spardruck und die damit geforderte Effizienz bei den Sozialarbeitenden zu einem starken Handlungsdruck. Um mit diesem Druck umzugehen, werden in der Praxis vor allem Konzepte angewendet, die diesen Bedingungen entsprechend effiziente, effektive und schnelle Möglichkeiten zur Lösung der Probleme versprechen (Zwilling, 2007, S. 2). Im Alltag der Praxis finden Reflexionen der angewendeten Methoden aufgrund der oben genannten Gründe nur sporadisch Platz. So werden die Beratervariablen nach C. R. Rogers angewendet, ohne einen Bezug zu seiner Persönlichkeitstheorie oder dem Humanistischen Hintergrund herzustellen (vgl. Zwilling, 2007, S. 2). Die fehlende Gesamtbetrachtung kann dazu führen, dass beispielsweise die Methode der Personenzentrierten Gesprächsführung nur fragmentiert zum Einsatz kommt,

oder aber mit ihr entgegenlaufenden Elementen verwendet wird, da kein Rückbezug auf das ihr zugrunde liegende Menschenbild gemacht wird. Es erscheint dabei fraglich, ob durch diese verstümmelte Anwendung die jeweils beabsichtigte positive Wirkung überhaupt noch zum Tragen kommen kann und dabei die Klientel nicht mehr Nachteile als Vorteile durch deren Einsatz erlebt (Zwilling, 2007, S. 2) Die Theorie nach C. R. Rogers sollte daher nicht ausschliesslich auf die Verwendung der viel rezipierten, als allgemein gültig beschriebenen Beratervariablen reduziert werden. Erst durch die Rückbesinnung in der Praxis auf die Theorie, also die Vernetzung von Profession und Disziplin, kann eine Reduzierung auf die praktische Anwendung von Methoden, bei welchen Theorie und Menschenbild aussen vor gelassen werden, verhindert werden (vgl. Zwilling, 2007, S. 4).

Die Verwendung bestimmter Methoden und Arbeitsinstrumente setzt voraus, dass sich Sozialarbeitende mit ihren eigenen Werten und Einstellungen auseinandersetzen, um dadurch zu einer eigenen, bewusst reflektierten Berufshaltung zu gelangen. Für professionelles Handeln, welches durch Reflexion, Systematik, Zielgerichtetheit, Objektivität, Effektivität und Effizienz gekennzeichnet ist, genügen Alltagsdenken, Erfahrungswissen und Intuition als Wissensgrundlage nicht (vgl. Zwilling, 2007, S. 77). Es scheint daher angebracht, die Vernetzung von Profession und Disziplin weiterhin zu fördern, wobei schon auf Stufe des Grundstudiums die differenzierte Betrachtung von Praxeologie¹, Theorie² und Axiologie³ vermehrt implementiert werden sollte. Nur dadurch kann ein fragmentierter Einsatz von Methoden, bei welchem Nachteile für die Klientel nicht ausgeschlossen werden können, vermindert werden.

8.4 Weiterführende Fragen

Die vorliegende Arbeit wirft weiterführende Fragen auf, deren kritische Bearbeitung für eine wirksame Soziale Arbeit von Bedeutung ist, jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden konnten. Es handelt sich dabei um Fragen, die sich einerseits im Laufe der Erarbeitung des Theorieteils und andererseits aus der Beantwortung der Forschungsfrage ergeben haben. Diese Fragen werden in der Folge kurz dargestellt.

Die Richtlinien der SKOS zur Bemessung des Unterstützungsbudgets von Sozialhilfebeziehenden und somit auch die Richtlinien des Anreizsystems wurden im Jahr 2005 eingeführt. Bei den Recherchen zum Anreizsystem der Sozialhilfe liessen sich keine Statistiken bezüglich der Wirksamkeit des aktuell verwendeten Anreizsystems finden. Somit bleibt bislang unklar, inwieweit die Einführung des jetzigen Anreizsystems mit ihrem Prinzip von Leistung und Gegenleistung zu einer Verbesserung der sozialen und beruflichen

¹ „Lehre der Praxis“, methodische Umsetzung von Verfahren und Techniken (Stimmer, 2006, S. 27)

² „Erklärung“, Begründung der Funktionsweise von Verfahren und Techniken (Stimmer, 2006, S. 28)

³ „Wertelehre“, der Theorie zugrundeliegende Menschenbilder oder Ethik (Stimmer, 2006, S. 28)

Integration geführt hat. Aus der Erhebung einer solchen Statistik könnten weitere Anregungen für die Praxis abgeleitet werden.

Die Widersprüche der Kompatibilität machen deutlich, dass Alternativen zum jetzigen System erarbeitet werden müssen. Wie eine neue Lösung für die soziale und berufliche Integration aussehen soll, konnte hier nicht erörtert werden. Fraglich ist, ob ein solches System ausschliesslich aus monetären Anreizen bestehen kann. Es gilt zusätzlich zu bedenken, dass mit der Annahme der Motion Studer in der Herbstsession 2013 sowohl der Grundbedarf als auch die Bemessung der Zulagen neu ausgestaltet werden muss. Dabei bleibt zu hoffen, dass neue Lösungsmodelle nicht ausschliesslich aufgrund ihres ökonomischen Nutzens oder aufgrund der gesellschaftlichen Legitimierung und politischen Forderungen eingesetzt werden, sondern auf einem dem Individuum gerecht werdenden Menschenbild basieren.

Die Theorie nach C. R. Rogers wurde in dieser Arbeit als wichtiger Bestandteil der Sozialberatung definiert. Die Relevanz für die Verwendung seiner Theorie wurde bis anhin nur selten durch Statistiken belegt. Die jüngsten Zahlen liessen sich auf die Jahre 1990, 2001 und 2002 datieren (vgl. Seithe, 2008, S. 13-14). Es ist daher nicht klar, wie sich die Verwendung der Theorie nach C. R. Rogers heute in einer Zeit von steigenden Fallzahlen und wachsendem Druck auf Sozialarbeitende ausgestaltet.

Diese Bachelorarbeit stellt eine erste theoretische Basis dar, ob sich das in der Sozialhilfe des Kantons Bern verwendete Anreizsystem mit der Theorie von C. R. Rogers vereinbaren lässt. Es bleibt bislang unklar, wie das beschriebene Spannungsfeld zwischen Selbstentfaltungspotential und Anreizmechanismen in der Arbeitsbeziehung von Sozialarbeitenden in der Praxis und ihrer Klientel wahrgenommen und welcher Umgang damit gefunden wird.

Die erfolgte Auseinandersetzung mit der Thematik der Kompatibilität des Anreizsystems der Sozialhilfe des Kantons Bern mit der Theorie nach C. R. Rogers zeigt auf, dass Verknüpfungen von unterschiedlichen Methoden in der Praxis einen Einbezug der Theorie und des dahinterliegenden Menschenbilds benötigen. So müssen Sozialarbeitende sich mit ihren eigenen Werten und Einstellungen auseinandersetzen, um zu einer eigenen, bewusst reflektierten Berufshaltung zu gelangen. Erst darauf basierend kann die Verwendung bestimmter Methoden nutzenmaximierend sowohl für die Sozialarbeitenden als auch ihrer Klientel eingesetzt werden. Ob hierzu im Studium ausreichenden Bezug hergestellt und in der Praxis die Intervision einen ausreichenden Rahmen darstellt, konnte an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Welche Entwicklung sich in Zukunft auch vollziehen mag, die Frage nach dem Menschenbild, auf das sich die Sozialhilfe und ihre Arbeitsinstrumente

beziehen und damit die Gefahr der Schubladisierung und der Stigmatisierung der Klientel werden auch künftig Diskussionsgegenstand für Studium und Praxis der Sozialen Arbeit darstellen.

9 Literaturverzeichnis

- Alterhoff, Gernot. (1994). *Grundlagen klientenzentrierter Beratung. Eine Einführung für Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und andere in sozialen Berufen Tätige* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Angermeier, Wilhelm F. (1994). Theoretische Grundlagen des operanten Lernens. In Wilhelm F. Angermeier, Peter Bednorz & Steven R. Hursh (Hrsg.), *Operantes Lernen. Methoden, Ergebnisse, Anwendungen. Ein Handbuch* (S. 1-17). München: Ernst Reinhardt.
- Bamberger, Günter. (2010). *Lösungsorientierte Beratung* (4. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Beckmann, Jan & Heckhausen, Heinz. (2006). Motivation durch Erwartung und Anreiz. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 105-142). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bibliographisches Institut. (2010). *Das Fremdwörterbuch* (10. Aufl.). Mannheim: Dudenverlag.
- Culley, Sue. (2010). *Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten* (3. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. (1993). *Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik* [PDF]. Abgerufen von http://www.selfdeterminationtheory.org/browse-publications/index.php?option=com_sdt&view=SearchPublications&task=publicationSearch
- Drath, Karsten. (2012). *Coaching und seine Wurzeln. Erfolgreiche Interventionen und ihre Ursprünge*. Freiburg: Haufe.
- Flühmann, Sarah & Stucki, Gabriela. (2003). *Überlegungen zur Erwartungs-Wert-Theorie in der Schule*. Bern: Universität Bern.
- Galuske, Michael. (2009). *Methoden der Sozialen Arbeit: eine Einführung* (8. Aufl.). Weinheim: Juventa.
- Geiser, Christiane. (1999). Die Perspektive der Humanistischen Psychologie. *GFK Texte*, 4, S. 1-8.
- Groddeck, Norbert. (2011). *Carl Rogers. Wegbereiter der modernen Psychotherapie* (3. Aufl.). Darmstadt: WBG.

- Hänzi, Claudia. (2011). *Die Richtlinien der schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe, Entwicklung, Bedeutung und Umsetzung der Richtlinien in den deutschsprachigen Kantonen der Schweiz*. Basel: Helbing Lichtenhahn.
- Heckhausen, Jutta & Heckhausen, Heinz. (2006). Motivation und Handeln: Einführung und Überblick. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 1-9). Heidelberg: Springer Medizin.
- Hobmair, Hermann. (2002). *Pädagogik* (3. Aufl.). Troisdorf: Bildungsvlag Eins.
- Hobmair, Hermann. (2003). *Psychologie* (3. Aufl.). Troisdorf: Bildungsvlag Eins.
- Kiesel, Andreas & Koch, Iring. (2012). *Lernen. Grundlagen der Lernpsychologie*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Köllner, Erhard. (1996). *Beratung in der sozialen Arbeit. Übungsbuch zur Klientenzentrierten Gesprächsführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Körkel, Joachim & Veltrup, Clemens. (2003). Motivational Interviewing: Eine Übersicht. *Suchttherapie*, 4, S. 115-124.
- Kunz, Jennifer & Quitmann, Annegret. (2011). Der Einfluss von Anreizsystemen auf die intrinsische Motivation. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25(1), S. 55-76.
- Langhorst, Kristine & Schwill, Meike. (2011). Methodische Fragen. In Rolf Krüger (Hrsg.), *Sozialberatung Werkbuch für Studium und Berufspraxis*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mazur, James E. (2006) *Lernen und Verhalten* (6. Aufl.). München: Pearson Studium.
- Mietzel, Gerd. (2005). *Wege in die Psychologie*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Nestmann, Frank. (2004). Beratungsmethoden und Beratungsbeziehung. In Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder*. Tübingen: dgvt.
- Rheinberg, Falko. (2006). Intrinsische Motivation und Flow-Erleben. In Jutta Heckhausen & Heinz Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 331-354). Heidelberg: Springer Medizin.
- Rheinberg, Falko & Vollmeyer, Regina. (2011). *Motivation* (8. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rogers, Carl R. (1999). *Die nicht-direktive Beratung* (9. Aufl.). Frankfurt am Main: Fischer. (Original 1942)

- Rogers, Carl R. (2002). *Entwicklung der Persönlichkeit: Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten* (14. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta. (Original 1961)
- Rogers, Carl R. (2009). *Eine Theorie der Psychotherapie*. München: Ernst Reinhardt. (Original 1959)
- Rogers, Carl R. (2010). *Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie* (20. Aufl.). Frankfurt am Main: Fischer. (Original 1977)
- Rothmund, Klaus & Eder, Andreas. (2011). *Allgemeine Psychologie: Motivation und Emotion*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sander, Klaus. (2004). Personenzentrierte Beratung. In Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung. Band 1: Disziplinen und Zugänge*. Tübingen: dgvt.
- Sander, Klaus & Ziebertz, Thorsten. (2010). *Personenzentrierte Beratung: ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis*. Weinheim: Juventa.
- Schiefele, Ulrich & Streblow, Lilian. (2005). Intrinsische Motivation – Theorien und Befunde. In Regina Vollmeyer & Joachim Brunstein (Hrsg.), *Motivationspsychologie und ihre Anwendung* (S. 39-58). Stuttgart: Kohlhammer.
- SKOS. (2005). *Richtlinien für die Ausgestaltung und Bemessung der Sozialhilfe* [PDF] (4. überarbeitete Ausgabe, Ergänzungen 12/05, 12/07, 12/08, 12/10, 12/12). Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=richtlinien/konsultieren/>
- SKOS. (n.d.a). *Über uns, die SKOS*. Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/geschaeftsstelle/>
- SKOS. (n.d.b). *Über uns, Geschäftsleitung*. Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/geschaeftsleitung/>
- SKOS. (n.d.c). *Über uns, Geschäftsstelle*. Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/geschaeftsstelle/>
- SKOS. (n.d.d). *Über uns, Kommissionen*. Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/kommissionen/>
- SKOS. (n.d.e). *Mitglieder, Mitglieder*. Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=mitglieder/>
- SKOS. (n.d.f). *Über uns, Mitgliederversammlung*. Abgerufen von <http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/mitgliederversammlung/>

- SKOS. (n.d.g). *Mitglieder, Mitglied werden*. Abgerufen von
<http://www.skos.ch/de/?page=mitglieder/anmeldeformular/>
- SKOS. (n.d.h). *Über uns, Organigramm*. Abgerufen von
<http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/organigramm/>
- SKOS. (n.d.i). *Über uns, Vorstand*. Abgerufen von
<http://www.skos.ch/de/?page=ueberuns/whoiswho/vorstand/>
- Schlag, Bernhard. (2009). *Lern- und Leistungsmotivation* (3. Aufl.). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seithe, Mechthild. (2008). *Engaging. Möglichkeiten Klientenzentrierter Beratung in der Sozialen Arbeit*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Semmer, Norbert K. & Udris, Ivars. (2007). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In Heinz Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (4. Aufl.) (S. 157-195). Bern: Huber.
- Stimmer, Franz. (2000). *Grundlagen des Methodischen Handelns in der Sozialen Arbeit* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Straub, Jürgen. (n.d.). Wissenschaftliche Psychologie als Humanismus? Rekonstruktion eines hybriden Programms zur Errettung der modernen Seele. In Jürgen Straub (Hrsg.), *Der sich selbst verwirklichende Mensch*. Bielefeld: Transcript.
- Straumann, Ursula. (2004). Klientenzentrierte Beratung. In Frank Nestmann, Frank Engel und Ursel Sickendiek (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung. Band 2: Ansätze, Methoden und Felder*. Tübingen: dgvt.
- Studer, Urs. (2012). Kostenoptimierung bei der Sozialhilfe. Parlamentarischer Vorstoss [PDF]. Abgerufen von
<http://www.gr.be.ch/gr/de/index/geschaefte/geschaefte/suche/geschaefte.gid-e63f05a4377047708e65562248bab491.html>
- Spohn, Sassnik F., Aregger, Othmar, Hohn, Michael, Monnin, Daniel & Schmid, Walter. (2005). *Von der Armenpflege zur Sozialhilfe. Ein Jahrhundert SKOS & ZeSo. Ein Lesebuch*. Bern: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe.
- Tausch, Reinhard & Tausch, Anne-Marie. (1979). *Gesprächspsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.

Vollmeyer, Regina. (2005). Einführung. In Regina Vollmeyer & Joachim Brunstein (Hrsg.), *Motivationspsychologie und ihre Anwendung* (S. 9-19). Stuttgart: Kohlhammer.

Weinberger, Sabine. (2011). *Klientenzentrierte Gesprächsführung. Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe* (13. Aufl.). Weinheim: Juventa.

Zwilling, Michael. (2007). *Handlungsmethoden in der Sozialen Arbeit. Zur Entwicklung eines integrativen Modells*. Hamburg: Dr. Kovac.

10 Abbildungsverzeichnis

- Abb. 1: Das Organigramm der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe. S. 10
- Abb. 2: Aufbau eines sozialhilferechtlichen Unterstützungsbudgets. S. 13
- Abb. 3: Grundmodell der klassischen Motivationspsychologie. S. 20
- Abb. 4: Das Erweiterte Kognitive Motivationsmodell. S. 31
- Abb. 5: Die aussagenlogische Fassung des Erweiterten Kognitiven Motivationsmodells. S. 32
- Abb. 6: Veranschaulichung des Theoriensystems nach C.R. Rogers. S. 60
- Abb. 7: Visualisierung der Entstehung verschiedener Verhaltensweisen aus dem organismischen Bewertungsprozess. S. 67
- Abb. 8: Die Entstehung des Selbstkonzepts im Sinne C. R. Rogers Theorie. S. 68
- Abb. 9: Beeinflussung der Selbstwertschätzung sowie des Selbstkonzepts aufgrund von Beziehungsbotschaften. S. 69
- Abb. 10: Bestätigung des Selbstkonzepts. S. 71
- Abb. 11: Aspekte des Selbst, welche zu einer Inkongruenz führen können. S. 72
- Abb. 12: Entstehung einer seelischen Störung. S. 74

11 Tabellenverzeichnis

- Tab. 1: Übersicht der Zulagen. S. 16
- Tab. 2: Übersicht der Sanktionsmassnahmen. S. 17
- Tab. 3: Wesentliche Merkmale der Empathie. S. 81
- Tab. 4: Wesentliche Merkmale der bedingungslosen Wertschätzung. S. 85
- Tab. 5: Wesentliche Merkmale der Kongruenz. S. 88/89