



10. OKTOBER 2018

ZWANG UND MACHT IN DER SOZIALEN ARBEIT

BELINDA LOCHER
FACHHOCHSCHULE ST. GALLEN

Zwang und Macht in der Sozialen Arbeit

Wie gelingt Unterstützung und Beratung im Falle unfreiwilliger Klientel und inwiefern wirkt Macht im professionellen Kontext der Sozialen Arbeit?

Bachelorarbeit von: Belinda Locher

An der: FHS St. Gallen
Hochschule für angewandte Wissenschaften
Studienrichtung Sozialarbeit

Begleitet von: Thomas Knill
Dozent Fachbereich Soziale Arbeit

Für den vorliegenden Inhalt ist ausschliesslich die Autorin verantwortlich.

St. Gallen, 10. Oktober 2018

Inhalt

Abstract.....	3
Einleitung	6
1. Macht und Soziale Arbeit.....	8
1.1 Klassische Machttheorien.....	8
1.2 Machttheorien in der Sozialen Arbeit.....	12
1.3 Umgang mit Macht in der Sozialen Arbeit.....	15
1.4 Zusammenfassung.....	17
2. Zwang in der Sozialen Arbeit.....	19
2.1 Formen von Zwangskontexten	19
2.2 Umgang mit Zwang in der Sozialen Arbeit.....	23
2.3 Zusammenfassung.....	25
3. Unterstützung von unfreiwilliger Klientel	27
3.1 Auftrags- und Rollenklärung	27
3.2 Motivation.....	29
3.3 Beziehungsgestaltung	38
3.4 Zusammenfassung.....	46
Konklusion.....	48
Erkenntnisgewinn	48
Fragestellung	50
Literaturverzeichnis	51
Quellenverzeichnis	52

Abstract

Titel: Zwang und Macht in der Sozialen Arbeit

Kurzzusammenfassung: Die Arbeit beschreibt verschiedene Machttheorien im Zusammenhang mit der Sozialen Arbeit und weshalb Macht gerade in Zwangskontexten ein wichtiges Thema ist. Zudem werden verschiedene Ansätze vorgestellt, wie unfreiwillige Klientel in Zwangskontexten unterstützt werden kann.

Autorin: Belinda Locher

Referent: Thomas Knill

Publikationsformat: BATH
 MATH
 Semesterarbeit
 Forschungsbericht
 Anderes

Veröffentlichung: 2018

Sprache: Deutsch

Zitation: Locher, Belinda. (2018). *Zwang und Macht in der Sozialen Arbeit*. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, FHS St. Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit

Schlagwörter: Soziale Arbeit, Macht, Zwang, Zwangskontext, Pflichtklientel

Ausgangslage:

Zwang und Soziale Arbeit scheinen auf den ersten Blick zwei nicht vereinbare Komponenten zu sein. Schaut man genauer hin, lässt sich jedoch feststellen, dass es verschiedenste Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit gibt, die überwiegend mit unfreiwilliger Klientel arbeiten. Es besteht die Vermutung, dass dieser Zwangskontext von vielen Fachkräften geleugnet wird, was erschwerte Voraussetzungen für die Zusammenarbeit zwischen Professionellen und Klientel bedeutet. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Macht ist gerade für Sozialarbeitende im Zwangskontext unerlässlich, ebenso wie eine bewusste Herausarbeitung der eigenen professionellen Haltung dem erteilten Auftrag gegenüber. Ohne spezifische

Methoden zur Arbeit mit unfreiwilliger Klientel ist der Erfolg solcher Massnahmen beschränkt, was sowohl für Fachkräfte, als auch für die Klientel unbefriedigend und frustrierend ist.

Ziel:

Folgende Frage soll im Rahmen dieser Arbeit beantwortet werden: «Wie gelingt Unterstützung und Beratung im Falle unfreiwilliger Klientel und inwiefern wirkt Macht im professionellen Kontext der Sozialen Arbeit?» Dabei wird davon ausgegangen, dass Soziale Arbeit auch im Zwangskontext durchaus Erfolge erzielen kann, sofern Fachkräfte in der Lage sind, spezifische, für den Zwangskontext geeignete Methoden anzuwenden.

Vorgehen:

Das erste Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die klassischen Machttheorien von Karl Marx, Max Weber und Michel Foucault. Was sind die zentralen Aussagen dieser Theorien und warum sind sie für die Soziale Arbeit wichtig? Anschliessend werden Machttheorien aus der Sozialen Arbeit skizziert. Wie entstehen Machtstrukturen und was können Sozialarbeitende tun, um menschenverachtender Machtausübung entgegenzuwirken? Behinderungs- und Begrenzungsmacht werden ausgeführt und auf verschiedene Machtquellen wird eingegangen.

Im zweiten Kapitel geht es um verschiedene Formen von Zwangskontexten. Begriffe wie Zwang im engeren und im weiteren Sinne werden definiert und der Umgang mit Zwang in der Sozialen Arbeit wird thematisiert. Abschliessend wird darauf eingegangen, ob Soziale Arbeit in Zwangskontexten überhaupt erfolgreich sein kann.

Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit konkreten Aspekten, die eine Unterstützung von unfreiwilliger Klientel möglich und erfolgreich machen. Es geht um die Auftrags- und Rollenklärung sowie um Motivation und Beziehungsgestaltung. Es gibt eine Einführung zu stufengerechter Intervention und Anregungen, wie die Problemeinsicht der Klientel gefördert werden kann. Als konkrete Technik der Beziehungsgestaltung wird die prosoziale Beziehungsgestaltung vorgestellt.

Erkenntnisse:

Ein professioneller Umgang mit Macht und Machtverhältnissen setzt zumindest ein grundlegendes Wissen darüber voraus, wie Machtverhältnisse entstehen und welche Wirkungen sie auf die Betroffenen haben. Da Macht in jeder sozialen Beziehung ihren Platz einnimmt, ist es zwingend notwendig, dass sich Sozialarbeitende dessen bewusst sind, und einen professionellen Umgang mit dieser Tatsache finden. Macht ist nicht grundsätzlich etwas Negatives, sondern gibt den Sozialarbeitenden auch die Möglichkeit, der Klientel zu neuen Erfahrungen zu verhelfen und Wirklichkeiten zu schaffen. Dabei kann regelmässige Reflexion der professionellen Haltung sowie des Umgangs mit Macht einem Machtmissbrauch vorbeugen.

Nicht alle Menschen, welche vom Angebot der Sozialen Arbeit profitieren könnten, schaffen es, diese freiwillig in Anspruch zu nehmen. Daher ist nicht grundsätzlich negativ zu bewerten, dass die Initiative zur Kontaktaufnahme mit Fachpersonen durch Netzwerkangehörige angestoßen wird oder gar aufgrund von rechtlichen Vorgaben passiert ist. Durch Zwangskontexte haben Fachkräfte die Möglichkeit, Veränderungen anzustoßen, welche auf freiwilliger Basis möglicherweise nicht zu Stande kommen würden. Auch hier müssen sich Sozialarbeitende der Ungleichverteilung von Macht stets bewusst sein und die eigenen Handlungen stets reflektieren. Besonders wichtig erscheint die Tatsache, dass ein Zwang zur Kontaktaufnahme in bestimmten Situationen durchaus gerechtfertigt sein kann, auf Zwang zur Veränderung jedoch verzichtet werden soll.

Der Erfolg einer Zwangsmassnahme kann durch verschiedene Faktoren begünstigt werden. Zum einen ist die Auftrags- und Rollenklärung ein Hauptaspekt. Dazu gehört sowohl eine Auseinandersetzung der Fachkraft mit dem beruflichen Selbstverständnis, als auch die transparente Kommunikation des Auftrags und gegebenenfalls der Sanktionsmöglichkeiten von Sozialarbeitenden gegenüber der Klientel. Zum anderen ist die Motivation ein wichtiger Faktor, welcher sich direkt auf den Erfolg von Massnahmen und Interventionen auswirkt. Dabei ist vor allem wichtig, dass sich Sozialarbeitende der Ambivalenz der Klientel gegenüber Veränderungen bewusst sind und fachlich korrekt damit umgehen. Die sechs Stufen der Veränderung können Fachkräfte dabei unterstützen, stufengerecht zu intervenieren. Eine wichtige Rolle spielt zudem auch die Beziehungsgestaltung, welche einen professionellen Umgang mit Widerstand und Reaktanz voraussetzt. Als spezifische Technik der Beziehungsgestaltung hat sich gerade in Zwangskontexten vor allem die prosoziale Beziehungsgestaltung als sehr erfolgsversprechend erwiesen.

Literaturquellen (Auswahl):

Breuer, Maïke; Gerber, Kerstin; Buchen-Adam, Nicola und Enders Johann (Hrsg.). (2016).

Kurzinterventionen zur Motivationsförderung. Ein Manual für die Arbeit mit straffällig gewordenen Klientinnen und Klienten (2. Auflage). Lengreich: Pabst Science Publishers.

Sagebiel, Juliane und Pankofer, Sabine. (2015). *Soziale Arbeit und Machttheorien. Reflexion und Handlungsansätze*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

Staub-Bernasconi, Silvia. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Auflage). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Zobrist, Patrick und Kähler, Harro Dietrich. (2017). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann* (3., vollständig überarbeitete Auflage). München: Ernst Reinhardt Verlag.

Einleitung

Im Rahmen des Bachelorstudiums Soziale Arbeit an der FH St. Gallen wurde das Thema Macht in verschiedenen Modulen besprochen und mehr oder weniger vertieft thematisiert. Vor allem im Zusammenhang mit unfreiwilliger Klientel und Zwangskontexten wurde Macht zum Gegenstand von Modulen. Dies kommt möglicherweise daher, dass die Macht, welche Sozialarbeitende in Zwangskontexten haben, kaum geleugnet werden kann. Zu offensichtlich ist die Tatsache, dass die Klientel im Zwangskontext einen sehr eingeschränkten Handlungsspielraum hat und mehr oder weniger das tun muss, was von Sozialarbeitenden verlangt wird. Dabei stellt sich die Frage, ob es nicht immer ein Machtgefälle zwischen Sozialarbeitenden und Klientel gibt. Allein schon durch mehr Wissen und ein gutes Netzwerk haben Professionelle der Sozialen Arbeit einen Vorsprung gegenüber der Klientel. Zudem haben Professionelle in vielen Handlungsfeldern die Möglichkeit oder sogar die Aufgabe, Klientel zu sanktionieren, wenn sie sich nicht an Abmachungen hält oder nicht zu Terminen erscheint. Diese Tatsache wird meiner Meinung nach zu wenig diskutiert und problematisiert. Hängt dies möglicherweise damit zusammen, dass vielen Professionellen der Einfluss, den sie auf die Klientel haben und die Macht, die sie ausüben, gar nicht bewusst ist? Obwohl das doppelte Mandat auch im Studium oft besprochen wurde, habe ich teilweise den Eindruck gewonnen, dass es noch immer Sozialarbeitende gibt, die der Überzeugung sind, dass sie einzig dazu da sind, Menschen in Problemlagen zu helfen und sie zu unterstützen. Die Doppelrolle als einerseits helfende, andererseits als kontrollierende Instanz scheint vielen Sozialarbeitenden nicht bewusst zu sein. Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, wie Soziale Arbeit in Zwangskontexten erfolgreich sein kann und inwiefern dabei die Machtkomponente und der Umgang damit eine Rolle spielt. Aus diesen Fragen habe ich folgende Leitfrage formuliert:

«Wie gelingt Unterstützung und Beratung im Falle unfreiwilliger Klientel und inwiefern wirkt Macht im professionellen Kontext der Sozialen Arbeit?»

Im ersten Kapitel meiner Bachelorarbeit möchte ich daher das professionelle Grundverständnis Sozialer Arbeit thematisieren, vor allem bezogen auf den Umgang mit Macht. Dazu möchte ich kurz auf klassische Machttheorien von Karl Marx, Max Weber und Michel Foucault eingehen, um danach Macht in der Sozialen Arbeit und den Umgang damit zu diskutieren. Dabei möchte ich darstellen, wie Marx, Weber und Foucault den Begriff der Macht unterschiedlich definieren und beschreiben, und welche Schwierigkeiten und Probleme sich Sozialarbeitenden in Bezug auf Machtstrukturen ergeben. Zudem soll die Frage diskutiert werden, ob und wie Sozialarbeitende konstruktiv mit dem Machtgefälle zwischen sich und der Klientel umgehen können.

Die Annahme, dass Klientel absolut freiwillig die Angebote der Sozialen Arbeit annimmt und es kaum erwarten kann, dass jemand ihr hilft, all ihre Probleme zu lösen, ist längst überholt. Dennoch mache ich noch immer die Erfahrung, dass es durchaus VertreterInnen dieser Annahme gibt. Persönlich bin ich der Meinung, dass Sozialarbeitende Menschen manchmal auch zu ihrem Glück zwingen dürfen. Dies zu tun, ohne dabei zu sehr in ihre Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung einzugreifen und möglicherweise gar unethisch zu handeln, erscheint mir sehr schwierig. Hier kommt erneut die Macht und der Umgang damit ins Spiel. Was die Klientel freiwillig macht und wozu sie gedrängt oder gar gezwungen wird, ist in einigen Fällen möglicherweise auf den ersten Blick gar nicht ersichtlich. Mir scheint es daher wichtig, Freiwilligkeit und Zwang nicht als ein entweder-oder zu betrachten, sondern als ein Kontinuum.

Um dies verständlich zu machen, möchte ich im zweiten Kapitel meiner Arbeit die unterschiedlichen Formen von Zwangskontexten erläutern. Ich werde aufführen, welche verschiedenen Arten von Zwangskontexten existieren und wodurch sie sich unterscheiden. Zudem werde ich die Bedeutung der unterschiedlichen Kontexte für die Arbeit von Professionellen dargestellt werden. Das zweite Kapitel liefert zudem einige Belege zu meiner These, dass Soziale Arbeit auch im Zwangskontext erfolgreich sein kann.

Im Rahmen meines Studiums absolviere ich das zweite Praxismodul auf dem allgemeinen Sozialdienst einer Gemeinde. Obwohl das Angebot als freiwillig deklariert ist, gehe ich davon aus, dass ich im Rahmen des Praktikums auch mit Klientel in Kontakt kommen werde, die meine Dienste nicht freiwillig beansprucht. Eine Person zu beraten und zu unterstützen, die möglicherweise nicht der Meinung ist, dass sie Unterstützung braucht oder bereits von Beginn an überzeugt ist, dass nichts die Situation verändern wird, stellt für mich eine besondere Herausforderung dar.

Im dritten Kapitel meiner Bachelorarbeit möchte ich daher erarbeiten, wie Unterstützung und Beratung im Falle unfreiwilliger Klientel gelingen kann. Einen Fokus werde ich auf die Themen Widerstand, Motivation und Beziehungsgestaltung legen. Ich werde diskutieren, in wie fern die drei Faktoren für den Erfolg von Unterstützung und Beratung bedeutend sind und wie man als Sozialarbeitende mit Widerstand umgehen, Motivation anregen und Beziehungen aufbauen kann.

1. Macht und Soziale Arbeit

Im ersten Kapitel wird zuerst ein Überblick zum Thema Macht in der Sozialen Arbeit geschaffen. Klassische Machttheorien und ihr Bezug zur Sozialen Arbeit würden eine eigene Bachelorarbeit füllen, sie sollen aber nicht Schwerpunkt dieser Arbeit sein. Da Macht und Machtasymmetrien gerade im Zwangskontext von grosser Bedeutung sind, werden zu Beginn drei Machttheorien vorgestellt, um ein grundlegendes Verständnis für die Thematik zu schaffen. Es folgt ein Bezug zur Sozialen Arbeit und einige an Fachpersonen gerichtete Vorschläge zum Umgang mit Macht.

1.1 Klassische Machttheorien

In diesem Kapitel werden die Theorien von Karl Marx, Max Weber und Michel Foucault in genannter Reihenfolge kurz vorgestellt. Bei der Theorie von Karl Marx kann man nicht direkt von einer Machttheorie sprechen, da er den Begriff «Macht» nicht explizit erwähnt. Trotzdem sind seine Ausführungen für diese Arbeit wichtig, da Marx die Bedingungen von Macht und die Möglichkeiten des Machtaufbaus erläutert. Bei Max Weber handelt es sich um eine klassische Machttheorie. Seine Definition von Macht als «die Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht» (Foucault, 1980 in Hillmann, 2007 S. 516) sowie die Erläuterung zu Macht tragen ebenfalls zu einem umfassenden Verständnis von Macht bei. Abgerundet wird das Kapitel mit Michel Foucaults Untersuchungen dazu, wie Macht ausgeübt wird und welche Wirkungen sie hat.

1.1.1 Karl Marx

Die zentralen Fragen, die sich Marx stellt, sind «Wie bringt der moderne Kapitalismus die Menschen dazu ihm zuzustimmen, obwohl er ihnen schadet?» (Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 27) und «Wie kann man an der fortschreitenden Rationalisierung bzw. an der Selbstentfremdung etwas ändern?» (ebd. S. 27). In seinen Ausführungen zu ökonomischer Macht geht Marx davon aus, dass jede soziale Beziehung als Herrschafts- und Gewaltverhältnis zu verstehen ist, in dem ökonomische Prozesse wirken. Marx teilt die Subjekte in zwei Klassen ein. Dabei gehören die meisten Menschen zu jenen, die keine oder nur wenige Verfügungsmöglichkeiten über die Bedingungen ihres Lebens haben und bezeichnet sie als Proletariat. Jene, die aufgrund ihrer sozialen und ökonomischen Situation Verfügungsmöglichkeiten über die Bedingungen ihres Lebens sowie über die darin arbeitenden Menschen besitzen, nennt Marx Bourgeoisie. Macht ist in der Marxschen Theorie ein Verhältnis zwischen dem Proletariat und der Bourgeoisie. Während die Lohnarbeiter ihre Arbeitskraft als Ware auf dem freien Markt verkaufen müssen und damit mehr Wert erzeugen, als dafür bezahlt wird, erzeugen die Kapitalisten Profit. Marx nennt diesen Vorgang «Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft» (vgl. ebd. S. 37). Was Marx – ohne es explizit zu

erwähnen – beschreibt, ist soziale Ungleichheit als Ergebnis unterschiedlicher Vermögenslage. Während soziale Ungleichheit zu vorchristlichen Zeiten noch als Ergebnis von unterschiedlichen Anlagen und Begabungen bei Menschen erklärt wird, wird sie heute als Produkt von gesellschaftlichen Entwicklungen gedeutet. Die Funktion von sozialer Ungleichheit wird von mehreren soziologischen Theorien untersucht und als Begleiterscheinung des gesellschaftlichen Fortschritts interpretiert. (Vgl. Hillmann, 2007, S. 918).

Marx unterscheidet zwischen zwei Arten von Macht. Ökonomische Macht zeigt sich in von Menschen erzeugten Waren, die in der kapitalistisch verfassten Gesellschaft Macht über den Menschen erringen. Als Beispiel einer solchen Ware ist das Geld zu nennen, welches von Marx unter dem Phänomen der Entfremdung stark kritisiert wird. Er beschreibt Geld als «das dem Menschen entfremdete Wesen seiner Arbeit und seines Daseins», welches ihn beherrscht und von ihm verehrt wird. (Vgl. Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 27).

Nebst dem Verhältnis zwischen Proletariat und Bourgeoisie wird Macht auch im Zusammenhang mit Staatsgewalt analysiert, Marx nennt dies «ideologische Mächte». Die Entwicklung eines Staates, im Sinne der «ersten ideologischen Macht über den Menschen» (Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 37) ist notwendig, um mittels dieser Macht die Gesellschaft und ihre Klassenkämpfe regulieren zu können. Die ideologische Macht beinhaltet einerseits Werte wie beispielsweise heterosexuelle Paarbeziehungen in einer Ehe, welche heute eher als konservativ etikettiert werden. Werte als richtig oder falsch einzuordnen ist jedoch wenig sinnbringend, viel zentraler ist das Wissen um ihre Funktion (vgl. ebd. S. 37). Der Ruf nach konservativen Werten als Hoffnung auf Stabilität wird in einer Gesellschaft beispielsweise immer dann laut, wenn die gesellschaftliche Ordnung gefährdet scheint. Konservative Einstellungen haben unter anderem die Funktion, sich das Weltbild zu vereinfachen, indem man sich Regeln und Pflichten unterwirft und so Unsicherheit vermeidet (vgl. Schumann, 2014, S. 606 in Anlehnung an Six, 1996). Zusätzlich zu Werten beinhaltet ideologische Macht aber auch Institutionen (vgl. Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 37), welche von Gukenbiehl (2010) als «habitualisierte Formen des Handelns und der sozialen Interaktion, deren Sinn und Rechtfertigung der jeweiligen Kultur entstammen und deren dauerhafte Beachtung die umgebende Gesellschaft sichert» (S. 146) definiert. Anders gesagt handelt es sich bei Institutionen um ein gesellschaftlich geregeltes Zusammenwirken in verschiedensten Bereichen wie beispielsweise der Kommunikation, der Arbeit oder der Familie (vgl. ebd. S. 147).

1.1.2 Max Weber

Weber wird oft als Gegenspieler zu Marx bezeichnet, da seine Theorie zu anderen Schlussfolgerungen kommt. Die zentralen Fragen, denen sich Weber stellt, gehen bereits von anderen Grundannahmen aus. Somit ist die Zustimmung der Subjekte zu den gesellschaftlichen Verhältnissen in seinen Überlegungen impliziert. Weber arbeitet daran, «die bestehenden Herrschaftsverhältnisse wissenschaftlich so zu denken, dass die Zustimmung der Subjekte zu ihrer Formung als normal erscheint und die Befreiungs- und Rebellionstendenzen als gesellschaftszerstörend» (Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 27). An der von Marx beschriebenen Selbstentfremdung könne man nichts ändern und so fragt Weber, was aus dieser Entfremdung und der fortschreitenden Rationalisierung folgt. Wie bereits erwähnt, definiert Weber Macht als «die Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht» (Foucault, 1980 in Hillmann, 2007, S. 516). Macht beschreibt Weber als soziologisch amorph, da alle «Qualitäten eines Menschen und alle denkbaren Konstellationen jemanden in die Lage versetzen können, seinen Willen in einer gegebenen Situation durchzusetzen» (Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 27). Mittel zur Durchsetzung können sowohl Drohungen und Gewalt, aber auch charismatische Überzeugungskraft sein. In seiner Definition von Macht nennt Weber vier Kriterien, die zu erklären sind:

1. «Die Chance, die Möglichkeit, die Potentiale der Realisierung von Macht
2. Der personale Charakter – Macht als soziale Beziehung
3. Den eigenen Willen als freiwillige Entscheidung und eigenes Vermögen
4. Das potentielle Widerstreben» (ebd. S. 28)

Der vierte Punkt der Definition drückt aus, dass Macht sich mit oder ohne Einverständnis der Machtunterlegenen durchsetzen kann. Widerstand ist demnach für ein Machtverhältnis nicht zwingend. Macht ist als soziales Handeln immer auf eine bestimmte Handlungssituation im Sinne einer asymmetrischen sozialen Beziehung bezogen und beruht auf der Durchsetzung des eigenen Willens innerhalb dieser Beziehung. «Als diffuse Grösse des sozialen Lebens prägt Macht allgegenwärtig die Kommunikation zwischen Personen, Gruppen und Organisationen.» (ebd. S. 28)

1.1.3 Michel Foucault

Während Marx und Weber dem Thema Macht sehr kritisch gegenüberstehen und Macht vor allem als negativ wirkende Kraft in sozialen Beziehungen beschreiben, nimmt Foucault eine andere Perspektive ein. «Man muss aufhören, die Wirkungen der Macht immer negativ zu beschreiben, als ob sie nur ausschliessen, unterdrücken, verdrängen, zensieren, abstrahieren, maskieren, verschleiern würde. In Wirklichkeit ist die Macht produktiv; und sie produziert Wirkliches» (Foucault, 1977, S. 250 in Conen und Cechin, 2016, S. 42). Foucault vertritt eine

strategisch-produktive Machtvorstellung, nach welcher Macht im heterogenen Verhältnis der Instanzen – also zwischen Herrscher und Beherrschtem, aber auch andersrum – existiert. Wo Menschen sind, sind dementsprechend auch Machtbeziehungen, denn es handelt sich bei Macht um Beziehungen. Diese können mehr oder weniger organisiert und koordiniert sein. Mit diesen Erläuterungen betont Foucault die Interaktivität bzw. die Zirkularität der Macht; Macht ist eine Form handelnder Einwirkungen auf andere. Wie bereits erwähnt, beruht Macht also nicht ausschliesslich auf Unterdrückung, Ausgrenzung und Negation, sondern ist ebenfalls dazu in der Lage, Erfahrungen zu produzieren. (Vgl. Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 79).

Im Folgenden werden fünf Machtvorstellungen nach Foucault zusammengefasst:

1. Macht wird nicht als Privileg einer einzelnen Person verstanden, sondern als «ein vielschichtiges, multidimensionales Kräfteverhältnis mit einer Pluralität von Manövern, Techniken, Verfahrensweisen und Taktiken» (Kneer 2012, S. 268 in Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 80).
2. Es gibt innerhalb einer Gesellschaft keinen Raum, der frei von Macht ist. Jegliche Beziehungen, sei es zwischen zwei Menschen oder auch im Menschen selbst, werden durch Macht geformt.
3. Wissen bedeutet Macht, wobei die beiden Faktoren voneinander abhängig sind und nicht ohne einander existieren können.
4. Freiheit wird als zentraler Aspekt von Macht verstanden, ja sogar als Voraussetzung dieser. Nur durch die Mitwirkung von Untergeordneten kann Macht ausgeübt werden, wobei ein komplexes System von aktiven und passiven sowie über- und untergeordneten Subjekten entsteht.
5. Foucault unterscheidet zwischen Macht und Herrschaft, wobei er Herrschaft als «erstarrte Macht» bezeichnet, die anders als die Macht nicht mehr dynamisch und veränderbar, sondern stabil ist. (Vgl. ebd. S. 80).

Foucault schreibt im Rahmen seiner Untersuchungen in Gefängnissen über die Disziplinarmacht. Er beschreibt die Veränderung von der Körperstrafe zur Haftstrafe, welche Freiheit als zentralen Wert und Bedürfnis der modernen Gesellschaft impliziert. Durch diese neue Form der Strafe werden Gefängnisse gebaut, in denen eine ganzheitliche Kontrolle und dauernde Überwachung von wenigen Wärtern über viele Häftlinge ermöglicht wird (vgl. Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 83). Imbusch (2010) beschreibt die Sanktionsgewalt als Machtmittel und schlägt dabei eine ähnliche Richtung ein. Bezogen auf die Sanktionsgewalt eines Amtes beschreibt er, wie repressive Formen von Macht ausgeübt werden. «Wenn auch eine Vielzahl von Vorschriften nicht unmittelbar sanktionsfähig ist, so gilt doch die Sanktionsdrohung im Prinzip, weil ihre Umsetzung jederzeit erzwungen werden könnte» (Imbusch, 2010, S. 170).

Im Gegensatz zur Theorie von Max Weber, welche kontext- und zeitlos gedacht ist, gehört bei Foucault zu einer Auseinandersetzung mit Macht auch eine Gesellschaftsdiagnose dazu. Dabei ist für ihn vor allem zentral, «in welchen Formen und wie sich Macht in welcher Machtformation in welcher Phase moderner Gesellschaften zeigt» (Sagebiel und Pankofer 2015, S. 81).

1.2 Machttheorien in der Sozialen Arbeit

Oben erläuterte Machttheorien gehen, mit Ausnahme der Erläuterungen von Foucault, davon aus, dass Macht eine negative Kraft ist, die es grundsätzlich zu problematisieren gilt. Menschengerechte Machtstrukturen werden daher als unrealistisch oder gar utopisch bezeichnet. Es ist aber davon auszugehen, dass jedes soziale System sowohl menschenverachtende, als auch menschengerechte Machtstrukturen aufweist. Meist werden letztere jedoch nicht als Machtstrukturen aufgefasst, sondern als Schutz, Sicherheit oder Öffnung von Handlungsspielräumen empfunden. Da die Soziale Arbeit mit unterschiedlichsten Folgen von menschenverachtender Machtausübung konfrontiert wird und teilweise selbst in Machtstrukturen eingebettet ist, ist es unabdingbar, Macht sozialdiagnostisch erfassen zu können. Dabei geht es um die Frage, ob soziale Regeln die Machtakkumulation von Machthabenden begrenzen oder sie – zum Nachteil der Machtunterlegenen – fördern. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018 S. 411).

Um diese Frage beantworten zu können, ist zuerst ein Verständnis dafür nötig, wie Machtstrukturen entstehen. Staub-Bernasconi (2018) erläutert drei Erklärungsvorschläge: das Knappheitstheorem, das Theorem organisationeller Überlegenheit sowie das Bedürfnis- und soziale Abhängigkeitstheorem. Allen Erklärungsversuchen gleich ist die Wichtigkeit der Wahrnehmung und Nutzung von Chancen zum Auf- und Ausbau eines Unter- bzw. Überordnungsverhältnisses (vgl. ebd. S. 413). Das Knappheitstheorem erklärt die Entstehung von Machtstrukturen aufgrund von Ressourcenknappheit, welche entweder real ist, oder künstlich herbeigeführt werden kann. Mit der Begrenztheit natürlicher Ressourcen hat sich bereits Platon auseinandergesetzt und festgestellt, dass sich durch eben diese Begrenztheit viele Gerechtigkeitsaufgaben ergeben. Der Mensch ist nicht nur von natürlichen Ressourcen abhängig, sondern auch von Gütern, die nur von Menschen hergestellt werden können, wie beispielsweise Dienstleistungen. (Vgl. Höffe, 2010, S. 26, 27). Gelingt es einem Individuum bzw. einer Gruppe, eine Knappheit von natürlichen Ressourcen oder hergestellten Gütern herbeizuführen und zu verwalten, entsteht die Möglichkeit, über die Verteilung des knappen Gutes zu entscheiden und somit eine Machtposition (vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 411). Diese Erklärung zur Entstehung von Machtstrukturen wird durch das Theorem organisationeller Überlegenheit erweitert, welches besagt, dass bereits ein minimaler Vorsprung eines Individuums bzw. einer Gruppe die Möglichkeit bietet, eine überlegene

Position zu erreichen. Dies führt zu Akkumulation von Macht im Sinne von Einfluss über andere und gegen die Interessen der Mehrheit, welche den Zugang zu notwendigen oder begehrten Ressourcen verliert. Zusätzlich erweitert wird die Erklärung von Machtstrukturen durch das Bedürfnis- und soziale Abhängigkeitstheorem, welches erläutert, dass Macht immer von der Bedürfnislage jener abhängt, über die Macht ausgeübt werden soll. Macht kann also nur über jene ausgeübt werden, die Bedürfnisse und Wünsche befriedigen wollen, was aber grundsätzlich auf alle Menschen zutrifft. Machtstrukturen entstehen also gerade deshalb, weil alle Menschen während ihres gesamten Lebens verschiedenste Bedürfnisse und Wünsche haben und für die Befriedigung dieser auf Menschen im Sinne von Mitgliedern sozialer Systeme angewiesen sind. Jene Menschen mit mehr Ressourcen oder erhöhter Organisationsfähigkeit können nun die Angewiesenheit anderer zu ihrem Vorteil nutzen, indem sie beispielsweise Bedürfnisse anderer gezielt ablehnen. (Vgl. ebd. S. 412, 413).

Nach der Erläuterung zur Entstehung von Machtstrukturen wird nun auf die zwei Arten von Macht, namentlich Behinderungs- und Begrenzungsmacht sowie die dazugehörigen Machtverteilungen, eingegangen. Bei der Behinderungsmacht handelt es sich um die illegitime Machtverteilung, welche nach unten beschränkt und diszipliniert, während sie nach oben entgrenzt und dereguliert und somit einen Auf- und Ausbau von Herrschaft ermöglicht. (Vgl. ebd. S. 414). Um diese Art von Macht ausüben zu können, gibt es dazugehörige soziale Regeln, von Staub-Bernasconi (2018) auch «soziale Behinderungsregeln» genannt. Diese werden in zwei Kategorien unterteilt. Staub-Bernasconi nennt soziale Behinderungsregeln im Zusammenhang mit der Verteilung von gesellschaftlich produzierten Ressourcen und Gütern und im Zusammenhang mit funktionaler Arbeitsteilung und Kontrollhierarchien. Die Regeln der Ressourcenverteilung stellen vor allem sicher, dass gesellschaftlich verteilte Ressourcen und Güter, wie beispielsweise Bildung und Arbeitsplätze, nur schlecht bzw. selektiv zugänglich sind. Je nach Situation kann der Zugang erweitert oder auch verknappt werden, wobei eine solche Verknappung von Zugängen meist auf Kosten der Minderheiten geht. (Vgl. ebd. S. 414). Aus diesem Vorgehen ergeben sich Machtproblematiken, welche in Kapitel 1.3 aufgegriffen werden. Die zweite Kategorie von Behinderungsregeln, welche sich sowohl auf die Arbeitsteilung, als auch auf soziale Kontrolle bezieht, beinhaltet vor allem Regelungen zur gesellschaftlichen Hierarchie. So beschreibt Staub-Bernasconi, dass einzelne Menschen oder Gruppen immer dieselben unattraktiven Aufgaben innerhalb der Gesellschaft übernehmen müssen und so keine Chance haben, ihr soziales Niveau zu erhöhen. Bedürfnisse dieser unteren Positionsinhabenden werden nur soweit berücksichtigt, dass sie keine Grundlage haben, sich beispielweise mittels eines Streiks gegen die oberen Positionsinhabenden zu wehren. (Vgl. ebd. S. 415, 416). Diese Kategorie an sozialen Regeln führt zu Machtverteilungsproblematiken, welche ebenfalls in Kapitel 1.3 beschrieben werden. Bei den sozialen Behinderungsregeln handelt es sich um Institutionen (siehe Kap. 1.1.1), welche das

gesellschaftliche Zusammenleben regulieren und Sicherheit, Stabilität und Ordnung schaffen (vgl. Gukenbiehl, 2010). Legitimiert werden die Regeln – welche für einen erheblichen Teil der Gesellschaft grosse Nachteile bedeuten – beispielsweise über das Naturrecht oder über Gott. Intelligenz- und Begabungsunterschiede zwischen Menschen unterschiedlicher biologischer «Rassen» werden auch heute noch als natürlich angesehen, genauso wie die Wesensunterschiede von Mann und Frau, mit denen noch heute gegen die gleichbezahlte Lohnarbeit argumentiert wird. Kriege werden im Namen Gottes geführt und religiöse Schriften werden zum Vor- bzw. Nachteil einzelner Gruppen ausgelegt. Legitimationen dieser Art lassen die Regeln als unveränderbar erscheinen, wodurch sie weder kritisiert, noch hinterfragt werden können. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 417).

Im Gegensatz zu illegitimer Machtverteilung gibt es die legitime Machtverteilung, wobei es sich dabei um Begrenzungsmacht handelt. Um diese Art von Macht ausüben zu können, bedarf es sozialer Begrenzungsregeln, welche den Zweck haben, den grenzenlosen Machtausbau zu stoppen und für Machtlose unter anderem ausgeglichene Durchsetzungschancen zu ermöglichen. Die Begrenzungsregeln werden in dieselben zwei Kategorien – Begrenzungsregeln im Zusammenhang mit der Verteilung von Ressourcen und im Zusammenhang mit funktionaler Arbeitsteilung – unterteilt. Bei den Regeln im Zusammenhang mit der Verteilung von Ressourcen ist die zentrale Frage, wem was weshalb zusteht und nach welchen Regeln vorhandene Ressourcen – vor allem im Falle der Knappheit – verteilt werden. Begrenzungsregeln sollen allen Menschen den Zugang und die Teilhabe an jeglichen Ressourcen der Gesellschaft ermöglichen, sodass die Bedürfnisse befriedigt werden können. Knappe Ressourcen sollten nach Möglichkeit weniger knapp gemacht werden und damit einen grenzenlosen Machtaufbau verhindern. Im Zusammenhang mit funktionaler Arbeitsteilung und Kontrollhierarchien handelt es sich um Regeln, die demokratische Partizipation für alle ermöglichen. Es geht dabei um die Verteilung von Positionen und den entsprechenden Rechten und Pflichten, wobei die grundlegenden Fragen in diesem Fall sowohl eine optimale Aufgabenbewältigung, als auch die Zufriedenheit der Menschen, welche diese Aufgaben zu bewältigen haben, berücksichtigen. Soziale Organisationsformen sollen auch hier die Bedürfnisbefriedigung aller ermöglichen, wobei unattraktivere Aufgaben innerhalb der Gesellschaft nicht lediglich an eine bestimmte Schicht, ein Geschlecht oder einer ethnischen Gruppe zugewiesen werden soll. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 418 - 420).

Ohne soziale Kontrollsysteme wäre Macht keine Macht, da die sozialen Regeln nicht durchgesetzt werden könnten. Kontrollsysteme zur Durchsetzung sozialer Regeln werden in primäre und sekundäre Instanzen eingeteilt, wobei erstere keinen formellen Kontrollauftrag haben, wie beispielsweise Freunde oder Nachbarn. Zur sekundären Kontrollinstanz gehört neben Gerichten, Polizei und vielen weiteren auch die Soziale Arbeit. Die Akteure dieser

sekundären Instanz haben einen fremd erteilten Auftrag, die Regeln der Machtverteilung durchzusetzen und Verstöße zu sanktionieren. Kontrollinstanzen werden, ebenso wie soziale Regeln, in begrenzend und behindernd eingeteilt. Während erstere sich dem Schutz der Unversehrtheit von Menschen verpflichtet und auf eine Verteilung von Ressourcen entsprechend den sozialen Begrenzungsregeln achtet, sind behindernde Kontrollinstanzen vor allem von Disziplinierungsgedanken für abweichendes Verhalten geprägt. Durchsetzungsregeln werden selektiv oder gar willkürlich eingesetzt, wobei sie überwiegend die Unterschicht und marginalisierte Gruppen betreffen. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018 S. 420 - 422). Auf eine weitere Ausführung der Charakteristika der beiden Kontrollinstanzen wird in dieser Arbeit aufgrund des Umfangs verzichtet.

1.3 Umgang mit Macht in der Sozialen Arbeit

In Kapitel 1.2 wurden die Sozialen Regeln der Machtverteilung beschrieben und in Behinderungsregeln und Begrenzungsregeln eingeteilt. Während die Begrenzungsregeln und deren Durchsetzung vor allem zum Wohl der Menschen und für mehr Gleichheit ausgelegt sind, werden Behinderungsregeln unter anderem wegen den geschaffenen Vorteilen für die obere Bevölkerungsschicht kritisiert. In Bezug auf die Behinderungsregeln im Zusammenhang mit der Verteilung von Ressourcen nennt Staub-Bernasconi (2018) vor allem die Machtproblematik der systematischen Benachteiligung und Diskriminierung bzw. Bevorzugung und Privilegierung. Können die gesellschaftlich versprochenen Aufstiegschancen nicht genutzt werden, wird auf alternative Werte ausgewichen. Dabei handelt es sich beispielsweise um physische Stärke, Geschlecht oder Rasse, welche nicht durch Eigenleistung erarbeitet werden müssen, sondern zugeschrieben werden. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 415). Jene Bevölkerungsgruppe, welche ein gewisses Merkmal nicht aufweist, hat dadurch – zumindest teilweise – nicht die Möglichkeit, sich dieses anzueignen. Somit haben Frauen in Gesellschaften, in denen das männliche Geschlecht als hoher Wert gilt, bedeutend geringere Teilhabechancen.

Die sozialen Regeln im Zusammenhang mit funktionaler Arbeitsteilung und Kontrollhierarchien führen zu Machtverteilungsproblematiken. Zu nennen sind hier die Kolonialisierung des Körpers, der jederzeit als Produktionsmittel verfügbar sein muss, aber auch die sozioökonomisch stabile Hierarchisierung im Lohnsystem, welche den oberen Lohnschichten hohe Löhne und Boni sicherstellt, während die unteren Schichten Lohndumping erfahren. Ebenfalls als Problem betrachtet Staub-Bernasconi (2018) die stabile Hierarchisierung zwischen jenen, die über Wissen und Technologien verfügen und jenen, die dieses Wissen übernehmen müssen oder sogar aufgezwungen bekommen. Ganz allgemein werden jegliche durch Behinderungsregeln geschaffenen stabilen Hierarchisierungen kritisiert, die dazu führen, dass den oberen Schichten der Gesellschaft alle Möglichkeiten offen stehen, während

die unteren Schichten darum kämpfen müssen, ihre Bedürfnisse überhaupt befriedigen zu können. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 416, 417).

Sozialarbeitende gehören in den meisten Fällen zur oberen Schicht der Gesellschaft. Ihnen steht Wissen zur freien Verfügung, sie verfügen über eine gute Ausbildung und haben ein geregelteres Einkommen. Dem gegenüber steht ein Grossteil der Klientel, der eine schlechte Ausbildung und in den meisten Fällen finanzielle Sorgen hat. Marginalisierte Gruppen haben allerdings gelernt, sich mit anderen Tricks gegen die ihnen Überlegenen zu wehren. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 425). In Situationen, in denen sich die Klientel gegenüber der Fachkraft kooperationslos verhält oder Widerstand leistet, fühlen sich Fachkräfte oft ohnmächtig und erfahren den Widerstand bzw. die Kooperationslosigkeit als Macht, die die Klientel ihnen gegenüber ausübt (vgl. Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 87). Das Thema Widerstand und den Umgang damit wird in den Kapiteln 3.3.1 und 3.3.2 detailliert erörtert.

Grundsätzlich verfügt jeder Mensch über Ausstattungsmerkmale, die er als Machtquellen nutzen kann. Die Frage ist nur, ob er in der Lage ist, die Machtquellen so einzusetzen, dass er Aufmerksamkeit für sein Anliegen bekommt und dies möglicherweise gegen den Willen von anderen durchsetzen kann. Es gilt zu beachten, dass bezüglich Qualität und Quantität der Machtquellen grosse Unterschiede zwischen verschiedenen Subjekten festzustellen sind. Staub-Bernasconi (2018) unterscheidet folgende sechs Machtquellen:

- **Physische Ressourcenmacht:** Neben Eigenschaften wie Alter, Attraktivität und Stärke gehört zur physischen Ressourcenmacht auch die Möglichkeit, eine Menge an Menschen (Körper) bewegen zu können, sich für einen Streik, eine Demonstration oder ähnliches zur Verfügung zu stellen.
- **Sozioökonomische Ressourcenmacht:** Dazu gehören unter anderem Geld, Kapital, Land, aber auch Bildungstitel. Gerade bei dieser Machtquelle sind die Unterschiede innerhalb von Gesellschaften sehr gross. Dies wirkt sich auch auf die restlichen Machtquellen aus, denn je grösser die sozioökonomische Ressourcenmacht, desto eher lassen sich andere Machtquellen akquirieren und erhalten.
- **Artikulationsmacht:** Diese Form der Macht meint vor allem die Fähigkeit der Kommunikation gerade im öffentlichen Raum, um Argumente darzulegen, Forderungen zu stellen und Ansprüche geltend zu machen.
- **Definitionsmacht:** Hierbei handelt es sich um Wissen, welches auf verschiedenen Wegen (mündlich oder schriftlich, über Social Media, Flyer, Vorträge oder Schulungen) weitergegeben wird. Definitionsmacht kann auch eingesetzt werden, indem Wissen bewusst nicht weitergegeben wird. Beispielsweise, wenn die Klientel nicht auf alle Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung hingewiesen werden.

- **Positionsmacht und Autorität:** Mit gewissen Positionen, zum Beispiel in einer Firma, gehen bestimmte Machtausübungsmöglichkeiten einher. So hat jemand in einer Leitungsfunktion in der Regel mehr Macht als jemand mit Praktikantenstatus. In vielen Fällen gehen Position und Autorität Hand in Hand, es kann aber auch vorkommen, dass jemand trotz hoher Position eine geringe Autorität hat oder umgekehrt.
- **Organisationsmacht:** Vor allem zentral sind hier die Mitgliedschaften in verschiedensten sozialen Systemen wie Familie und Peergroups, aber auch Mitgliedschaften in Vereinen, Organisationen, Gewerkschaften und anderen. Organisationsmacht bedeutet, sich in diesen Netzwerken zu organisieren, die Mitgliedschaften zu aktivieren und zu eigenen Zwecken zu nutzen. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 435-437).

Während die verschiedenen Machtquellen sehr unterschiedlich verteilt sind, sind sie auch unterschiedlich für den Aufbau von Macht geeignet. So sind vor allem Gesundheit, um einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können, und das damit verbundene Geld in den meisten Gesellschaften überlebensnotwendig und durchaus begehrt. Durch Nutzung dieser beiden Machtquellen kann eher gegen die strukturellen Asymmetrien innerhalb einer Gesellschaft angetreten werden. Organisations- sowie auch Artikulationsmacht sind dabei weniger zentral. Eine Machtquelle kann zudem eher zur Reduktion von genannten Asymmetrien genutzt werden, wenn es sich um eine knappe Machtquelle handelt oder um eine, die nur schwer ersetzbar ist. Knappe – oder künstlich knapp gemachte – Machtquellen sind beispielsweise Wasserquellen oder Rohstoffe. Während fehlende Autorität möglicherweise mittels Artikulationsmacht kompensiert werden kann, kann Geld kaum durch ein anderes Zahlungsmittel ersetzt werden. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 438, 439). Durch diese Erläuterungen wird klar, dass die sozioökonomische Ressourcenmacht in den meisten Gesellschaften eine der wichtigsten aller Machtquellen ist, ohne die es sehr schwierig ist, Macht zu erlangen.

1.4 Zusammenfassung

Marx geht von einer Zweiklassen-Gesellschaft aus und beschreibt in seiner Theorie das Verhältnis zwischen Proletariat und Bourgeoisie. Staub-Bernasconi verwendet nicht die Begriffe Proletariat und Bourgeoisie, erläutert im Grunde jedoch das gleiche Phänomen, wenn sie von der ungleichen Verteilung von Gütern zwischen der Ober- und der Unterschicht der Gesellschaft spricht. Sie bezieht sich in Ihren Ausführungen auf die Theorie von Marx. Der Sozialen Arbeit als begrenzende, sekundäre Kontrollinstanz gibt Staub-Bernasconi den direkten Auftrag, gegen soziale Ungleichheit anzutreten und sich für den Schutz von Individuen und der gerechten Verteilung von Gütern einzusetzen. Dies können Professionelle einerseits tun, indem sie soziale Begrenzungsregeln fördern und umsetzen. Andererseits haben sie die

Möglichkeit, die eigenen Machtquellen einzusetzen, um einer Unterdrückung und Diskriminierung der Klientel entgegenzuwirken. Obwohl Staub-Bernasconi und Weber der Meinung sind, dass grundsätzlich jeder Mensch über Ausstattungsmerkmale verfügt, die als Machtquellen genutzt werden können, wird bei einem Blick auf die Gesellschaft schnell klar, dass dies in der Praxis nicht so einfach ist. Es scheint, dass vor allem Bildung bzw. Wissen und das damit verbundene Kapital zum Akquirieren von Macht von grosser Bedeutung sind und als Ausstattungsmerkmale den grössten Anklang finden. Marx kritisiert in seiner Theorie vor allem das Geld. Zutreffender scheint heute jedoch Foucaults Aussage «Wissen ist Macht», denn ein wesentlicher Grund, weshalb Kapital ungleich verteilt ist, scheint der ungleiche Zugang zu Bildung zu sein. Die Soziale Arbeit kann beispielsweise durch die Weitergabe von Wissen, aber auch durch zur Verfügung gestellte Räumlichkeiten für Treffen von bestimmten Gruppen eine Unterstützung für die Klientel sein und gleichzeitig einer zu starken Machtasymmetrie zwischen Fachkraft und Klientel entgegenwirken. Dabei ist es wichtig, dass sich Fachkräfte nicht als Rettende, sondern eher als vorübergehende Unterstützung sehen und nach dem Prinzip «Hilfe zur Selbsthilfe» arbeiten.

Gerade im Zwangskontext darf der vom Staat gegebene Auftrag an die Sozialarbeit und die damit verbundene Möglichkeit der Sanktionierung der Klientel nicht ausser Acht gelassen werden. Sozialarbeitende sind oft institutionell gebunden und in Organisationen tätig. Foucault hat die Institution Gefängnis als klassischer Zwangskontext untersucht. Er spricht in diesem Kontext von Disziplinarmacht, und obschon er seine Untersuchungen in Gefängnissen gemacht hat, sind seine Erkenntnisse und Thesen weit über den Gefängnisalltag relevant.

Vom Staat erhält die Soziale Arbeit also beispielsweise den Auftrag, Klientel zu (re)integrieren. Um dies zu tun, sind Sozialarbeitende organisational gebunden. Von der Profession selbst erhalten Fachkräfte jedoch vor allem den Auftrag, soziale Ungleichheit zu reduzieren. Und doch sind es paradoxerweise oftmals die Organisationen, welche Sozialarbeitende anstellen, die die besagte Ungleichheit reproduzieren. Für Fachkräfte entsteht dadurch ein Spannungsfeld, welches kaum aufgelöst werden kann. Auf dieses Spannungsfeld wird im folgenden Kapitel noch genauer eingegangen. Zuerst wird jedoch der Begriff des Zwangskontexts differenziert betrachtet.

2. Zwang in der Sozialen Arbeit

Zwang ist ein oft diskutiertes Thema in der Sozialen Arbeit. Einerseits gehen viele Sozialarbeitende davon aus, dass die Klientel, mit der sie arbeiten, sie freiwillig aufsucht und sich gerne bei der Bewältigung ihrer Probleme helfen lässt (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 15). Währenddessen gibt es Sozialarbeitende, die in offensichtlichen Zwangskontexten arbeiten, beispielsweise in Massnahmenzentren, in welche die Klientel in der Regel durch das Justizsystem eingewiesen wird. Und dann gibt es Berufsfelder und Organisationen, die nicht auf den ersten Blick zugeordnet werden können. Was sind denn nun eigentlich genau die Kriterien, die einen Kontext zum Zwangskontext machen? Und wie sollen Sozialarbeitende in Zwangskontexten professionell arbeiten? Das folgende Kapitel soll diese Fragen klären.

2.1 Formen von Zwangskontexten

Ein Zwangskontext liegt vor, «wenn andere Menschen darauf drängen, dass jemand einen Sozialen Dienst aufsucht, oder wenn jemand durch gesetzliche Vorgaben zur Kontaktaufnahme mit einem Sozialen Dienst verpflichtet ist» (Zobrist und Kähler, 2013, S. 9). In der neuen Auflage ihres Buches versuchen die Autoren, eine neue begriffliche Rahmung darzulegen. Es wird weiterhin unterschieden zwischen der Klientel, die freiwillig Kontakt mit einem Angebot der Sozialen Arbeit aufnimmt und jener Klientel, dessen Kontaktaufnahme fremdinitiiert ist. Zudem wird Zwang im engeren Sinne von Zwangskontexten abgegrenzt, um ein umfassenderes Verständnis von Zwangskontexten zu bekommen.

2.1.1 Selbstinitiative zur Kontaktaufnahme

Dass Menschen in Problemlagen aus eigener Initiative Angebote der Sozialen Arbeit in Anspruch nehmen, ist keineswegs selbstverständlich. Warschburger (2009) verweist darauf, dass nur etwa ein Drittel dieser Menschen professionelle Hilfe in Anspruch nimmt. Um beispielsweise eine Beratungsstelle aufzusuchen, muss die Klientel das Problem erst wahrnehmen und wird in den meisten Fällen versuchen, es zuerst selbst zu bewältigen. Gelingt dies nicht, kommt es zur Einsicht, dass professionelle Beratung eine Hilfe sein könnte, um das Problem zu lösen. Als nächstes wird die Entscheidung gefällt, eine Beratungsstelle aufzusuchen und erst in einem vierten Schritt kommt es tatsächlich zur Kontaktaufnahme. Dieser Prozess der Inanspruchnahme von Beratung kann auf jeder Stufe scheitern, sodass es nicht zur Kontaktaufnahme kommt. Zudem kann sich der Prozess über eine längere Zeit – in den meisten Fällen mehr als zwei Jahre – erstrecken. (Vgl. Warschburger, 2009, S. 38f.). Faktoren, die eine Kontaktaufnahme fördern, sind unter anderem die Problemwahrnehmung sowie der Leidensdruck der Klientel. Andererseits wirken sich Faktoren wie soziale Stigmatisierung und Angst vor einer Behandlung negativ auf den Prozess der Inanspruchnahme aus. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 17). Laut einer Studie von Neuenschwander, Hümbelin, Kalbermatter und Ruder (2012), die die Kontaktaufnahme zur

Sozialhilfe untersucht hat, aktivieren 90% aller Bedürftigen in einem ersten Schritt alternative Bewältigungsstrategien, weil sie sich vor Autonomieeinschränkungen fürchten oder sich für ihre Lage schämen (S. 104). Aber auch die Vorstellung bzw. das Wissen, dass Lebenslagen beeinflussbar sind, ist zentral für die Kontaktaufnahme, denn wer daran nicht glaubt, wird kaum Kontakt zu professionellen Helfenden suchen. Gerade bei selbstinitiierten Kontakten sind die Folgen von sozialer Ungleichheit deutlich zu erkennen; besonders problemfällige Personen verfügen in der Tendenz über wenig Fähigkeiten, sich Hilfe zu organisieren und so nehmen diese Personen lediglich einen kleinen Anteil der selbstinitiierten Kontakte ein. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 17). Es gilt also festzuhalten, dass Personen, die aus eigener Initiative Kontakt zu einem Angebot der Sozialen Arbeit aufnehmen, bereits eine Vielzahl von Hindernissen überwunden haben, an denen sehr viele andere – die möglicherweise ebenso Bedarf an Unterstützung hätten – gescheitert sind (vgl. ebd. S. 18).

2.1.2 Initiative zur Kontaktaufnahme durch Netzwerkangehörige

Kontakte, die auf den ersten Blick womöglich selbstinitiiert wirken, wurden oft aufgrund von Druck von aussen aufgenommen. So kann es durchaus sein, dass ein Klient oder eine Klientin freiwillig einen Termin bei einer Suchtberatung wünscht, da er oder sie etwas an seinem Leben verändern möchte. Ebenso gut ist es jedoch möglich, dass dieselbe Person von jemandem aus dem sozialen Umfeld dazu gedrängt wird, etwas zu unternehmen, um sein oder ihr Leben zu ändern. Für diese Art der nicht gänzlich freiwilligen Kontaktaufnahme muss noch keine rechtliche Veranlassung vorliegen. Der Druck des Umfelds kann stark genug sein, damit sich jemand an ein Angebot der Sozialen Arbeit wendet, beispielsweise, wenn ein Partner mit der Trennung droht. Nebst dem privaten Umfeld der Klientel können auch Personen aus dem formellen Umkreis wie Hausärzte oder Lehrpersonen ein wichtiger Faktor für die Kontaktaufnahme sein. Während gerichtlich verordnete Kontaktaufnahmen (siehe Kapitel 2.1.3) formal mehr Gewicht haben, ist die Wirksamkeit des Einflusses vom formellen Umkreis auf eine Kontaktaufnahme nicht zu unterschätzen. Dadurch kann es passieren, dass Sozialarbeitende davon ausgehen, dass die ihnen gegenüberstehende Person freiwillig ihr Angebot aufsucht, diese sich aber in ihrer Autonomie eingeschränkt fühlt. Es ist daher empfehlenswert, genau zu prüfen, ob es sich bei der Kontaktaufnahme tatsächlich um Eigeninitiative handelt, oder ob nicht das Umfeld auch eine wesentliche Rolle spielt. Dabei soll es keinesfalls darum gehen, fremdinitiierte Klientel auszusortieren im Glauben, ihr nicht helfen zu können. Denn auch anfänglich als Zwang wahrgenommene Angebote können durchaus Erfolg zeigen. Es ist jedoch zentral herauszufinden, inwieweit die Klientel bereits eine Problemeinsicht und Veränderungsmotivation hat, oder ob diese Faktoren als Arbeitsgrundlage erst geschaffen werden müssen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017 S. 20ff.).

2.1.3 Initiative zur Kontaktaufnahme aufgrund rechtlicher Vorgaben

Basiert der Kontakt zu einem Angebot der Sozialen Arbeit auf rechtlichen Vorgaben, handelt es sich um «Pflichtklientel». Ein gerichtlicher Entscheid kann von einer Behörde oder auch durch Personen aus dem Umfeld der Verurteilten angestossen werden. Unabhängig davon, wer zum gerichtlichen Entscheid beigetragen hat, hat sich die Klientel den Kontakt mit Professionellen der Sozialen Arbeit nicht ausgesucht. Vor allem Sozialarbeitende in psychiatrischen Kliniken, in Heimen oder im Strafvollzug haben einen hohen Anteil an Pflichtklientel. Während Freiwilligkeit durchaus eine wünschenswerte Voraussetzung für die Kontaktaufnahme ist, ist es nicht realistisch zu erwarten, dass sich alle Personen motiviert und veränderungswillig auf Interventionen der Sozialen Arbeit einlassen. Gerade in Institutionen mit hoher Kontrolle befinden sich überwiegend Personen, die sowohl materiell, als auch sozial unterprivilegiert sind. Wenn es – wie bereits erwähnt – Personen aus den oberen Schichten der Gesellschaft schon schwerfällt, Angebote der Sozialen Arbeit freiwillig wahrzunehmen, wie soll dies dann den belasteten Bevölkerungsgruppen gelingen? Der Zwangskontext ermöglicht es daher, eine Veränderung anzustossen, die sonst nicht hätte initiiert werden können. Unbedingt erwähnt werden müssen hier die Sanktionsdrohungen, welche in Zwangskontexten allgegenwärtig sind. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017 S. 23-25). Wie bereits in Kapitel 1.1.3 erwähnt wird, ist die Macht der Sanktionsgewalt, welche Sozialarbeitende vor allem im Zwangskontext haben, nicht zu unterschätzen. Ein bewusster Umgang mit Macht ist daher gerade in Zwangskontexten unabdingbar (vgl. Kap. 1.1.3, Imbusch, 2010, S. 170 und Sagebiel und Pankofer, 2015, S. 83).

2.1.4 Zwang und Zwangskontexte

Lindenberg und Lutz (2014) kritisieren die ungenaue Definition von Zwang und unterscheiden daher zwischen Zwang im engeren und im weiteren Sinne. Ersterer wirkt «direkt auf den Handelnden und wird gegen den Willen der Betroffenen und gegen deren Widerstand durchgesetzt – mit rechtlichen, physischen oder psychischen gewaltförmigen Mitteln» (vgl. Lindenberg und Lutz, 2014, S. 117). Beim Zwang im weiteren Sinne sind die Handlungsmöglichkeiten grösser als beim Zwang im engeren Sinne, es gibt mehr Handlungsalternativen (vgl. ebd. S. 116, 117). Für Kaminsky (2015) bedeutet Zwang im engeren Sinne beispielsweise eine Zwangsunterbringung oder Zwangsbehandlung, während Zwang im weiteren Sinne das Annehmen von Hilfe aus Angst vor Sanktionen bei Nichtannahme beinhaltet (vgl. Kaminsky, 2015, S. 5). Zwangskontexte können sowohl anhand von strukturellen, als auch von individuellen Begebenheiten analysiert werden. In seinen Analysen versucht Giddens (1997) den Top-down-Ansatz, der besagt, dass Strukturen das Handeln festlegen, mit dem Bottom-up-Verständnis zu vereinen, welches davon ausgeht, dass die «Subjektivität der Akteure» deren Handeln determiniert (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 27). Subjektives Handeln und Strukturen stehen in einer wechselseitigen Beziehung, denn

handelnde Subjekte greifen auf Strukturen zurück, reproduzieren sie aber gleichzeitig mit ihren Handlungen. Es kann weiters zwischen ermöglichenden und einschränkenden Strukturelementen unterschieden werden, welche abhängig von den Motiven der handelnden Subjekte unterschiedlich auf die Umwelt wirken. Macht stellt nun ein Mittel zur Verwirklichung von Dingen dar und kann einerseits ermöglichend, andererseits aber auch einschränkend auf die betroffenen Personen wirken. Strukturelle Zwänge sind in jeder sozialen Interaktion zu finden und ermöglichen oder begrenzen Handlungsspielräume, sie gehören zum Zwang im weiteren Sinne. Zum Zwang im engeren Sinne gehört unter anderem die Anwendung von Sanktionen, welche voraussetzt, dass der zwingende Akteur über mehr Macht verfügt als der Gezwungene. Zusätzlich setzt die Umsetzung von Sanktionen zwangslegitimierende Normen voraus. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017 S. 28).

Das Thema Macht wird von Zobrist und Kähler (2017) noch einmal explizit aufgegriffen, indem sie sagen, «wer in institutionellen Zwangskontexten tätig ist (und/oder mit fremdinitiierten Klientenkontakten betraut ist), muss sich mit der Thematik Macht auseinandersetzen» (vgl. Zobrist und Kähler, 2017 S. 29). Innerhalb eines Zwangskontextes ist Macht eine konstitutive Grösse und immer ungleich verteilt. Gleichzeitig ist sie die Voraussetzung, Zwang im engeren Sinne überhaupt einsetzen zu können. Professionalität zeichnet sich gerade durch den ethischen sowie methodischen Umgang mit Macht aus. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 29, 30). Die Machtquellen nach Staub-Bernasconi (2018) wurden in Kapitel 1.3 bereits erwähnt. Diese können nun sowohl hindernd, also zu Ungunsten der Klientel eingesetzt – dieser Einsatz von Machtquellen wird von Staub-Bernasconi klar abgelehnt –, oder aber als Begrenzungsmacht genutzt werden (vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 114-118). Welche Möglichkeiten Sozialarbeitende in Zwangskontexten haben, wird in Kapitel 2.2. näher beschrieben.

Abschliessend soll hier nun eine erweiterte Definition von Zwangskontext aus Zobrist und Kähler zitiert werden: «Zwangskontexte sind strukturelle Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit, die zu eingeschränkten Handlungsspielräumen bei Klienten, Fachkräften und Zuweisern führen und durch institutionelle Sanktionsmöglichkeiten sowie asymmetrische Machtverhältnisse gekennzeichnet sind. Die Interaktionen zwischen Klienten und Fachkräften konstituieren sich aufgrund von rechtlichen Normen und finden in der Regel fremdinitiiert statt. In Zwangskontexten werden teilweise Zwangselemente als Interventionen eingesetzt, welche die Autonomie der Klientel erheblich beschränken.» (Zobrist und Kähler, 2017, S. 31).

2.2 Umgang mit Zwang in der Sozialen Arbeit

Nachdem der Begriff Zwangskontext differenziert beschrieben wurde, wird in folgenden Abschnitten dessen Bedeutung für die Soziale Arbeit betrachtet. Sozialarbeitende bewegen sich oft in Spannungsfeldern, welche hier aufgezeigt werden. Zudem wird auf die Wichtigkeit der professionellen Haltung eingegangen.

2.2.1 Vom Doppel- und Trippelmandat in der Sozialen Arbeit

Die Soziale Arbeit findet sich oft in einer staatsvermittelnden Position. Indem vom Staat Zuständigkeiten und Leistungen festgelegt und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, hat er eine Vermittlerposition zwischen Klientel und Professionellen. (Vgl. von Spiegel, 2013, S. 26). An die Fachkräfte der Sozialen Arbeit werden somit zwei Mandate getragen. Einerseits jenes vom Staat, welcher meist die Kontrolle der Klientel mandatiert und andererseits die Bedürfnisse der Klientel selbst, welche auf Hilfe und Unterstützung angewiesen ist. Obwohl sich die Soziale Arbeit in erster Linie als helfende Profession versteht, kann der Kontrollaspekt nicht geleugnet werden, denn nicht zuletzt werden die Fachkräfte in vielen Fällen vom Staat bezahlt und können so die von ihm an sie herangetragenen Kontrollaufgaben nicht abschlagen. (Vgl. ebd. S. 26, 27). Mit der Weiterentwicklung des Doppelmandates zum professionellen Trippelmandat spricht Silvia Staub-Bernasconi (2018) das Mandat der Profession selbst an (S. 114). Neben dem Staat und der Klientel verpflichten sich Sozialarbeitende auch der Profession und deren wissenschaftlicher und ethischer Basis. Für Fachkräfte in der Schweiz heisst dies zum Beispiel, dass sie sich an die im Berufskodex von AvenirSocial festgehaltenen Grundsätze der Sozialen Arbeit zu halten haben. Dazu gehört beispielsweise die Aufgabe, Lösungen für soziale Probleme zu entwickeln und anzuwenden oder die Förderung von Veränderungen, die Menschen zu mehr Unabhängigkeit – auch von der Sozialen Arbeit – verhilft (vgl. AvenirSocial, 2010, S.6). Die oben angesprochene wissenschaftliche Basis der Profession beinhaltet die Transformation von wissenschaftlichem Wissen in praxisorientierte Handlungsleitlinien. Das wissenschaftliche Wissen soll dazu dienen, Notlagen der Klientel angemessen zu lösen, es soll aber auch genutzt werden, um gesellschaftliches Alltagswissen zu Ursachen von sozialen Problemen zu überdenken. (Vgl. Staub-Bernasconi, 2018 S. 114). Die ethischen Grundlagen basieren auf nationalen und internationalen Ethikkodizes der Profession und sollen verhindern, dass Soziale Arbeit von Wirtschaftsinteressen oder menschenverachtenden Ideologien gesteuert wird. Gerade weil die Soziale Arbeit immer wieder in die Lebensführung von Klientel eingreift und als notwendig erachtete Massnahmen gegebenenfalls auch erzwingen muss, ist eine ethische Legitimierung solchen Handelns von grosser Bedeutung. (Vgl. ebd. S. 115).

2.2.2 Professionelle Haltung

Professionelle der Sozialen Arbeit stehen Zwang und Machtausübung offensichtlich skeptisch gegenüber. So stimmen sie merklich häufiger gegen Zwangsbehandlungen als medizinische Berufsgruppen oder Laien (vgl. Steiner et al., 2001 in Zobrist und Kähler, 2017 S. 42). Zudem kommt es vor, dass Sozialarbeitende ihr Handeln auch dann noch als Hilfe etikettieren, wenn sie Kontrollhandlungen durchführen (vgl. Urban, 2004, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 42). Eine erfolgreiche Auftrags- und Rollenklärung, wie sie in Kapitel 3.1 beschrieben wird, gelingt nur, wenn sich Fachkräfte ihres grundlegenden Selbstverständnisses in Bezug auf Zwang und Machtausübung bewusst sind (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 42). Für Professionelle gilt es also, sich bewusst zu werden, dass es durchaus Situationen gibt, in denen die Ausübung von Macht, Zwang oder Kontrolle sinnvoll ist (vgl. ebd.). Kaminsky (2015) erklärt es so, dass die Hilfe, die die Soziale Arbeit als Profession anbietet, nur unter bestimmten Bedingungen erhältlich ist. Eine davon ist die Kontrolle, die ebenso zum Auftrag der Professionellen gehört wie die Hilfe selbst. «Sich auf Soziale Arbeit als Beruf einzulassen setzt die Einsicht voraus, dass soziale Hilfen und Unterstützungen aus öffentlichen Mitteln bereitgestellt werden, um Normalität zu sichern» (Zobrist und Kähler, 2017, S. 43). Um Normalität (hier wahrscheinlich verstanden als Verhalten, welches den gesellschaftlichen Normen entspricht) zu erreichen, ist die Kontrolle der Klientel ein zentraler Aspekt des Aufgabenbereichs der Sozialen Arbeit. Dies zu akzeptieren und ausführen zu können setzt voraus, dass Sozialarbeitende als Personen mit den normativen Vorgaben der Gesellschaft einverstanden sind. Nur so können sie diese nach aussen bzw. gegenüber der Klientel glaubhaft vertreten. Die notwendige innere Akzeptanz des Kontrollaspektes der Sozialen Arbeit hat zudem auch psychohygienische Vorteile. Wird der Hilfeauftrag inklusive Kontrollaufgaben akzeptiert, ist eine Abgrenzung der eigenen Verantwortlichkeit einfacher zu erreichen. (Vgl. ebd.).

2.2.3 Erfolg im Zwangskontext

Dass Kontrolle und Zwang in der Sozialen Arbeit ihren festen Platz haben, wurde in den oberen Abschnitten deutlich aufgezeigt. Man kann diesen Umstand akzeptieren oder ihm kritisch gegenüberstehen. Unabhängig davon bleibt offen, ob Interventionen im Zwangskontext überhaupt Veränderungen anstossen können. Geht man davon aus, dass Interventionen der Sozialen Arbeit nur auf freiwilliger Basis Veränderungen bewirken können, müsste dies im Umkehrschluss heissen, dass im Rahmen eines Zwangskontextes nur sehr geringe bzw. keine Chancen auf nachhaltige Veränderungen bestehen. In seiner Studie hat Kähler (2005) Fachkräfte gebeten, den Prozentsatz der Fälle zu schätzen, bei denen trotz fremdinitiiertem Erstkontakt und anfänglichem Widerstand nachhaltige Veränderungen eingetreten sind. Dem von 74 Fachkräften angegebenen durchschnittlichen Erfolgsanteil von 48% fehlt es an Repräsentativität. (Vgl. Kähler, 2005, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 35). Und doch deutet er darauf hin, dass die anfangs beschriebene These, Soziale Arbeit funktioniere nur auf

freiwilliger Basis, zu überdenken ist. Offen bleibt dabei die Frage, in wie vielen Fällen von freiwilligen Behandlungen eine nachhaltige Veränderung zu verzeichnen ist. Eine weitere Studie zum Erfolg von Zwangskontexten gibt es aus dem Bereich der Kinder- und Jugendpsychiatrie. Die Studie zeigt auf, dass Jugendliche, die zwangsweise eingewiesen wurden, zu Beginn eine schlechtere Befindlichkeit angaben als freiwillig eingewiesene. Der Effekt der Therapie war bei den beiden Gruppen jedoch vergleichbar, was unter anderem auch mit der Beziehungsgestaltung (mehr dazu in Kapitel 3.3) zu tun hatte. (Vgl. Kühnapfel und Schepker, 2006, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 36). Die Rolle der Motivation (welche in Kapitel 3.2 genauer beschrieben wird), wird in mehreren Studien erwähnt. Schallberger und Wyer (2010) haben im Bereich der vorübergehenden Beschäftigung von Arbeitslosen, welche sich im untersuchten Falle als Zwangskontext gestaltet hat, herausgefunden, dass die Motivation für die Teilnahme den Erfolg des Programmes beeinflusst (vgl. Schallberger und Wyer, 2010, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 38). Zudem hat Vogt (2012) festgestellt, dass die Motivation im Suchtbereich ein bedeutsamer Faktor ist, wenn es um den Erfolg einer Therapie geht. Bei freiwilligen sowie bei zwangseingewiesenen Klienten, liegt die Abbruchrate bei ca. 50%, woraus geschlossen wird, dass es im Suchtbereich weniger auf die Art der Zuweisung und mehr auf die persönliche Motivation ankommt. (Vgl. Vogt 2012, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 38). Zum Schluss soll noch eine Studie von Hoops und Permien (2008) erwähnt werden, welche untersucht hat, wie Jugendliche in freiheitsentziehenden Zwangskontexten den Zwang erleben. Auch diese Studie zeigt die Wichtigkeit der Beziehungsgestaltung und konnte zudem die Vermutung, dass eine pädagogische Beziehung in Zwangskontexten nicht entstehen kann, nicht bestätigen (vgl. Hoops und Permien, 2008, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 38).

Obige Ausführungen sollen aber nicht als Aufforderung zu vermehrtem Einsatz von Zwang und der Akzeptanz von Sozialarbeitenden dem gegenüber aufgefasst werden. Bezogen auf die ethischen Grundlagen der Sozialen Arbeit sind jegliche Nötigungen zur Veränderung von bestimmten Lebensweisen nach wie vor abzulehnen (vgl. Kähler und Zobrist, 2013, S. 119). Es ist ein Unterschied zwischen Zwang zur Veränderung und Zwang zur Kontaktaufnahme zu machen, wobei auch letzterer nur dann ausgeführt werden soll, wenn es sich um Verhalten handelt, welches massgeblich von den gesellschaftlichen Normen abweicht (vgl. ebd. S. 119).

2.3 Zusammenfassung

Zu einer Begegnung zwischen Fachkraft und Klientel kann es durch Selbstinitiative zur Kontaktaufnahme, durch Druck vom sozialen Umfeld oder aufgrund rechtlicher Vorgaben kommen. Während sich Sozialarbeitende vor allem selbstinitiierte Kontaktaufnahme wünschen, zeigt die Realität, dass dies nur einen kleinen Teil aller Arbeitsbeziehungen ausmacht. Um selbst Kontakt mit einem Angebot der Sozialen Arbeit aufzunehmen, muss die Klientel bereits zur Einsicht gelangt sein, dass ein Problem vorhanden ist und dies

möglicherweise mit Hilfe der Sozialen Arbeit gelöst werden könnte. Ist dies nicht der Fall, wird kaum jemand professionelle Fachkräfte kontaktieren. Bei Klientel, die aufgrund von Druck aus dem sozialen Umfeld den Kontakt aufnehmen, kann der Eindruck entstehen, dass es sich um eine freiwillige Kontaktaufnahme handelt. Sozialarbeitende müssen daher genau prüfen, ob dies tatsächlich der Fall ist, oder ob sich die Klientel nicht möglicherweise durch den Druck von aussen gezwungen fühlt. Sowohl im Falle von Klientel, die vom Umfeld dazu gedrängt werden, ein Angebot anzunehmen, als auch bei klassischer Pflichtklientel gibt es durchaus Möglichkeiten, eine Massnahme oder Intervention erfolgreich abzuschliessen. Für Fachkräfte ist ein Bewusstmachen der Machtverhältnisse und dem entsprechenden Umgang damit notwendig, gerade weil Macht im Zwangskontext immer ungleich verteilt ist. Zudem ist eine Unterscheidung zwischen Zwang zur Veränderung und Zwang zur Kontaktaufnahme zu machen.

3. Unterstützung von unfreiwilliger Klientel

Im vorherigen Kapitel wurden bereits Andeutungen gemacht, welche Faktoren in der Zusammenarbeit mit Klientel im Zwangskontext den Erfolg einer Intervention oder Massnahme begünstigen können. Nun folgt eine detailliertere Auseinandersetzung mit den drei Hauptaspekten Auftrags- und Rollenklärung, Motivation sowie Beziehungsgestaltung. Bei den drei Punkten handelt es sich nicht um eine Abfolge, bei der zuerst der erste, dann der zweite und zum Schluss der letzte Punkt bearbeitet und erledigt wird. Vielmehr gilt es, während der gesamten Dauer der Unterstützungsbeziehung immer wieder allen drei Bereichen Aufmerksamkeit zu schenken und zu kontrollieren, ob es beim einen oder anderen Punkt noch Aufklärungsbedarf oder intensivere Bearbeitung braucht.

3.1 Auftrags- und Rollenklärung

Die Auftrags- und Rollenklärung beginnt bereits vor dem ersten Kontakt mit der Klientel und beinhaltet zuerst eine vertiefte Auseinandersetzung der Fachkraft mit ihrem beruflichen Selbstverständnis und dem Arbeitsfeld, in dem sie tätig ist (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 53). Ist sich eine Fachperson der eigenen Rolle nicht klar, wird es schwierig sein, diese nach aussen zu vertreten. Es ist daher notwendig, dass sich Sozialarbeitende mit den eigenen Werten und Normen auseinandersetzen und einen individuellen professionellen Habitus ausbilden (vgl. von Spiegel, 2013, S. 83). Der Habitus beinhaltet die Grundhaltung, welche das Handeln von Fachkräften bestimmt und ihnen auch in Situationen der Handlungsunsicherheit Sicherheit und Selbstbewusstsein verleiht (vgl. ebd. S. 249). Auch hier ist eine Bewusstmachung des Doppel- bzw. Trippelmandates von Bedeutung, da auch dies der Fachkraft hilft, gegenüber der Klientel eine klare Position zu vertreten. Kommt es zum Kontakt zwischen Fachkraft und Klientel, soll der Grund für den Kontakt offengelegt, und die Doppelrolle angesprochen und erläutert werden. Ebenso sollen Handlungsspielräume von Sozialarbeitenden und jene der Klientel thematisiert werden, sowie die Bedingungen, unter denen die Arbeitsbeziehung aufgelöst werden kann. Richtig formuliert können diese Erklärungen die Klientel dabei unterstützen, die Situation und entsprechende Handlungen von Fachkräften zu verstehen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 53, 54). Im Rahmen der Suchtberatung, bei der die Klientel aufgrund von Fahren im angetrunkenen Zustand eine Administrativ-Massnahme erfüllen muss, könnte folgende Formulierung zu mehr Verständnis der Rolle der Fachkraft beitragen:

«Als Ihre Beratungsperson ist es meine Aufgabe zu kontrollieren, ob Sie sich an die Auflagen des Strassenverkehrsamtes halten. Sollten Sie dies nicht tun, habe ich die Pflicht, dies dem Strassenverkehrsamt mitzuteilen. Gleichzeitig gehört es aber auch zu meiner Arbeit, Sie beim Erfüllen dieser Auflagen zu unterstützen und Ihnen zu helfen, jene Probleme zu bearbeiten, welche Sie in Ihre jetzige Situation gebracht haben.» (Vgl. ebd. S. 54)

In diesem Beispiel wird zusätzlich die Sanktionskompetenz der Fachkraft angesprochen. Ist diese vorhanden, sollte sie unbedingt angesprochen werden, zusammen mit den rechtlichen Grundlagen und den Rechtsmitteln, die der Klientel zu Verfügung stehen (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 55). Ganz allgemein sollte die Klientel so viel Informationen wie möglich zu ihrer Situation erhalten. Klientel, die sich in einem Zwangskontext wiederfindet, erlebt durch den Eingriff von aussen einen Einschnitt in die persönliche Autonomie. Durch die Weitergabe von Informationen wird Selbstregulation ermöglicht und das Bedürfnis nach Kontrolle und Orientierung kann – zumindest zum Teil – befriedigt werden. Mit dem Thema «Etikettierungen» soll nochmals auf die Kommunikation zwischen Fachkraft und Klientel zurückgekommen werden. Während es durchaus wichtig ist, die Themen, welche zum Zwangskontext geführt haben, offen anzusprechen, ist auch hier die Art der Kommunikation entscheidend und kann die Beziehung erheblich beeinflussen. Die Förderung der Problemeinsicht ist ein entscheidender Schritt in der Zusammenarbeit mit der Klientel. Um dies möglichst schnell zu erreichen, laufen Fachkräfte Gefahr, das Verhalten der Klientel zu etikettieren, was die Klientel in eine Abwehrposition bringt. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 56). Aussagen wie «Sie sind bei mir in der Beratung, weil sie mehrmals betrunken Auto gefahren sind» wirken sich kontraproduktiv auf die Beziehung zwischen Sozialarbeitenden und Klientel aus. Bei fehlender Problemansicht sollte zuerst nach den persönlichen Bedürfnissen der Klientel gefragt und erst in einem nächsten Schritt an der Problemeinsicht selbst gearbeitet werden (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 56). Mehr zu diesem Thema folgt in Kapitel 3.2.

Kommt es zu einer Begegnung zwischen Klientel und Fachkraft, muss diese damit rechnen, dass es verschiedene Ansichten darüber gibt, was das Problem ist. Vor allem für Sozialarbeitende, die nach dem Systemischen Ansatz arbeiten, ist die Klärung dieser verschiedenen Ansichten ein wichtiger Abschnitt der Zusammenarbeit und Voraussetzung für jegliche weitere Schritte. Während beispielsweise für ein Gericht oder eine Kinderschutzbehörde das Problem im missbräuchlichen Verhalten eines Elternteils liegt, sieht der Elternteil wahrscheinlich vor allem die Kontrolle und Einmischung des Gerichts oder der Behörde als Problem. Sozialarbeitende können am Bedürfnis der Klientel, schnellstmöglich wieder alleine gelassen zu werden, ansetzen und sie dabei unterstützen, die nötigen Schritte zu tun, um dies zu erreichen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 58, 59 und Conen und Cecchin, 2016).

Gerade in Beratungssettings ist es möglich, dass sich eine anfangs freiwillige Arbeitsbeziehung zu einem Zwangskontext entwickelt. Besonders häufig kommt dies im Zusammenhang mit Kindern und Jugendlichen vor, wenn Eltern sich bei Erziehungsschwierigkeiten Hilfe auf einem Sozialen Dienst holen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 63). Es kann vorkommen, dass die geschilderten Situationen von Sozialarbeitenden

als Gefährdung des Kindeswohls eingestuft werden, was die Fachperson dazu verpflichtet, eine Meldung bei der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) zu machen (vgl. Amt für Soziales, 2013). Einer solchen Veränderung des Kontextes tritt die Klientel nicht selten mit Widerstand entgegen, welcher dann von der Fachkraft methodisch bearbeitet werden sollte (siehe Kapitel 3.3). Es gibt aber auch den umgekehrten Fall, in dem die Arbeitsbeziehung nach Beendigung der Zwangsmassnahme freiwillig weitergeführt wird. In beiden Fällen ist eine erneute Auftrags- und Rollenklärung mit jeglichen neuen Aspekten von Nöten. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 63).

3.2 Motivation

Die subjektive Verarbeitung sowie individuelle Sinnhaftigkeit und Veränderungsmotivation sollten im Zwangskontext adressiert werden (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 64). In diesem Kapitel werden verschiedene Modelle der Motivation vorgestellt und Push- und Pullfaktoren eingeführt. Es wird anschliessend die «Stufengerechte Intervention» vorgestellt, worauf auf verschiedene Interventionen zur Motivationsförderung eingegangen wird. Es geht zudem um die Förderung der Problemeinsicht und um Change, Confidence und Sustain Talk. Es wird die Aushandlung von Zielen angesprochen und zum Schluss auf die Ressourcenorientierung eingegangen. Gleich zu Beginn soll darauf hingewiesen werden, dass die Gefahr besteht, die Klientel aufgrund ihrer (fehlenden) Motivation in «würdige» bzw. «unwürdige» KlientInnen einzuteilen. Somit wird das Verhalten der Klientel, beispielsweise ihre Kooperation oder die Problemeinsicht, allein an der Motivation festgemacht, wodurch diese zu einer moralischen Kategorie wird. Motivationsarbeit ist wohl ein wichtiger methodischer Zugang, er soll aber keinesfalls als der einzige angesehen werden (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 65).

3.2.1 Motivationsmodelle

Als erstes soll hier auf bedürfnistheoretische Ansätze eingegangen werden. Zobrist und Kähler (2017) beziehen sich dabei vor allem auf Grawe (2004), welcher von universellen Bedürfnissen ausgeht, «die im Zuge der intrapsychischen Konsistenz kontinuierlich befriedigt werden müssen» (Zobrist und Kähler, 2017, S. 66).

Motivation wird in Kontakt- oder Veränderungsmotivation eingeteilt. Im Falle der Kontaktmotivation ist die Klientel motiviert, den Kontakt zu einer Fachperson aufzunehmen und regelmässig zu pflegen, es fehlt jedoch die Motivation, an der Problemsituation etwas zu ändern. Für die Klientel kann dies durchaus positive Effekte haben, beispielsweise bei isoliert lebender Klientel, die durch den Kontakt zur Fachkraft eine neue Bezugsperson gewonnen hat. An der Situation, die den Zwangskontext ausgelöst hat, kann mit Kontaktmotivation allerdings wenig verändert werden. Bei der Veränderungsmotivation ist die Klientel motiviert, etwas an der momentanen Situation zu verändern und besucht beispielweise interessiert Gruppencoachings oder Trainingskurse. Die Unterscheidung dieser beiden Motivationsarten

zeigt auf, dass Klientel, die den fremdinitiierten Kontakt wahrnehmen, nicht in jedem Falle auch veränderungsmotiviert sind. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 69).

Nicht nur Bedürfnisse und Ziele, sondern auch positive und negative Anreize von aussen können Veränderungen anregen. Anreize, welche die betroffene Person in eine Richtung «drücken», werden Pushfaktoren genannt, jene, welche die Klientel in eine Richtung ziehen sollen, sind Pullfaktoren. Welche Anreize dies tatsächlich tun, unterliegt der subjektiven Bewertung der betroffenen Person. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 70). Als Ergebnis einer Erkundungsstudie, in welcher die Befragten aus Zwangskontexten besonders wirksame Push- und Pullfaktoren genannt haben, hat Kähler (2005) diese Faktoren in verschiedene Kategorien eingeteilt. Mit 150 Nennungen gab es die meisten Angaben bei der Kategorie «Kinder und andere Netzwerkangehörige». Zu den Pushfaktoren gehörten dabei angedrohte oder realisierte Beziehungsabbrüche oder auch drohender Kontakt zum Jugendamt. Als Pullfaktoren wurden die Unterstützung in familiären Angelegenheiten sowie Verbesserungen sozialer Beziehungen genannt. Ebenfalls viele Nennungen gab es in der Kategorie der gerichtlichen oder behördlichen Massnahmen. Als Pushfaktoren wurden der drohende Widerruf von Bewährungsaufgaben sowie drohende Unterbringung genannt, während die Unterstützung und Fürsprache im Kontakt mit Ämtern, Behörden und Gerichten als Pullfaktoren angegeben wurde. In der Kategorie «Persönliche Ziele» wurden keinerlei Pushfaktoren genannt. Die Verbesserung der Lebensqualität und die Hoffnung auf Entlastung waren Pullfaktoren. (Vgl. Kähler 2005, in Zobrist und Kähler, 2017, S. 72, 73). Menschen werden folglich vor allem durch soziale Kontakte bzw. den drohenden Abbruch derselben motiviert, etwas zu verändern.

3.2.2 Stufengerechte Intervention

Zusätzlich zu den oben vorgestellten Motivationsmodellen kommt dem Veränderungsmodell und den damit verbundenen Motivationsstadien eine wichtige Bedeutung zu. Das ursprünglich von Prochaska und DiClemente erarbeitete Modell wurde seit der Entwicklung in den 1980er Jahren stetig weiterentwickelt und unterscheidet sechs Stufen der Veränderung, welche je nach Quelle unterschiedliche Namen haben. Die folgende Auflistung bezieht sich auf die Ausführungen von Zobrist und Kähler (2017) und beinhaltet Ergänzungen von Fuller und Taylor (2012). (Vgl. Fuller und Taylor, 2012, S. 89-103 sowie Zobrist und Kähler, 2017, S. 74, 75). Wie lange sich die Klientel auf einer Stufe befindet, ist individuell sehr unterschiedlich.

1. **Absichtslosigkeit:** In dieser Phase nimmt die Klientel kein Problem wahr und hat kein Interesse daran, sich zu verändern. Für die Fachkraft soll das Ziel sein, Zweifel in der Klientel zu wecken und das Problem zu erkennen. Aktives Zuhören und die Verstärkung von Empathie können hilfreiche Strategien sein. Weniger hilfreich zeigen sich das Überreden der Klientel zu einer Veränderung sowie das Einsetzen der

eigenen Autorität, um eine Veränderung zu erreichen. Besonders wenn in dieser ersten Phase eine schwierige Stimmung wahrgenommen wird, sollte auf das Erteilen von Ratschlägen ebenfalls verzichtet werden. Wenn die Klientel äussert, sich nicht zu ändern, sollte die Fachkraft ihren Glauben an die Veränderung ansprechen und die Stärken der Klientel, die sie bei der Veränderung unterstützen können, aufzeigen. Gerade in der ersten Phase gibt es aus Sicht der Klientel möglicherweise mehrere Gründe, die gegen eine Veränderung sprechen. Wenn diese angesprochen werden, können sie von der Fachkraft hinterfragt werden und es können Gründe aufgezeigt werden, die für eine Veränderung sprechen.

2. **Absichtsbildung:** Sobald die Klientel ein Problem wahrnimmt, ist sie in der zweiten Phase angekommen. Zwar ist die Klientel im Hinblick auf Veränderungen noch ambivalent, es sind aber erste Problemlösungsabsichten erkennbar. Die Fachkraft soll hier einerseits den Wunsch auf Veränderung sowie das Vertrauen erwecken, eine Veränderung anzugehen. Um dies zu erreichen, kann es hilfreich sein, das Problem genauer zu untersuchen und zusammen mit der Klientel Gründe für und gegen eine Veränderung herauszufinden. Dies soll mit offenen Fragestellungen erreicht werden. Angesprochene Gründe, die gegen eine Veränderung sprechen, sollen keinesfalls ignoriert, sondern ebenfalls besprochen werden. Weniger hilfreich sind auch hier das Erteilen von Ratschlägen sowie die direkten Problemlösungsversuche.
3. **Vorbereitung:** In dieser Phase fasst die Klientel ein Entschluss und es werden erste Schritte in eine neue Richtung beobachtet. Das problematische Verhalten hat möglicherweise bereits abgenommen. Ein Ergebnis dieser Phase ist ein erstellter Handlungsplan für die Klientel sowie ein geweckter Optimismus hinsichtlich der Veränderung. Es ist nützlich, verschiedene Wege zur Zielerreichung zu finden und die Konsequenzen dieser zu erkunden. Danach soll ein Weg ausgewählt und kleine Schritte in Richtung Ziel sollen festgesetzt werden. Bereits hier lohnt sich eine Auseinandersetzung mit möglichen Hindernissen und den verschiedenen Möglichkeiten, wie diese zu überwunden werden können. Ein zu schnelles Handeln und die Suche nach schnellen Lösungen erweist sich als weniger nützlich. Die Fachkraft kann nicht davon ausgehen, dass die in der oberen Phase angesprochene Ambivalenz bereits behoben ist. Sie sollte sich immer wieder bewusst machen, dass die Ziele der Klientel nicht zwingend identisch sind mit den eigenen Zielen.
4. **Handlung:** Eine merkliche Veränderung in Bezug auf das problematische Verhalten ist zu beobachten und neue Verhaltensweisen sind erkennbar. Ziel dieser Phase soll es sein, das Verhaltensrepertoire zu erweitern. Um dies zu erreichen, soll die Fachkraft weiterhin daran denken, dass evtl. noch immer Ambivalenzen vorhanden sind. Kleine Schritte sollen wahrgenommen werden und die Klientel soll regelmässig ein Feedback

bekommen. Die Fachkraft kann dabei helfen, Hindernisse aus dem Weg zu räumen und Erfolge zu feiern. Vermieden werden sollte die Annahme, dass das Problem in dieser Phase bereits gelöst ist. Es ist nicht hilfreich, wenn alle Lösungen von der Fachkraft bereitgestellt werden.

5. **Aufrechterhaltung:** Kann das neue Verhalten während einem halben Jahr beibehalten werden, hat die Klientel die fünfte Stufe erreicht. Noch immer muss sie aber Energie aufwenden, um einen Rückfall zu vermeiden. Ziel dieser Phase ist es, das neue Verhalten beizubehalten und einen (erneuten) Rückfall zu vermeiden. Die Fachkraft kann dabei unterstützend sein, wenn sie bewusst darauf achtet, wo noch Unterstützung benötigt wird und wo bereits losgelassen werden kann. Positive Feedbacks, Lob und Bestätigung sind auch hier hilfreich. Zudem kann es sinnvoll sein, einen Plan für den möglichen Rückfall zu erstellen. Für den Fortschritt der Klientel ist es nicht förderlich, wenn die Fachkraft zu früh loslässt. Andererseits soll die Klientel auch nicht übermäßig beschützt und behütet werden. Sollte es zu einem Rückfall kommen, kann dieser als Teil des Lernprozesses angesehen werden. Es gilt herauszufinden, wie es zum Rückfall gekommen ist und Strategien zu erarbeiten, um weitere Rückfälle zu vermeiden. Keinesfalls sollte die Hoffnung aufgegeben werden.
6. **Stabilisierung:** Muss sich die Klientel nicht mehr bewusst damit beschäftigen, einen Rückfall zu vermeiden, kann der Veränderungsprozess beendet werden. Allenfalls können hier noch Verbindungen zu Unterstützungsmöglichkeiten ausserhalb der Beratung aufgebaut werden (z.B. Selbsthilfegruppe). Grundsätzlich gilt es in dieser letzten Phase sowohl für die Klientel, als auch für die Fachkraft, loszulassen.

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass es unbedingt notwendig ist, dass Fachkräfte ihre Interventionen der Veränderungsstufen anpassen. Wie lange sich die Klientel auf einer Stufe befindet, ist sehr individuell (vgl. Klug und Zobrist, 2013, S. 40). Dazu ist es nötig, die Veränderungsstufe der Klientel festzustellen und dabei zu beachten, dass diese in Bezug auf verschiedene Themen auch variieren können. Grundsätzlich bieten sich in den ersten drei Stufen klärungsorientierte Ansätze an, welche Orientierung und Information vermitteln und die Problemeinsicht fördern. Auch Ansätze zur Zielentwicklung gehören in die ersten Stufen der Veränderungsphasen. Hat die Klientel begonnen, ihre Pläne umzusetzen, kommen handlungsorientierte Ansätze zum Zug. Mit dieser klaren Trennung von klärungsorientierten und handlungsorientierten Ansätzen soll ein vorschnelles Handeln vermieden werden. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 75f.).

3.2.3 Problemeinsicht fördern

Die Förderung der Problemeinsicht ist sowohl in Bezug auf die Beziehungsgestaltung (siehe Kap. 3.3), als auch in Bezug auf die Erarbeitung von Zielen essentiell (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 80). Zu Beginn einer sozialarbeiterischen Intervention kommt es nicht selten vor, dass die Klientel der Meinung ist, mit ihr sei alles in bester Ordnung (vgl. Conen und Cechin, 2016, S. 47). Da die zuweisende Stelle in dieser Hinsicht eine andere Meinung vertritt, ist es nun Aufgabe der Fachkräfte, in Zusammenarbeit mit der Klientel und unter Berücksichtigung der verschiedenen Sichtweisen (siehe auch Kap. 3.1) zu einer Problemeinsicht zu kommen. Die wiederum kann als Grundlage für die Erarbeitung von Zielen verwendet werden (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 80). Wenig förderlich ist hier eine direkte Konfrontation der Klientel mit dem für die Fachkraft offensichtlichen Problem, da diese zu Verteidigungsstrategien seitens der Klientel führen kann. Weit mehr erfolgsversprechend ist eine Anleitung der Klientel zur Selbstreflexion. Dabei müssen sich Fachkräfte bewusst sein, dass eine unmotivierte Haltung und fehlende Problemeinsicht charakteristisch sind für die erste Phase des Veränderungsmodells (siehe Kap. 3.2.2). Interventionen sollen dementsprechend eingesetzt werden. Ebenfalls wird sich die Klientel nicht für eine Annahme der Hilfe entscheiden, wenn das Ziel der Fachkraft ist, die Klientel von der Problemsicht der einweisenden Stelle zu überzeugen. (Vgl. ebd. S. 81). «Eine fragende, entdeckende, neugierige und offene Haltung der Sozialarbeiterin kann dabei helfen, die guten Gründe für die fehlende Problemeinsicht zu verstehen und beraterisch darauf zu reagieren» (ebd. S. 81). Ein Teil des Auftrages von Sozialarbeitenden in Zwangskontexten besteht immer darin, Normalität wiederherzustellen. Die Fachkräfte sind also Teil der sozialen Kontrolle und haben somit die Aufgabe, die Problemeinsicht der Klientel in eine vorgegebene Richtung zu leiten. Zu beachten ist dabei, dass das Hauptinteresse der Klientel in vielen Fällen beim Loswerden der sozialarbeiterischen Massnahmen liegt. (Vgl. Conen und Cechin, 2016, S. 52). Gründe für fehlende Problemeinsicht können entweder sein, dass das Problem subjektiv bewertet Vorteile bringt oder dass die Einstellung zum Problem Verzerrungen unterliegt. Zudem wirkt sich Problemeinsicht negativ auf den Selbstwert aus und kann zu Scham oder Schuldgefühlen führen, was die Problemeinsicht ebenfalls behindert. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 82). Die drei Faktoren fehlender Problemeinsicht werden im Folgenden genauer beschrieben. Zusätzlich werden beraterische Ansätze zu den jeweiligen Faktoren vorgeschlagen.

1. **Die Vorteile des Problems:** Es ist möglich, dass das Verhalten einer Person von dritten als Problem angesehen wird, während die Person selbst Vorteile aus dem Verhalten gewinnen kann. So wird es beispielsweise vom Jugendamt als Problem angesehen, dass ein Kind regelmässig von seinen Eltern geschlagen wird. Für die Eltern bringt dasselbe Verhalten allerdings Vorteile. Das Kind lässt sie danach in Ruhe und kümmert sich um seine Angelegenheiten. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 82).

Kurzfristige Konsequenzen werden von Menschen grundsätzlich eher höher gewertet als die langfristigen Folgen eines Verhaltens. Die kurzfristigen Vorteile der Handlungen müssen von der Fachkraft anerkannt werden, damit sich die Klientel ernstgenommen fühlt. Längerfristige Folgen können in einem nächsten Schritt thematisiert werden, indem die Fachkraft versucht, mittels Fragetechniken die Klientel dazu anzuregen, die längerfristigen Folgen des gezeigten Verhaltens selbst herauszufinden. (Vgl. ebd. S. 83).

2. **Verzerrte Einstellungen zum Problem:** Die Problemeinsicht der Klientel kann durch Einstellungen geprägt sein, welche eine verzerrte Realität schaffen. Diese Verzerrungen können als Bagatellisierungen, Rechtfertigungen, Verallgemeinerungen oder als externalisierte Verantwortung auftreten. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 83). Ein wichtiger Hinweis in Bezug auf verzerrte Realität ist auch die Beachtung des sozialen Umfeldes der Klientel. Freunde und Familie können dysfunktionale Einstellungen gegenüber dem Verhalten der Klientel oder der sozialarbeiterischen Interventionen hinterfragen, aber auch verstärken. Es lohnt sich daher ein Blick auf das Netzwerk der Klientel. Auch bei verzerrten Einstellungen gegenüber dem Problem soll es nicht das Ziel der Fachkraft sein, die Klientel von ihrer Meinung zu überzeugen, sondern sie mit geeigneten Fragetechniken zu unterstützen, selbst zu neuen Einsichten zu kommen. (Vgl. ebd. S. 84). Stavemann (2015) schlägt dazu den sokratischen Dialog mit entsprechenden Fragetechniken vor. Durch empirisches, logisches, normatives, funktionales und hedonistisches Prüfen von bestimmten Aussagen soll die Klientel zu neuen, eigenverantwortlichen Einsichten kommen (vgl. Stavemann, 2015, S. 89). Um welche Aussagen und Fragen es sich dabei handelt, wird hier kurz abgebildet.

Empirisches Prüfen:

Bei Aussagen wie «Das ist alles Mist» oder «So etwas passiert immer nur mir» lohnt es sich, die Realität der Aussage zu prüfen. Mit Fragen wie «Ist das zwangsläufig so?» oder «Muss das so kommen, oder was könnte noch geschehen?» kann die beratende Person die negativen Prognosen der Klientel relativieren.

Logisches Prüfen:

Anhand von Fragen wie «Wie kommen Sie darauf?» oder «Woraus schliessen Sie das» kann die Logik von Aussagen geprüft werden. Dies gibt den Sozialarbeitenden die Möglichkeit, Fehlattributionen zu korrigieren. Vor allem bei Aussagen wie «Das hat sowieso alles keinen Zweck» oder «Wer abgelehnt wird, ist weniger Wert» lohnt sich eine solche logische Prüfung.

Normatives Prüfen:

Um Normenkonflikte bei der Klientel aufzudecken oder Schuldkonzepte aufzuklären, können bei Aussagen wie «Das gehört sich nicht» oder «Ich schäme mich deswegen» Fragen wie «Welche andere Sichtweisen kennen Sie?» oder «Möchten Sie das weiterhin glauben?» sinnvoll sein.

Funktionales Prüfen:

Bei Aussagen wie «Wenn ich nur wüsste, wie ich mich entscheiden soll» oder «Was meinen Sie denn, was ich tun soll?» lohnt es sich, die Haltungen der Klientel dahingehen zu prüfen, ob sie für die Erreichung der langfristigen Ziele nützlich sind. Dadurch können Sozialarbeitende die Klientel dabei unterstützen, zu lernen, zwischen verschiedenen Möglichkeiten jene auszuwählen, welche im Hinblick auf die gesetzten Ziele die sinnvollste ist. Fragen wie «Hilft das dabei, Ihr Ziel zu erreichen?» oder «Was sind die Konsequenzen dieser Einstellung/Haltung? Möchten Sie das?» können in solchen Situationen hilfreich sein.

Hedonistisches Prüfen:

«Ich hab's gelassen, weil ich mir den Abend damit nicht verderben wollte» oder «Mir war irgendwie nicht danach» sind Aussagen, die darauf deuten, dass die Haltungen und Einstellungen der Klientel auf deren Effekte in Bezug auf die Lebenszufriedenheit geprüft werden sollten. Mit Fragen wie «Hilft Ihnen dieser Gedanke/dieses Verhalten kurzfristig oder langfristig?» oder «Sind sie bereit, auch die Nachteile der gewählten Alternative langfristig in Kauf zu nehmen?» kann daran gearbeitet werden, dass der Klientel bewusst wird, dass sie mit jeder Entscheidung für eine Alternative alle anderen Möglichkeiten inklusive deren Vorteile ausschliesst. Für ausführlichere Informationen zum sokratischen Dialog siehe Stavemann 2015 S. 108-111.

3. **Auswirkungen auf Selbstwert:** Wenn die Klientel beispielsweise zustimmt, in einem Bereich des Lebens Schwierigkeiten zu haben, kann das gleichzeitig heissen, dass zugegeben wird, einen Fehler gemacht oder versagt zu haben. Dies soll aus der Sicht der Klientel möglichst vermieden werden. (Vgl. Conen und Cechin, 2016, S. 49). Hierbei ist auf eine ressourcenorientierte und empathische Gesprächsführung zu achten, wobei aber nicht darauf verzichtet werden soll, Verzerrungen anzusprechen. Die Fachkraft kann der Klientel beispielsweise die Frage stellen, welche Vorteile es haben könnte, gemeinsam über das problematische Verhalten zu sprechen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 87).

3.2.4 Ambivalenzarbeit und Change Talk

Die motivierende Gesprächsführung geht davon aus, dass Menschen nicht gänzlich unmotiviert sind, sondern in Bezug auf Veränderungen ambivalente Gefühle haben (vgl. Breuer, Gerber, Buchen-Adam und Enders, 2016, S. 37). Grundsätzlich bevorzugen es von Menschen, ihren Gewohnheiten nachzugehen, da Veränderungen nebst Neugier und

Interesse auch Angst auslösen (vgl. Conen und Cechin, 2016, S. 48). Um Veränderung anzustossen, ist die Klärung von ambivalenten Gefühlen zentral (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 88). Fuller und Taylor (2012) unterscheiden drei Arten von Ambivalenz, nämlich das «Joy-Joy Dilemma», das «Pain-Pain Dilemma» und das «Joy-Pain Dilemma» (vgl. S. 163, 164). Befindet sich ein Mensch in einem «Joy-Joy Dilemma», muss er sich zwischen zwei gleich guten Optionen entscheiden. Für die grosse Mehrheit der Individuen ist das Abwägen von Vor- und Nachteilen der beiden Optionen kein Problem und es kann eine Entscheidung getroffen werden. Findet sich eine Person in einem «Pain-Pain Dilemma», sieht sie sich gezwungen, eines von zwei Übeln zu wählen. Egal wie sich die betroffene Person entscheidet, es wird negative Folgen haben. Möglicherweise kann jedoch noch eine dritte Möglichkeit gefunden werden. Das «Joy-Pain Dilemma» ist das anspruchsvollste, denn ganz gleich wie sich die Person entscheidet, wird sie sowohl etwas gewinnen, als auch etwas verlieren. Bei solchen Dilemmata kommt es oft vor, dass sich die betroffene Person im Kreis dreht und nicht zu einer Entscheidung gelangen kann. Daher ist es in diesem Falle besonders hilfreich, die motivierende Gesprächsführung einzusetzen. Fuller und Taylor (2012) schlagen als Instrument die «Motivationswaage» vor, mit deren Hilfe die Vor- und Nachteile einer Entscheidung gegen sowie einer Entscheidung für eine Veränderung dargestellt werden. Menschen in einem «Joy-Pain Dilemma» hören vier Stimmen der Ambivalenz:

1. «Bleib wie du bist!
2. Wenn du bleibst, wie du bist, verlierst du!
3. Ändere dich!
4. Wenn du dich änderst, verlierst du!» (Fuller und Taylor, 2012, S. 166)

Für Fachkräfte der Sozialen Arbeit ist es besonders wichtig, zusammen mit der Klientel sowohl die Stimmen für, als auch jene gegen eine Veränderung zu ergründen. Zudem kann die Klientel bei der Entscheidungsfindung unterstützt werden, indem sie lernt, mit Verlusten und Erfolgen, die die Entscheidungen mit sich bringen, umzugehen. (Vgl. ebd. S. 166).

In der veränderungsorientierten Sprache der Klientel können Fachkräfte den Willen zur Veränderung ebenfalls wahrnehmen. Breuer et al. (2016) nennen diese Sprache «Change Talk» (S. 65). Es handelt sich dabei um Aussagen der Klientel, die auf eine Veränderung des momentanen Verhaltens abzielen, und die Klientel selbst von der Notwendigkeit sowie der Möglichkeit einer Veränderung überzeugen soll. Grundsätzlich ist Change Talk zu fördern, da er die Wahrscheinlichkeit von Veränderungen erhöht. Es gilt, zwischen vorbereitendem und aktivierendem Change Talk zu unterscheiden. Um einen vorbereitenden Change Talk handelt es sich, wenn die Klientel einen Wunsch nach Veränderung äussert, die eigenen Fähigkeiten zur Veränderung benennt und klar zum Ausdruck bringt, dass eine Veränderung notwendig ist. Beispiele dafür sind Sätze wie «Ich will mit dem Trinken aufhören», «Ich weiss, dass ich

es schaffen kann, mich aus Schwierigkeiten raus zu halten» oder «Es kann so nicht weiter gehen» (Breuer et al., 2016, S. 66). Während der vorbereitende Change Talk in Bezug auf die Ambivalenz bereits stärker zur Seite der Veränderung tendiert, signalisiert der aktivierende Change Talk sogar die Bereitschaft, die Ambivalenz gänzlich aufzulösen. Die dazugehörigen Äusserungen der Klientel zeigen Verpflichtung der Klientel gegenüber der Veränderung und sind daher verbindlicher als die Äusserungen des vorbereitenden Change Talks. Ebenfalls sind Aussagen, die Vorbereitungen zum Aktivwerden beinhalten oder das Berichten von ersten Schritten dem aktivierenden Change Talk zuzuordnen. Beispiele dafür sind «Ich lasse auf jeden Fall die Finger vom Alkohol», «Ich bin bereit, eine Eheberatung zu machen» oder «Ich habe mich um Arbeit beworben» (ebd. S. 67). Weder vorbereitender, noch aktivierender Change Talk sind Garanten für eine Veränderung und trotzdem sollten sie von Fachkräften gefördert werden, da Change Talk die Wahrscheinlichkeit einer Veränderung erhöht. Besonders eignet sich hierfür die motivierende Gesprächsführung (vgl. ebd. S. 67), welche an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden kann.

3.2.5 Ziele

Ziele haben für die Klientel eine motivierende Funktion und im methodischen Handeln der Sozialen Arbeit eine Steuerungsaufgabe, da sie das Handeln der Klientel, aber auch der Fachkraft massgeblich leiten. Die Möglichkeit, Ziele überhaupt formulieren zu können, besteht erst, wenn die Klientel ihre Ambivalenz gegenüber der Veränderung wenigstens teilweise überwunden hat. Eine Zielformulierung setzt also bereits eine Zusammenarbeit zwischen Klientel und Fachkraft voraus, aufgrund derer Hindernisse und Widerstand überwunden werden konnten. Ist es im Beratungsprozess so weit, Ziele zu formulieren, ist es wichtig, dass die Fachkraft der Klientel nicht die aus ihrer Sicht wichtigen Ziele aufdrängt. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 91, 92). Ziele sollten in jedem Fall ausgehandelt werden, wobei gemäss Hesser (2001) folgende Punkte beachtet werden sollen: Die Funktion von Zielen, z.B. die Anweisung einer Richtung oder das Ermöglichen einer Evaluation, soll der Klientel in verständlicher Sprache kommuniziert werden. Zudem ist es sinnvoll, Ziele in längerfristige und kurzfristige Ziele einzuteilen. Um eine Massnahme aufheben zu können, müssen die längerfristigen Ziele erreicht sein. Kurzfristige Ziele müssen spätestens innerhalb von sechs Monaten erreicht und evaluiert werden können. Um die Ziele zu erreichen, ist genau zu definieren, wer was zum Erreichen dieser Ziele beiträgt. Was kann die Klientel selbst tun, welche Aufgaben hat das soziale Umfeld, welche spezialisierten Helfenden sind involviert usw. (Vgl. Hesser, 2001, S. 39).

In aller Kürze soll hier noch die Ressourcenorientierung erwähnt sein. Klientel im Zwangskontext auf ihre Ressourcen zu verweisen und davon auszugehen, dass sie mit Hilfe dieser Ressourcen in der Lage sind, ihre Ziele zu erreichen, erscheint wenig sinnbringend.

Trotzdem lohnt sich ein Blick einerseits auf die inneren, andererseits auf die externen Ressourcen im Sinne von Unterstützungen im sozialen Umfeld. Auf die Bedeutung von Beziehungen für die Motivation zur Veränderung wurde bereits hingewiesen, mit dem Ergebnis, dass gerade Personen aus dem sozialen Umfeld der Klientel als Ressource genutzt werden können, um bestimmte Ziele zu erreichen. Je nach Möglichkeit können Bezugspersonen auch in die Beratung involviert werden. Dies setzt in jedem Fall eine wertschätzende Haltung der Fachperson gegenüber dem sozialen Umfeld voraus, gerade wenn Bezugspersonen auf den ersten Blick eher als kontraproduktiv für eine Veränderung eingeschätzt werden. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 94-96).

3.3 Beziehungsgestaltung

Zwangskontexte bedeuten sowohl für die Klientel, als auch für Fachkräfte eingeschränkte Handlungsspielräume. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass zumindest ein Teil der Klientel nicht das Bedürfnis hat, eine Beziehung zur Fachkraft aufzubauen. Trotz dieser Tatsachen und dem möglicherweise entgegengebrachten Widerstand der Klientel, mit der Fachkraft betreffend der Massnahme eine Arbeitsbeziehung aufzubauen, ist für ausgebildete Fachkräfte immer wieder eine Herausforderung. Der Beziehungsgestaltung kommt jedoch eine bedeutende Rolle zu und so ist es besonders wichtig, sich mit Themen wie Widerstand und dem Umgang damit und mit Techniken der Beziehungsgestaltung auseinander zu setzen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 97).

3.3.1 Widerstand und Reaktanz

Hesser (2001) bezeichnet Reaktanz als «normale Reaktion auf die Drohung von Verlust von Freiheit, die für das Individuum als wertvoll erfahren wird» (S. 30). Mit dieser Definition wird bereits angesprochen, dass von Reaktanz nur dann gesprochen werden kann, wenn die Einschränkungen vom Individuum auch als solche empfunden werden. Nicht jede Person nimmt eine Massnahme als gleich starke Einschränkung wahr, für einige können Massnahmen sogar als motivationale Anreize wirken. Ob eine betroffene Person also Reaktanz zeigt, hängt vor allem von der individuellen Wahrnehmung der Massnahme als Bedrohung ab. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 98). Conen und Cecchin (2016) beschreiben Reaktanz als «Tendenz, den Empfehlungen oder Weisungen anderer zu widerstehen, um derzeitige oder befürchtete Einschränkungen von Handlungsfreiheiten abzuwehren bzw. die Freiheiten wiederherzustellen» (S. 83). Konzeptionell sind sich Reaktanz und Widerstand sehr ähnlich. Reaktanz wird von der Klientel als Mittel zur Schaffung oder Aufrechterhaltung von Autonomie eingesetzt und wird überwiegend im Prozess vor einer Entscheidung sichtbar. Reaktanz bezieht sich allgemein auf eine motivationale Situation, während Widerstand als situational verstanden wird. Widerstand zeigt sich also in spezifischen Aktionen, die eine Person in einer gegebenen Situation unternimmt. (Vgl. Conen und Cecchin, 2016, S. 84). Zobrist und Kähler

(2017) nennen als typische als Widerstand verstandene Verhaltensweisen unter anderem das Missverstehen oder Nichteinhalten von getroffenen Vereinbarungen oder die Drohung, eine Behandlung abzubrechen. Eine Form von Widerstand ist auch das Externalisieren von Verhalten, indem beispielsweise neue Beteiligte eingebracht werden, um von sich abzulenken oder indem das Problem auf bestimmte Personen zurückgeführt wird, sodass die Klientel selbst nicht an der Behebung des Problems mitarbeiten muss. Auch das Leugnen von Problemen oder die vermehrte Androhung des Einschaltens von Anwälten oder der Presse ist als Widerstand einzuordnen. (Vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 99). Conen und Cecchin (2016) nennen zusätzlich das Vermeiden von echten Gefühlen oder albernes, zu angepasstes oder zu positives Verhalten als Widerstand (vgl. S. 86). Im Zusammenhang mit der motivierenden Gesprächsführung wurde bereits der «Change Talk» angesprochen. Da der Begriff des «Widerstands», ganz allgemein ausgedrückt, jegliche Äusserungen seitens der Klientel beinhaltet, die mit Blick auf die Veränderung eher kontraproduktiv sind, werden anstelle von Widerstand die Begriffe «Sustain Talk» und «Discord» verwendet. Die Differenzierung dieser beiden Begriffe ermöglicht das Feststellen eines Unterschieds zwischen Äusserungen, die die Contra-Seite der Ambivalenz betonen («Sustain Talk») und Äusserungen, die auf persönliche Differenzen zwischen Klientel und Sozialarbeitenden hindeuten («Discord»). Obwohl durch die Anwendung der motivierenden Gesprächsführung sowohl «Sustain Talk», als auch zwischenmenschliche Differenzen («Discord») teilweise vermieden werden können, müssen Fachkräfte mit dem Auftreten beider Phänomene rechnen. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 79). Vorschläge, wie damit umgegangen werden kann, werden im nächsten Kapitel betrachtet.

3.3.2 Umgang mit Sustain Talk und zwischenmenschlichen Differenzen

Die motivierende Gesprächsführung schlägt verschiedene Methoden für den Umgang mit «Sustain Talk» vor, welche in Folge vorgestellt werden. Zur Veranschaulichung folgt auf jeden theoretischen Input ein Beispiel, welches sich an die Beispiele von Breuer et. al. anlehnt.

Das einfache Widerspiegeln beinhaltet aktives Zuhören, was der Klientel einerseits aufzeigt, dass man die Argumente gehört hat, sich jedoch nicht auf eine Diskussion darüber einlassen möchte. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 80).

Klient: Auf keinen Fall trenne ich mich von meiner Frau!

Fachperson: Ihre Ehe ist Ihnen wichtig.

Klient: Auf jeden Fall.

Um die Klientel anzuregen, eine Aussage ein wenig zu korrigieren, kann es sinnvoll sein, die Widerspiegelung etwas zu überziehen. Ironie und Sarkasmus sollten dabei jedoch unbedingt vermieden werden. (Vgl. Breuer et. al., 2016 S. 80).

Klientin: Ich habe kein Drogenproblem.

Fachperson: Sie haben durch den Drogenkonsum noch nie negative Konsequenzen erlebt.

Klientin: Das stimmt so nicht ganz.

Sustain Talk betont die Seite der Ambivalenz, die sich gegen eine Veränderung positioniert. Kennen Sozialarbeitende Argumente, die für eine Veränderung sprechen, können diese genutzt werden, um dem Sustain Talk zu begegnen und die Ambivalenz aufzuzeigen. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 81).

Klient: Ich habe kein Alkoholproblem.

Fachperson: Sie sagen, dass der Alkoholkonsum für Sie kein Problem ist. Andererseits erzählen Sie mir, dass sie unter der Woche mehrmals betrunken nach Hause gehen.

Klient: Ja, das stimmt.

Fühlt sich die Klientel in ihrer Autonomie bedroht, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie sich gegen eine Veränderung entscheidet. Das Betonen der Entscheidungsfreiheit kann somit die Entscheidung für eine Veränderung fördern. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 81).

Klientin: Auf keinen Fall gehe ich in eine Paartherapie.

Fachperson: Die Entscheidung, ob Sie dieses Angebot annehmen oder nicht, liegt bei Ihnen.

Klientin: Momentan kann ich mir das noch nicht vorstellen. Vielleicht später.

Indem Sozialarbeitende eine Situation von einem anderen Blickwinkel betrachten bzw. die Situation umdeuten und somit eine neue Deutungsmöglichkeit der Situation vorschlagen, kann bei der Klientel eine andere Betrachtungsweise angeregt werden. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 81).

Klient: Der einzige Grund, warum ich zu diesen Terminen komme, ist meine Mutter. Sie drängt mich immer wieder dazu, zu Ihnen zu kommen.

Fachperson: Ihrer Mutter muss viel an Ihnen liegen, dass sie sich diese Mühe macht.

Klient: Ja, vielleicht ist das so.

Noch verstärkt werden kann eine Umdeutung, indem Sozialarbeitende eine Aussage zuerst widerspiegeln, bevor sie eine Umdeutung machen. Durch dieses Vorgehen können feindselige Reaktionen der Klientel vermieden werden. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 82).

Klientin: Es bringt doch sowieso nichts mehr, jetzt noch was zu ändern. Mein Partner hat mich bereits verlassen und einen Job habe ich auch nicht mehr.

Fachperson: Sie haben alles, was Ihnen wichtig war, verloren, sind am Tiefpunkt angelangt. Jetzt habe Sie die Möglichkeit, noch einmal von vorne zu beginnen.

Im Ausnahmefall, wenn die Klientel keinerlei Bereitschaft zeigt, sich mit Argumenten zu beschäftigen, die für eine Veränderung sprechen, kann es hilfreich sein, sich in einem ersten

Schritt mit der momentanen Lebensführung auseinanderzusetzen und die Vorteile dieser erkunden. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 82).

Fachperson: Für mich macht es den Eindruck, als ob Sie sich nicht mehr vorstellen könnten, in einer Wohnung zu leben. Was macht das Leben auf der Strasse so attraktiv?

Klient: Ich habe keine finanziellen Verpflichtungen gegenüber einem Vermieter und muss mich nicht mit den anderen Mietern im Haus herumschlagen.

Fachperson: Das regelmässige Bezahlen der Miete ist für Sie eine Belastung? Was könnten Vorteile eines festen Wohnsitzes sein?

Klient: Naja, vor allem im Winter wäre es schon manchmal schön, anstelle einer Notschlafstelle eine eigene Wohnung zu haben.

Das Anwenden von paradoxen Interventionen ist ebenfalls eine Methode, dem Sustain Talk zu begegnen. Stimmen Sozialarbeitende den Argumenten der Klientel gegen eine Veränderung zu und überziehen diese möglicherweise etwas, führt dies im besten Falle dazu, dass die Klientel die gemachte Aussage etwas korrigiert. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 83).

Klientin: Ich werde bestimmt nicht mit dem Kiffen aufhören. Alle meine Freunde kiffen und es hilft mir mich nach der Arbeit zu entspannen. Ich habe ja kein Problem, gehe immer zur Arbeit und bezahle meine Rechnungen.

Fachperson: Gründe zur Veränderung scheint es für Sie keine zu geben. So oder so wäre es eine schwierige Aufgabe mit dem Konsum aufzuhören, gerade weil viele in Ihrem Umfeld ebenfalls regelmässig konsumieren. Vielleicht wäre ein Verzicht ohnehin zu schwierig.

Klientin: Also zu schwierig wäre es sicher nicht. Wenn ich wollte, könnte ich sofort damit aufhören.

Bevor zwischenmenschliche Differenzen aufgelöst werden können, müssen diese von Sozialarbeitenden erkannt werden. Ein Anzeichen für einen Discord kann beispielsweise eine verteidigende Haltung sein. Bei Beschuldigungen, Bagatellisierungen oder Rechtfertigungen sollten Sozialarbeitende ihr Vorgehen kritisch reflektieren. Auch eine Angriffshaltung ist ein Anzeichen für zwischenmenschliche Differenzen. Herausfordernde oder angreiferische Äusserungen der Klientel gegenüber Sozialarbeitenden können einen Hinweis darauf sein, dass das Verhalten der Sozialarbeitenden die Klientel vermuten lässt, sie seien der Gegner. Es ist hier vor allem darauf zu achten, sich als Fachkraft nicht auf einen Machtkampf einzulassen. Auch häufige Unterbrechungen während eines Gesprächs können als Anzeichen zwischenmenschlicher Differenzen gedeutet werden, solche Unterbrechungen können aber auch andere Ursachen haben, beispielsweise Konzentrationsprobleme oder andere Prioritäten der Klientel. Bei jeglichen Anzeichen für zwischenmenschliche Differenzen ist es

Aufgabe der Sozialarbeitenden, das eigene Verhalten und Vorgehen zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Es kann jedoch auch sein, dass die Klientel bereits mit negativen Gefühlen in eine erste Besprechung kommt, beispielsweise weil sie bereits negative Erfahrungen mit Sozialarbeitenden gemacht hat, oder auch weil sie vom sozialen Umfeld entsprechend beeinflusst worden ist. Gerade bei diesen Ursachen zeigt sich die motivierende Gesprächsführung als besonders erfolgreich. (Vgl. Breuer et. al., 2016, S. 84). Sobald Sozialarbeitende zwischenmenschliche Differenzen wahrnehmen, sollten diese angesprochen und aufgelöst werden, da sie sich negativ auf den Veränderungsprozess auswirken. Die Bitte um Entschuldigung, beispielsweise mit einer Aussage wie «Entschuldigen Sie, das muss ich missverstanden haben» (ebd. S. 85), ist eine gute Möglichkeit zur Auflösung zwischenmenschlichen Differenzen. Durch die Bestätigung einer Aussage der Klientel oder auch durch die Verschiebung des Fokus können Differenzen zwischen Klientel und Fachkraft aufgelöst werden. (Vgl. ebd. S. 85, 86).

3.3.3 Prosoziale Beziehungsgestaltung

Trotter (2001) listet verschiedene Ansätze auf, die sich unter anderem im Hinblick auf die Rückfallquote von Straffälligen und allgemein auf die Entwicklung von unfreiwilliger Klientel als positiv erwiesen haben. Auf eine sorgfältige Rollenklärung wurde bereits aufmerksam gemacht, ebenso auf die gemeinsame Erarbeitung von Lösungen. In diesem Kapitel soll der Fokus auf die Förderung von pro-sozialen Erlebnissen (vgl. Trotter, 2001, S. 185-208) bzw. die prosoziale Beziehungsgestaltung (vgl. Zobrist und Kähler, 2017, S. 116) gelegt und im Zusammenhang damit der Einsatz von Empathie und Humor im Zwangskontext thematisiert werden. Eine weitere Technik der Beziehungsgestaltung ist die motivierende Beziehungsgestaltung (vgl. Klug und Zobrist, 2013, S. 61-64). In den Untersuchungen von Trotter (2001) hat sich die prosoziale Beziehungsgestaltung jedoch als die relevanteste Technik erwiesen, weshalb sich dieses Kapitel nur auf diese bezieht (vgl. S. 185).

Der prosoziale Ansatz stützt sich auf die behavioristische Theorie von John Watson, welche davon ausgeht, dass das Verhalten von Menschen durch vorgelebtes Verhalten sowie positives und negatives Verstärken massgeblich beeinflusst werden kann (vgl. Skinner, 1974, S. 29-32). Ein grundlegendes Verhaltensprinzip ist, dass Verhalten eher entwickelt und gezeigt wird, wenn es belohnt wird. Dabei sind jene Belohnungen am effektivsten, welche unmittelbar auf das erwünschte Verhalten folgen und den Umständen entsprechen (d.h. nicht zu gross bzw. übertrieben wirken). Fortlaufende Belohnungen haben sich zudem als weniger wirksam erwiesen als jene, die nicht regelmässig ausgesprochen werden. Für Sozialarbeitende ist es nicht zwingend notwendig, sich mit den Details des Behaviorismus auseinanderzusetzen, um prosoziales Verhalten zu fördern. Wichtig ist jedoch das Wissen, dass die Klientel auf Modellierung sowie Belohnung und Bestrafung ansprechen. Somit muss den

Sozialarbeitenden immer bewusst sein, welche Modelle sie der Klientel anbieten und wie sie belohnen bzw. bestrafen. (Vgl. Trotter, 2001, S. 186). Der prosoziale Ansatz nach Trotter (2001) richtet vier Forderungen an Sozialarbeitende, welche nun genauer beschrieben werden.

Prosoziale Aussagen und Verhaltensweisen der Klientel erkennen

Um erwünschte Aussagen oder Verhaltensweisen belohnen zu können, müssen Fachkräfte diese erkennen können. Dies setzt wiederum voraus, dass sich Sozialarbeitende im Klaren darüber sind, was wünschenswerte Aussagen und Verhaltensweisen der Klientel sind. Dies scheint in den meisten Fällen relativ offensichtlich. Bei einer Mutter, die ihr Kind schlägt, könnte eine prosoziale Aussage beispielsweise sein, wenn sie äussert, dass ihr Kind nach den Schlägen verstört gewesen sei. Eine prosoziale Verhaltensweise im selben Beispiel wäre, wenn die Mutter auf Körperstrafen verzichten würde. Für Sozialarbeitende gilt es hier zu beachten, dass die Gefahr besteht, der Klientel die eigenen Werthaltungen aufzuzwingen. In der kritischen Diskussion wird darauf nochmals eingegangen. (Vgl. Trotter, 2001, S. 187-189).

Prosoziale Aussagen und Verhaltensweisen nach Möglichkeit Belohnen

Wie bereits erwähnt, ist das Belohnen von prosozialen Aussagen und Verhaltensweisen durch Lob die effektivste Methode, um sie zu verstärken. Lob soll jedoch nicht wahllos verteilt, sondern sinnvoll angewendet werden und bestenfalls direkt auf eine prosoziale Aussage bzw. auf prosoziales Verhalten folgen. Nur wenn es der Klientel aufrichtig erscheint, hat Lob eine positive Wirkung. Das pünktliche Erscheinen zu Terminen wird von Trotter (2001) als Beispiel für erwünschtes Verhalten genannt, wobei vorgeschlagen wird, dies mit folgender Aussage zu belohnen: «Es ist schön, dass es Ihnen möglich war, heute pünktlich zu erscheinen und auch die letzten paar Termine einzuhalten; es schaut wirklich aus, als ob Sie die Sache ernst nehmen würden» (S. 189). Gerade in Fällen von Kinderschutzmassnahmen gibt es eine Vielzahl von möglichen Belohnungen, wie beispielsweise ein Hausbesuch anstelle eines Termins im Büro, um der Klientel die Anreise zu ersparen (oder auch umgekehrt, wenn die Hausbesuche für die Klientel eher unangenehm sind). Belohnungen sollten jedoch nicht in der Hoffnung auf eine Verbesserung ausgesprochen werden. Diese Praxis führt eher dazu, dass unerwünschtes Verhalten verstärkt wird. Wenn beispielsweise aufgrund von fehlender Kooperation oder Mitarbeit seitens der Klientel die Häufigkeit der Termine verringert wird, ist dies für die Klientel ein Anreiz, sich auch weiterhin unkooperativ zu verhalten, in der Hoffnung, weiterhin weniger Termine wahrnehmen zu müssen. Es hat sich gezeigt, dass die sinnvolle Förderung prosozialer Aussagen und Verhaltensweisen innerhalb von wenigen Monaten dazu führen kann, dass die Klientel neue Verhaltensweisen lernt, welche über einen langen Zeitraum – oft auch nach der Beendigung einer Massnahme – erhalten bleiben. (Vgl. Trotter, 2001, S. 189-192).

Prosoziales Verhalten modellieren

Sozialarbeitende können für die Förderung prosozialer Aussagen und Verhaltensweisen auch sich selbst als Werkzeug einsetzen, indem sie gewünschte Verhaltensweisen vorleben bzw. modellieren. Das Verhalten der Fachkräfte kann sich positiv auf jenes der Klientel auswirken und so ist es beispielsweise wichtig, selbst pünktlich zu Terminen zu erscheinen oder diese bei Verhinderung telefonisch abzusagen. Zudem sollte die Fachkraft der Klientel stets mit Respekt begegnen, um einen respektvollen Umgang der Klientel mit anderen Personen zu fördern. (Vgl. Trotter, 2001, S. 192).

Unerwünschte Verhaltensweisen hinterfragen

Die letzte Aufforderung des prosozialen Ansatzes an Fachkräfte der Sozialen Arbeit beinhaltet das Hinterfragen von sozial wenig verträglichen Aussagen und Verhaltensweisen, wie beispielsweise die Rationalisierung von Verhalten durch Aussagen wie «Eine gesunde Ohrfeige hat mir als Kind nicht geschadet und wird auch heute niemandem schaden» (Trotter, 2001, S. 193). Solche und ähnliche Aussagen sollten von Sozialarbeitenden zum Beispiel durch Ignorieren negativ verstärkt werden. Die Betonung, dass die Fachkraft der Aussage nicht zustimmt oder ein Verweis darauf, dass es sich bei der Äusserung um eine Rechtfertigung handelt, können zudem dazu beitragen, sie zu verringern. Es gilt jedoch zu beachten, dass Konfrontationen nicht den Handlungsalltag von Sozialarbeitenden in Zwangskontexten ausmachen. Negative Äusserungen seitens der Fachkräfte sollten in einem angemessenen Verhältnis zu Lob sein Trotter (2001) schlägt ein Verhältnis von 1:4 vor. (Vgl. Trotter, 2001, S. 193-195). Ebenfalls einen wichtigen Platz im Ansatz des prosozialen Beziehungsgestaltung nimmt die Empathie ein. Empathie meint die Fähigkeit einer Person, den Geisteszustand einer anderen Person zu erfassen und die damit verbundene Bereitschaft, sich in diese Person hineinzusetzen. Indem Sozialarbeitende der Klientel aktiv zuhören, Aussagen der Klientel zu ihrer Gefühlslage wahrnehmen und verständliche Antworten erwidern, können sie Empathie äussern. (Vgl. ebd. S. 243). Gerade bei Klientel im Zwangskontext, insbesondere bei straffälligen Menschen ist mit Empathie sorgfältig umzugehen (vgl. ebd. S. 194). Wie bereits angesprochen haben sich Sozialarbeitende klar gegen unerwünschte Aussagen und Verhaltensweisen zu positionieren, wodurch es wenig sinnbringend erscheint, solchen Aussagen oder Verhaltensweisen ausschliesslich mit Empathie zu begegnen. In einem Beispiel veranschaulicht Trotter (2001), wie Sozialarbeitende mit Empathie auf Aussagen seitens der Klientel reagieren können, ohne ein (angedrohtes) Verhalten zu verstärken.

«Klientin: Ich habe es satt. Ich habe kein Geld. Ich kann die Miete nicht zahlen und ich brauche einen Job. Aber es gibt nirgendwo Jobs. Ich werde etwas tun müssen.

Sozialarbeitende: Sie klingen, als ob Sie ziemlich verzweifelt wären. Keine Arbeit und kein Geld – das sind echte Probleme. Ich bin froh, dass Sie sich entschlossen haben, mir davon zu erzählen. Ich möchte Ihnen helfen, die Probleme zu lösen, soweit ich kann.» (Trotter, 2001, S. 245).

Mit dieser Antwort der Fachkraft wird die Klientel einerseits in ihrem Verhalten (sich professionelle Hilfe zu holen) gestärkt, gleichzeitig bringt Fachkraft auch zum Ausdruck, dass sie ihren Auftrag wahrnimmt und die Klientel unterstützen möchte. Gerade bei Aussagen, die kriminelles Verhalten rechtfertigen, muss gut reflektiert werden, in welchen Situationen Empathie geäußert wird. Grundsätzlich gilt jedoch, dass der Mensch eher durch Lob als durch Bestrafung lernt, weshalb Sozialarbeitende in jedem Fall versuchen sollten, den Fokus auf das Positive zu legen und mit Konfrontation eher sparsam umgehen sollten. (Vgl. ebd. S. 244-246).

Bevor das Kapitel zur prosozialen Beziehungsgestaltung mit einer kritischen Diskussion abgeschlossen wird, soll nun noch auf Humor als möglicherweise bedeutsamer Faktor in der Arbeit mit unfreiwilliger Klientel eingegangen werden. «Möglicherweise» deshalb, weil es zu diesem Thema nur sehr begrenzte Literatur und Forschungen gibt. Nach Trotter (2001) kann jedoch der bewusste und gezielte Einsatz von Humor gerade bei unfreiwilliger Klientel eine angespannte Situation auflockern und die Beziehung zwischen Fachkraft und Klientel fördern. Humor kann die Klientel auch dabei unterstützen, Abstand zu ihren Problemen zu erlangen und somit zu lernen, besser mit diesen umgehen zu können. Die Schwierigkeit beim Einsatz von Humor besteht darin, dass der Einsatz eine gewisse Natürlichkeit erfordert und daher nicht im Voraus geplant werden kann. Unbedingt vermieden werden soll der destruktive Humor, welcher sich in Sarkasmus äußert oder die Klientel bzw. andere Personen abwertet. Beim Einsatz von Humor sollte stets gewährleistet sein, dass sich die Klientel ernstgenommen fühlt. (Vgl. Trotter, 2001, S. 251-253).

Wie bereits angetönt, besteht die Frage, ob der Ansatz der prosozialen Beziehungsgestaltung die Klientel in ihren Verhaltensweisen manipuliert. Die Soziale Arbeit hat in vielen Fällen den Auftrag, das Verhalten von Individuen oder Gruppen zu beeinflussen und bestenfalls positiv zu verändern. Ob dies nun bewusst durch Fördern von prosozialem Verhalten geschieht oder auf Grundlage anderer Techniken, scheint keinen Unterschied zu machen. Trotter (2001) argumentiert sogar, dass Manipulationen oft implizit erfolgen, was um einiges weniger gerechtfertigt ist als die explizite Anwendung eines Ansatzes, der das Verhalten von Klientel beeinflusst. Transparenz ist laut Trotter (2001) zudem unerlässlich. Die Fachkraft muss offen mit der Klientel über den geplanten Vorgang sprechen und unbedingt erklären, was dieser alles beinhaltet. (Trotter, 2001, S. 200).

Eine weitere kritische Frage, die Trotter (2001) versucht zu beantworten ist, ob der prosoziale Ansatz nicht wertend sei. Im Rahmen dieser Arbeit wurde bereits mehrmals die

möglicherweise problematische Tatsache angesprochen, dass Sozialarbeitende vom Staat angestellt sind und damit eine Verpflichtung haben, mit Klientel daran zu arbeiten, wie sie ein Leben innerhalb der gesellschaftlichen Normen führen können. Dies spricht auch Trotter (2001) an, indem er sagt, dass Sozialarbeitende ohnehin täglich bestimmte Verhaltensweisen in normenkonform bzw. nicht normenkonform einteilen und dass es auch hier besser ist, wenn Fachkräfte einen bewussten Umgang damit pflegen und eine Transparenz gegenüber der Klientel schaffen (vgl. S. 202).

3.4 Zusammenfassung

Bereits im zweiten Kapitel wurde aufgezeigt, dass eine Unterstützung der Klientel auch im Zwangskontext möglich ist, sofern Fachkräfte in der Lage sind, die richtigen Techniken anzuwenden. Dazu ist eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Auftrag unter Berücksichtigung des Doppel- bzw. Trippelmandates unbedingt notwendig. Was die Motivation der Klientel betrifft, sind Fachkräfte herausgefordert, zwischen Kontakt- und Veränderungsmotivation zu unterscheiden und herauszuarbeiten, welche Push- und Pullfaktoren zur Förderung einer Veränderung angewendet werden können.

Das Modell der stufengerechten Intervention zeigt auf, dass Motivation veränderbar ist, wobei Fachkräfte darauf achten müssen, nicht vorschnell zu handlungsorientierten Ansätzen zu greifen. Der Klientel soll es auch erlaubt sein, eine gewisse Zeit auf der Stufe der Absichtslosigkeit zu verweilen, wobei Fachkräfte mit aktivem Zuhören und einem empathischen Umgang das Verlassen dieser Stufe fördern können. Um eine Veränderung tatsächlich anzustossen, ist eine Problemeinsicht seitens der Klientel nötig. Um dies zu erreichen, muss der Fachkraft bewusst sein, dass ein Verhalten, das objektiv betrachtet viele Nachteile hat, für die betroffene Person vor allem kurzfristig Vorteile bringt. Auch die Tatsache, dass sich die Zustimmung zu einem Problem negativ auf den Selbstwert der Klientel auswirkt, darf von Fachkräften nicht ausser Acht gelassen werden. Durch die Anwendung verschiedenster Fragetechniken, kann es der Fachkraft gelingen, die Klientel zur Reflexion anzuregen und so zur Einsicht zu gelangen, dass eine Veränderung sinnvoll ist. Bis die Klientel jedoch so weit ist, gilt es stets professionell und wertschätzend mit der Ambivalenz umzugehen und die Klientel dabei zu unterstützen, diese abzubauen.

Wenn es zu einer Begegnung zwischen Sozialarbeitenden und Klientel kommt, begegnen sich in erster Linie zwei Menschen. Und wo Menschen sind, kann es zu zwischenmenschlichen Differenzen innerhalb der Beziehung kommen. Mit diesen umzugehen und sie abzubauen ist eine wichtige Fähigkeit, die Sozialarbeitende beherrschen sollten. Dazu müssen Fachkräfte in der Lage sein, Aussagen, die auf zwischenmenschliche Differenzen hindeuten, von solchen zu unterscheiden, die die Contra-Seite der Ambivalenz betonen. Diesen beiden Kategorien von Aussagen muss unterschiedlich begegnet werden. Während es für den Umgang mit

Sustain Talk verschiedene Fragetechniken gibt, gilt es Aussagen, die auf persönliche Differenzen hindeuten, erst zu erkennen und diese dann anzusprechen, sich gegebenenfalls für Missverständnisse zu entschuldigen. Als konkrete Technik der Beziehungsgestaltung wurde der prosoziale Ansatz vorgestellt. Dabei setzt sich die Fachkraft einerseits als Modell ein und versucht, bestimmte Verhaltensweisen wie Respekt vorzuleben. Andererseits gilt es prosoziale Aussagen und Verhaltensweisen der Klientel zu erkennen und verhältnismässig zu belohnen.

Konklusion

Im abschliessenden Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den Hauptkapiteln nochmals aufgegriffen und verknüpft. Die Autorin stellt einerseits den Erkenntnisgewinn dar, und geht zum Schluss auf noch offengebliebene Fragen ein.

Erkenntnisgewinn

In den Ausführungen zu selbstinitiierten Kontakten wird die Soziale Ungleichheit angesprochen. Gerade Menschen, die vermehrt mit problematischen Lebenslagen konfrontiert sind, haben oft wenig Ressourcen, sich Hilfe zu organisieren. Verlässt sich die Soziale Arbeit darauf, dass sich Menschen, die Unterstützung brauchen, bei Fachpersonen melden werden, ist jenen Menschen mit wenig Ressourcen nicht geholfen. Im Gegenteil, man könnte sogar zur Schlussfolgerung kommen, dass ein solches Verhalten seitens der Fachkräfte soziale Ungleichheit reproduziert. Während sich jene Personen mit mehr Ressourcen von Fachkräften unterstützen lassen, finden Menschen, die nicht über diese Ressourcen verfügen, keinen Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten. Grundsätzlich ist es also durchaus denkbar, dass die Soziale Arbeit in Zwangskontexten aktiv gegen die Reproduktion sozialer Ungleichheit vorgeht. Geht man nun davon aus, dass Personen im Zwangskontext in vielen Fällen über wenige Ressourcen verfügen, ist es unerlässlich, sich mit den daraus entstehenden Machtverhältnissen auseinanderzusetzen. Fachkräfte müssen sich ihrer Machtposition aufgrund von mehr Definitionsmacht, Autorität und sozioökonomischer Ressourcenmacht jederzeit bewusst sein und einen reflektierten Umgang damit pflegen. Sie sind angehalten, Wissen an die Klientel weiterzugeben und sie dabei zu unterstützen, die ihnen zustehenden Ressourcen zu erlangen. Die obigen Punkte sollen aber auf keinen Fall eine Einladung sein, alle Menschen mit wenig Ressourcen zu Arbeitsbündnissen mit Sozialarbeitenden zu zwingen. Während eine erzwungene Kontaktaufnahme in gewissen Fällen durchaus ethisch vertretbar ist, dürfen Beziehungen zwischen Fachkräften und Klientel langfristig nicht erzwungen werden. Die Autonomie der Klientel würde dadurch zu stark eingeschränkt.

Die Tatsache, dass Sozialarbeitende in vielen Fällen einen staatlichen Auftrag ausführen, kann auf die Ausführung von oben beschriebenen Aufgaben erschwerend wirken. Gerade bei Personen, die erheblich gegen gesetzliche Vorgaben verstossen haben, verlangt der Staat von Sozialarbeitenden, eine Normalität im Sinne von normenkonformen Verhaltensweisen wiederherzustellen. Dabei verfolgt der Staat klare Ziele, welche sich nicht zwingend mit den Zielen der Klientel deckt. Auch die organisationale Gebundenheit von Fachkräften ist nicht immer zum Vorteil der Klientel, da sich die Organisationsziele von den persönlichen Zielen der Klientel unterscheiden können. Sozialarbeitende haben in diesen Fällen in gewissem Masse eine vermittelnde Funktion. Ihnen sind die Ziele des Staates oder der Organisation bewusst, sie wissen aber auch, dass die Klientel möglicherweise kein Interesse hat, diese Ziele zu

erreichen. Im dritten Kapitel wurden verschiedene Ansätze und Techniken vorgestellt, die Sozialarbeitenden helfen können, mit diesem Spannungsverhältnis umzugehen. Grundsätzlich hat die Soziale Arbeit die Bedürfnisse der Klientel wahr- und ernst zu nehmen. Beim Bedürfnis, eine Massnahme so schnell wie möglich zu beenden, haben Fachkräfte die Möglichkeit anzusetzen. Dabei muss eine Transparenz zur Klientel hergestellt werden, indem die Fachkraft beispielsweise klar kommuniziert, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, um die Massnahme beenden zu können. Die Auftrags- und Rollenklärung ist vor allem am Anfang eines Auftrags wichtig, es kann jedoch auch während der Zusammenarbeit immer wieder sinnvoll sein, die eigene Rolle und den Auftrag zu klären. Um die Klientel auf dem Weg zur Veränderung zu unterstützen, ist das Modell der stufengerechten Intervention besonders erfolgsversprechend. Dabei ist vor allem zentral, dass Fachkräfte nicht schon zu Beginn nach handlungsorientierten Ansätzen arbeiten, sondern die Klientel zuerst über das Arbeitsbündnis informieren und die Problemeinsicht fördern. Bei der Förderung der Problemeinsicht soll es nicht darum gehen, die Klientel von der Ansicht der Fachkraft, der Organisation oder sogar des Staates zu überzeugen und ihr Ziele überzustülpen. In Anbetracht der Machtverteilung wäre ein solches Vorgehen grundsätzlich durchaus denkbar. Dies wäre jedoch ein Fall von Machtmissbrauch und ist zudem wenig erfolgsversprechend. Vielmehr soll die Fachkraft durch das gezielte Anwenden verschiedener Fragetechniken die Klientel dazu anregen, ihr Verhalten und ihre Lebensweisen zu reflektieren, um selbst zur Einsicht zu gelangen, dass eine Veränderung notwendig ist. Dabei muss die Fachkraft immer bedenken, dass es für die Klientel sowohl Vor- und Nachteile einer Veränderung gibt, und dass eine Entscheidung, egal in welche Richtung, möglicherweise mit Verlusten einhergeht. Change Talk ist dabei eine Möglichkeit, welche dazu beitragen kann, Veränderungen anzustossen. Das Wahrnehmen und Bearbeiten von Sustain Talk ist ebenso wichtig, damit sich die Klientel ernstgenommen fühlt. Erst wenn die Klientel zumindest einen Teil der Ambivalenz gegenüber einer Veränderung überwunden hat, kann die Fachkraft dazu übergehen, Ziele zu formulieren. Für die weitere Zusammenarbeit können Ziele eine wichtige motivierende Funktion übernehmen. Vor allem Ziele, die innerhalb kurzer Zeit erreicht werden können und der Klientel so zu Erfolgserlebnissen verhelfen, motivieren dazu, weiterhin an der Veränderung zu arbeiten.

Die prosoziale Beziehungsgestaltung wird als konkreter Ansatz vorgeschlagen, um gerade mit Menschen im Zwangskontext zu arbeiten. Im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen Klientel und Fachkraft wird davon ausgegangen, dass die Klientel früher oder später prosoziale Aussagen macht, welche dann von der Fachkraft verstärkt werden können und nach einer gewissen Zeit zu prosozialen Handlungen führen können. Um dies zu fördern, wird einerseits auf Belohnung gesetzt, andererseits kann die Fachkraft auch das eigene Verhalten nutzen, um die Klientel anzuregen. Gerade grundlegende Dinge wie ein respektvoller Umgang oder das pünktliche Erscheinen zu Terminen können von Sozialarbeitenden vorgelebt werden.

Fragestellung

Die Leitfrage der vorliegenden Arbeit lautet:

«Wie gelingt Unterstützung und Beratung im Falle unfreiwilliger Klientel und inwiefern wirkt Macht im professionellen Kontext der Sozialen Arbeit?»

Zu Beginn der Arbeit wurde eine Grundlage geschaffen, die der Leserschaft einen kompakten Überblick zu verschiedenen Machttheorien gibt. Der Begriff des Zwangskontextes wurde differenziert betrachtet und unter Einbezug der Machtthematik diskutiert. Konkrete Handlungsvorschläge für die Unterstützung von unfreiwilliger Klientel, die Sozialarbeitende in Zwangskontexten Anregungen geben sollen, wurden im letzten Kapitel vorgestellt. So wird die Leitfrage analog der drei Kapitel umfänglich beantwortet. Während auch in den drei Hauptkapiteln Beispiele der Autorin einfließen, wurden die abschliessenden Gedanken sowie eine Zusammenführung der drei Überthemen Macht, Zwangskontext und Unterstützungsmöglichkeiten im obigen Abschnitt dargelegt.

Ursprünglich sollte der Bereich der Freiwilligkeit ebenfalls Teil dieser Arbeit sein. Die verschiedenen Formen von Zwang werden erläutert und diskutiert, aber gibt es auch Angebote, die gänzlich freiwillig in Anspruch genommen werden? Und was bedeutet «freiwillig» genau? Welche Personengruppe wendet sich am häufigsten an freiwillige Angebote, die von der Sozialen Arbeit zur Verfügung gestellt werden und warum tut sie dies? Um diese Fragen beantworten zu können, hätte eine Auseinandersetzung mit dem Thema Freiwilligkeit und möglicherweise auch mit dem Thema Freiheit ganz allgemein vorausgesetzt. Ausführungen zu diesen Themen hätten den Rahmen dieser Arbeit jedoch gesprengt und so bleiben sie weiterhin unbeantwortet und regen die Leserschaft im besten Falle zum Weiterdenken an.

Literaturverzeichnis

- Breuer, Maike; Gerber, Kerstin; Buchen-Adam, Nicola und Enders Johann (Hrsg.). (2016). *Kurzinterventionen zur Motivationsförderung. Ein Manual für die Arbeit mit straffällig gewordenen Klientinnen und Klienten* (2. Auflage). Lengreich: Pabst Science Publishers.
- Conen, Marie-Luise und Cechin, Gianfranco. (2016). *Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten*. Heidelberg: Carl-Auer Verlag GmbH.
- Fuller, Catherine und Taylor, Phil. (2012). *Therapie-Tools. Motivierende Gesprächsführung*. Weinheim: Beltz Verlag.
- Gukenbiehl Hermann. (2010). Institution und Organisation. In Korte, Hermann und Schäfers, Bernhard (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (Einführungskurs Soziologie, Bd. 1, 8., durchgesehene Auflage, S. 145-161). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hesser, Karl-Ernst. (2001). Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen. In Gumpinger, Marianne (Hrsg.), *Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen* (S. 25-41). Linz: edition pro mente.
- Hillmann, Karl-Heinz (Hrsg.). (2007). *Wörterbuch der Soziologie* (5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Höffe, Otfried. (2010). *Gerechtigkeit. Eine philosophische Einführung* (4. Auflage). München: Verlag C.H. Beck oHG.
- Imbusch, Peter. (2010). Macht und Herrschaft. In Korte, Hermann und Schäfers, Bernhard (Hrsg.), *Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie* (Einführungskurs Soziologie, Bd. 1, 8., durchgesehene Auflage, S. 163-184). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kähler, Harro Dietrich und Zobrist, Patrick. (2013). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann* (2. Auflage). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Klug, Wolfgang und Zobrist, Patrick. (2013). *Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Tools für die Soziale Arbeit*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Lindenberg, Michael und Lutz, Tilman. (2014). Soziale Arbeit in Zwangskontexten. In AK HochschullehrerInnen Kriminologie / Straffälligenhilfe in der Sozialen Arbeit (Hrsg.), *Kriminologie und Soziale Arbeit. Ein Lehrbuch* (S. 114-126). Weinheim und Basel: Beltz Juventa Verlag.
- Neuenschwander, Peter; Hümbelin, Oliver; Kalbermatter, Marc und Ruder, Rosmarie. (2012). *Der schwere Gang zum Sozialdienst. Wie Betroffene das Aufnahmeverfahren der Sozialhilfe erleben*. Zürich: Seismo Verlag.
- Sagebiel, Juliane und Pankofer, Sabine. (2015). *Soziale Arbeit und Machttheorien. Reflexion und Handlungsansätze*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.

- Schumann, Siegfried. (2014). Persönlichkeit und Wahlverhalten. In Falter Jürgen und Schoen Harald (Hrsg.), *Handbuch Wahlforschung* (2., überarbeitete Auflage, S. 591-624). Wiesbaden: Springer VS.
- Staub-Bernasconi, Silvia. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Auflage). Opladen & Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Skinner, Burrhus Frederic. (1974). *Die Funktion der Verstärkung in der Verhaltenswissenschaft*. München: Kindler Verlag GmbH.
- Stavemann, Harlich. (2015). *Sokratische Gesprächsführung in Therapie und Beratung* (3. Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Trotter, Chris. (2001). Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen. Ein Handbuch für die Praxis. In Gumpinger Marianne (Hrsg.), *Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen* (S. 97-291). Linz: edition pro mente.
- Von Spiegel, Hiltrud. (2013). *Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit* (5., vollständig überarbeitete Auflage). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Warschburger, Petra (Hrsg.). (2009). *Beratungspsychologie*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Zobrist, Patrick und Kähler, Harro Dietrich. (2017). *Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann* (3., vollständig überarbeitete Auflage). München: Ernst Reinhardt Verlag.

Quellenverzeichnis

- Amt für Soziales. (2013). *Melderecht und Meldepflicht nach neuem Kinderschutzrecht*. Zugriff am 22.09.2018. Verfügbar unter https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjM34XZxs7dAhVJQhoKHfx-CFoQFjABegQICRAC&url=http%3A%2F%2Fwww.sgv-sg.ch%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2Fdokumente%2FMelderecht-_Pflicht.pdf&usg=AOvVaw05QDpH_X-X0LvxAFRFjTh

Schlussblatt

Ich erkläre hiermit,

dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe und ohne Benützung anderer als der angegebenen Hilfsmittel verfasst habe.

Unterschrift

St. Gallen, 10. Oktober 2018

Veröffentlichung Bachelorarbeit

Ich bin damit einverstanden, dass meine Bachelor Thesis bei einer Bewertung mit der Note 5.5 oder höher, der Bibliothek für die Aufnahme ins Ausleiharchiv und für die Wissensplattform Ephesos zur Verfügung gestellt wird.

Unterschrift

St. Gallen, 10. Oktober 2018