



Arbeits-  
blätter  
zum  
Download

Klug • Zobrist

# Motivierte Klienten trotz Zwangskontext

Tools für die Soziale Arbeit

3. Auflage

**EV reinhardt**



Wolfgang Klug • Patrick Zobrist

# Motivierte Klienten trotz Zwangskontext

Tools für die Soziale Arbeit

3., überarbeitete Auflage

Mit 4 Abbildungen und 5 Tabellen

Mit 20 Arbeitsblättern als Online-Zusatzmaterial

Ernst Reinhardt Verlag München

Prof. Dr. *Wolfgang Klug, Dipl. Sozialpädagoge*, lehrt Soziale Arbeit an der Katholischen Universität Eichstätt/Ingolstadt.

*Patrick Zobrist*, Dipl. Sozialarbeiter/M.A., ist Dozent und Projektleiter im Departement Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern.

Außerdem im Ernst Reinhardt Verlag lieferbar:

Zobrist, Patrick/Kähler, Harro Dietrich (2017): Soziale Arbeit in Zwangskontexten (ISBN 978-3-497-02694-4)

#### Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-497-03038-5 (Print)

ISBN 978-3-497-61466-0 (PDF-E-Book)

ISBN 978-3-497-61467-7 (EPUB)

3., überarbeitete Auflage

© 2021 by Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag, München

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Ernst Reinhardt GmbH & Co KG, München, unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen in andere Sprachen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Printed in EU

Cover unter Verwendung eines Fotos von © lassedesignen/Fotolia.com

Satz: FELSBERG Satz & Layout, Göttingen

Ernst Reinhardt Verlag, Kemnatenstr. 46, D-80639 München

Net: [www.reinhardt-verlag.de](http://www.reinhardt-verlag.de) E-Mail: [info@reinhardt-verlag.de](mailto:info@reinhardt-verlag.de)

# Inhalt

<b>Vorwort zur 3. Auflage.....</b>	<b>9</b>
------------------------------------	----------

<b>Teil A: Theoretische und methodische Grundlagen .....</b>	<b>13</b>
--	-----------

<b>1 Motivation im Zwangskontext – was ist das?.....</b>	<b>14</b>
--	-----------

1.1 Ausgangskonstellationen im Zwangskontext .....	14
--	----

1.2 Was ist Motivation? .....	17
-------------------------------	----

1.3 Motivation und das „Doppelte Mandat“ .....	20
--	----

<b>2 Wie entsteht Motivation? .....</b>	<b>25</b>
---	-----------

2.1 Behandlungsmotivation oder Veränderungsmotivation? .....	25
--	----

2.2 Bedingungen für das Entstehen von Motivation .....	27
--	----

2.2.1 Die Dynamik der Entstehung von Motivation .....	27
---	----

2.2.2 Komplexität der Motivationsentstehung: Kognitive Vorgänge .....	30
--	----

2.2.3 Einfluss von sozialen Interaktionen und Kontakten .....	33
---	----

2.2.4 Umsetzung des Wollens in Handlung .....	35
---	----

<b>3 Motivation ist veränderbar: Das Transtheoretische Modell (TTM) .....</b>	<b>40</b>
---	-----------

3.1 Motivationsstufen .....	40
-----------------------------	----

3.2. Stufengerechte Intervention .....	42
--	----

3.3 Motivationsdiagnostik: Klärungs- und Handlungsorientierte Interventionen .....	44
---	----

3.3.1 Klärungsorientierte Veränderungsstrategien (Stufe 1/2).....	45
---	----

3.3.2 Handlungsorientierte Strategien (Stufe 3/4) .....	48
---	----

<b>4</b>	<b>Werte und Ziele: Motivation wozu? .....</b>	<b>50</b>
4.1	Werte und Wertkonflikte .....	51
4.2.	Zielbildung .....	54
<b>5</b>	<b>Spezielle methodische Fragestellungen.....</b>	<b>55</b>
5.1	Die Person des Beraters und die Beziehung zum Klienten .....	55
5.1.1	Klassische sozialarbeiterische Sicht der Beziehungsgestaltung... ..	55
5.1.2	Anforderungen an einen modernen Begriff der Beziehungsgestaltung .....	58
5.1.3	Allgemeine Beziehungsgestaltung .....	61
5.1.4	Grundzüge der komplementären oder motivorientierten Beziehungsgestaltung .....	62
5.2	Konfrontative versus Motivierende Gesprächsführung .....	65
5.2.1	Motivierende Gesprächsführung .....	66
5.2.2	Konfrontative Pädagogik .....	70
5.2.3	Konfrontierende Elemente in der Beratung und Therapie .....	73
5.2.4	Folgerungen für die Motivationsarbeit .....	78
5.3	Widerstand .....	81
5.3.1	Das „Phänomen“ .....	82
5.3.2	Umgang mit Widerstand .....	86
<b>6</b>	<b>Zusammenfassung: Methodische Grundprinzipien der Motivationsförderung .....</b>	<b>90</b>
<b>Teil B: Praxismanual Motivationsförderung in Zwangskontexten Sozialer Arbeit.....</b>		
<b>95</b>		
<b>Einführung .....</b>		
<b>97</b>		
	Manualisierung von Motivationsförderung .....	97
	Aufbau des Manuals .....	101
	Umsetzung des Manuals .....	104

Voraussetzungen . . . . .	104
Praktische Hinweise . . . . .	105
<b>Module und Interventionen . . . . .</b>	<b>109</b>
Modul A: Orientierung . . . . .	109
Intervention 1: „Wer will was von wem?“ – Auftrags- und Rollenklärung . . . . .	111
Intervention 2: „Wer spielt hier ebenfalls eine Rolle?“ – Netzwerkkarte . . . . .	114
Intervention 3 (a/b): „Wo sehen andere bei mir Probleme und was soll sich bei mir verändern?“ und „Wofür bin ich motiviert?“ . .	117
Fachkraft-Reflexion 1: „Wo steht mein Klient?“ – Motivationsstufe und motivorientierte Beziehungsgestaltung . . . . .	121
Modul B: Klärung des Veränderungsthemas . . . . .	124
Intervention 4: „Welche Folgen hat mein Verhalten?“ – Konsequenzenklärung . . . . .	125
Intervention 5: „Wie finde ich das?“ – Einstellungen hinterfragen . .	127
Intervention 6: „Was würde ... dazu sagen?“ – Systemische Klärung . . . . .	129
Intervention 7: „Das heißt: Mein Problem ist ...“ – Problemklärung . . . . .	131
Fachkraft-Reflexion 2: „Ist mein Klient problemeinsichtig?“ – Überprüfung der Problemeinsicht . . . . .	132
Modul C: Stärkung der Veränderungsbereitschaft . . . . .	133
Intervention 8: „Wie lebe ich in fünf Jahren?“ – Perspektivenklärung . . . . .	134
Intervention 9: „Ja, aber ...“ – Ambivalenzklärung . . . . .	136
Intervention 10: „Stehen oder Gehen?“ – Mentales Kontrastieren . .	138
Intervention 11: „Schaffe ich das?“ – Selbstwirksamkeit . . . . .	139
Fachkraft-Reflexion 3: „Ist mein Klient bereit für Veränderungen?“ – „Rubikon“-Check . . . . .	140
Modul D: Zielentwicklung und Planung . . . . .	142
Intervention 12 (a/b): „Woraufhin will ich mein Verhalten und meine Situation verändern?“ – Veränderungsplan; „Sind meine Ziele okay?“ – Zielcheck . . . . .	143
Intervention 13: „Was oder wer hilft mir dabei, meine Ziele zu erreichen?“ – Ressourcenkarte . . . . .	147
Intervention 14: „So kann es klappen!“ – Wenn-dann-Pläne . . . . .	148

Fachkraft-Reflexion 4: „Ist mein Klient gut vorbereitet?“ –  
Überprüfung der Planung . . . . . 150

Modul E: Monitoring. . . . . 151

Intervention 15: „So bleibe ich dran!“ – Erfolgssicherung . . . . . 151

Fachkraft-Reflexion 5: „Wie kann ich den Veränderungsprozess  
begleiten?“ – Monitoring-Planung. . . . . 153

Abschluss des Programms – Anstelle eines Schlusswortes . . . . . 154

**Literatur . . . . . 156**

**Sachregister. . . . . 167**

### Hinweise zur Arbeit mit diesem Buch

**Verwendung der Icons**

	<b>Beispiel</b>
	<b>Online-Zusatzmaterial</b>
	<b>Tipps</b>
	<b>im Praxismanual (Teil B): Verweis auf zugehörige Theoriekapitel (Teil A)</b>

Das Passwort zum Online-Zusatzmaterial finden Sie auf S. 155

# Vorwort zur 3. Auflage

„Menschen sind lernfähig. Sie können ihr Verhalten ändern.“

Handschriftliche Ergänzung: „... wenn sie wollen!“

(Türplakat eines Gruppenraumes der Bewährungshilfe in Zürich, 2009)

Die Thematik „Motivation“ ist in unserem Alltagsleben und besonders auch in der Sozialen Arbeit allgegenwärtig. Die populärwissenschaftliche Ratgeberliteratur zu „Motivation“ wirkt unüberblickbar. Und wie ist das in der Sozialen Arbeit? Vor über 30 Jahren hat Nora Gold darauf hingewiesen, dass „Motivation“ eine wesentliche Komponente der Sozialarbeitspraxis darstellt. Das Thema werde aber nur schwach rezipiert und die anwendungsbezogene Forschung sei ungenügend (Gold 1990). In der Zwischenzeit hat sich beim Thema „Motivation“ vieles getan: Zum einen hat sich die ursprünglich im Suchtbereich entwickelte „Motivierende Gesprächsführung“ (Motivational Interviewing) von Miller und Rollnick (2009; 2015) in den letzten Jahren kontinuierlich in der Praxis etabliert und ist Gegenstand laufender (und ermutigender) Evaluationen (Lundahl et al., 2010) geworden. Zum anderen hat in der Psychotherapie, besonders in ihren forensischen Anwendungsfeldern und in der Therapie von Persönlichkeitsstörungen, eine vertiefte Auseinandersetzung mit motivationspsychologischen Grundannahmen und ihren Bedeutungen für die therapeutische Praxis stattgefunden (z. B. Sachse 2009, Sachse et al. 2012).

Alle Arten von menschlichen Veränderungsprozessen, ob sie nun aus eigener Initiative in die Hand genommen werden, oder ob sie Gegenstand von professionellen psychosozialen Beratungsprozessen sind, erfordern die individuelle Motivation der Person. Insbesondere in Zwangskontexten der Sozialen Arbeit kann diese Motivation nicht vorausgesetzt werden, sie ist vielmehr eine wichtige Kernkomponente des Klienten, die methodisch angesprochen werden soll. Diese methodische Herausforderung akzentuiert sich in der aktuellen Methodenliteratur zu Zwangskontexten in der Sozialen Arbeit (Rooney 2009, Gehrman/Müller 2010, Conen/Cecchin 2011, Zobrist/Kähler 2017) und soll mit dem vorliegenden Buch angegangen werden. Der Transfer der bisher entwickelten Motivationsförderungsansätze in die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit verlangt nach Modifikationen und Konkretisierungen. Unser Buch will nicht nur die theoretischen Grundlagen der Motivationsarbeit bezogen auf ihre Praxis-

relevanz aufbereiten, sondern auch versuchen, die einzelnen Techniken und Interventionen der Motivationsförderung Schritt für Schritt darzustellen und praktische Hilfsmittel für den Beratungsalltag bereitzustellen. Diese Praxisorientierung ist mit einigen Abstrichen verbunden: Die Transformation der theoretischen Grundlagen in praktisch-methodische Ausführungen gehen mit einigen Einschränkungen einher, die kritisiert werden dürfen: Einerseits waren wir gezwungen, teilweise pragmatische Vereinfachungen vorzunehmen, andererseits haben wir viele Theorie- und Methodenfragmente eklektisch zusammengefügt. Darüber hinaus erforderte die Konkretisierung der Techniken und Interventionen einen Umsetzungsmodus, die sich nicht stets linear von der theoretischen Aussage hin zur methodischen Umsetzung verfolgen lässt.

Das Buch gliedert sich in einen Theorie- und einen Praxisteil. Im ersten Teil wird nach einem Einführungskapitel zur Klärung von Motivation in Zwangskontexten (→ [Kap. 1](#)) und Erklärungsansätzen zu Motivation (→ [Kap. 2](#), [Kap. 3](#)) in das methodische zentrale „Transtheoretische Modell der Veränderung“ eingeführt, welches als Strukturierung und Heuristik den gesamten Motivierungsprozess beeinflusst. Im → [Kap. 4](#) folgen Ausführungen zur Wertedimension der Motivation und in → [Kap. 5](#) werden wichtige Fragen zur Beziehungsgestaltung und zum Umgang mit Widerstand bei „demotivierten“ Klienten aufgenommen. Das → [Kap. 6](#) fasst die wichtigsten Prinzipien der Motivationsförderung zusammen. Im zweiten, praktischen Teil des Buchs folgen zunächst einige Einführungen zur Manualisierung und dem Aufbau des Praxismanuals. Anschließend werden sämtliche Interventionen und Module des Manuals detailliert beschrieben. Jede Intervention des Manuals wird durch ein Arbeitsblatt visuell unterstützt.

Wir verstehen unsere theoretischen Überlegungen und das Praxismanual zur Motivationsförderung nicht als technologisches Korsett oder gar in der Vorstellung, die Motivierung von Klienten der Sozialen Arbeit sei geradezu automatisierbar. Die von uns vorgeschlagenen theoretischen Annahmen und praktischen Folgerungen setzen die umfassende Professionalität der Fachkräfte, die mit unserer Methodik arbeiten, voraus. Dazu gehört insbesondere ihre Fähigkeit, ihr Fachwissen und ihre Kompetenzen situativ und kontextbezogen einzusetzen. Jedoch nicht alle Klienten können stets „motiviert“ werden. Die Soziale Arbeit muss sich immer wieder die Frage stellen, welche gesellschaftliche Funktion ihre Interventionen einnehmen. Davon sind auch Methoden zur Motivationsförderung nicht ausgeschlossen.

Der Theorieteil des Buchs wurde von Wolfgang Klug verfasst, das Praxismanual wird von Patrick Zobrist und Wolfgang Klug gemeinschaftlich verantwortet. Die ersten Versionen des Praxismanuals wurden von Sozial-

arbeitenden in der Schweiz in den Arbeitsfeldern der gesetzlichen Betreuung, der Sozialhilfe und Kinderschutzes erprobt (Zobrist/Dietrich 2012). Unser Dank für ihre methodische Neugier und die vielen Anregungen geht an Monika Schweizer, Samuel Hösli, Ernst Schmid, Daniela von Dach, Mathias Lang, Nadia Nebert, Rebekka Zysset, Renato Perez, Tanja Rohrer, Christine Maurer, Sandra Stettler, Brigitte Ryter, Pascal Spicher, Urs Kolly und Regula Berchtold sowie an die Studierenden Roger Dietrich und Francine Heuberger. Die Entwicklung der Grundlagen des Praxismanuals wurden durch die Hochschule Luzern gefördert (Förderbeitrag Nr. 09/567; Zobrist 2010). Dafür und für den Fachaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen im Institut Sozialarbeit und Recht sei herzlich gedankt. Sehr gefördert wurde die nun in vorliegendem Buch dokumentierte Zusammenarbeit durch die Möglichkeit eines Forschungssemesters, das die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt Wolfgang Klug gewährt hat. Wir danken an dieser Stelle unseren Studierenden, Seminarteilnehmenden und Praxispartnerorganisationen für ihre wertvollen Rückmeldungen. Unser Dank ergeht ebenfalls an Prof. Dr. Thomas Heidenreich und Prof. Dr. Jürgen Hoyer für die elektronische Bereitstellung der Veränderungsstadienskala (vgl. S. 120).

Motivationsförderung ist ein dynamischer Prozess – genauso ist auch die von uns vorgeschlagene Methodik keinesfalls in Stein gemeißelt! Unser theoretischer und methodischer Beitrag soll die Praxis und Wissenschaft zur Anwendung und Reflexion einladen: Wir wünschen uns viele Versuche der beschriebenen Interventionen in der Praxis, und wir hoffen auf kritische Reflexionen und Evaluationen der Anwendung. Für Anregungen und Hinweise, welche die Weiterentwicklung der Motivationsförderung in Zwangskontexten unterstützen kann, sind wir sehr dankbar. In diesem Sinne soll unser Buch die Praxis und die Wissenschaft „motivieren“, die Methoden zur Motivationsförderung weiterzuentwickeln!

Eichstätt und Luzern (CH) im Juli 2020  
Wolfgang Klug und Patrick Zobrist

**Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde bei Berufsbezeichnungen meist die grammatikalisch maskuline Form gewählt. Natürlich sind aber immer Männer und Frauen gemeint.

**Teil A:**  
**Theoretische und methodische**  
**Grundlagen**

Von Wolfgang Klug

# 1 Motivation im Zwangskontext – was ist das?

## Motivation als Schlüsselfaktor

Überall, wo Klienten gezwungen werden, sich der Sozialen Arbeit auszusetzen, ist „Motivationsarbeit“ ein Kerngeschäft sozialarbeiterischer Tätigkeit. So heißt es beispielsweise in den Standards der Bayerischen Bewährungshilfe: „Die Betreuung durch den Bewährungshelfer ist in erster Linie als Hilfe zur Selbsthilfe zu verstehen. Sie beinhaltet Motivation und Anleitung zu notwendigen Verhaltensänderungen.“ (Zentrale Koordinierungsstelle Bewährungshilfe 2012, 8) Motivationsförderung ist wohl die „Kernaufgabe der Arbeit im Zwangskontext“ (Mayer 2010, 156), denn sind die Klienten motiviert, an ihren Risikopotentialen zu arbeiten, senkt dies ihre Gefährlichkeit und die der möglichen Opfer. Die Motivation, nicht mehr straffällig zu werden, ist nach Farrall (2009) einer der Schlüsselfaktoren für den Ausstieg aus der Kriminalität. Auch andere Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit, wie z. B. Kinder- und Erwachsenenschutz, gesetzliche Betreuung etc. können, wie wir noch zeigen werden, als Zwangskontexte verstanden werden. Deshalb kommt der Motivationsarbeit eine besondere Bedeutung zu.

Fast zwangsläufig ergibt sich daraus die Frage: Was heißt das methodisch? Was wissen wir über Methoden der Motivationsförderung unter den besonderen Bedingungen der Zwangskontexte?

## 1.1 Ausgangskonstellationen im Zwangskontext

Soziale Arbeit im „Zwangskontext“ wird von Kähler und Zobrist ganz allgemein dadurch charakterisiert, dass Sozialarbeit es mit Kontaktaufnahmen zu tun hat, die „fremdinitiiert“ sind (Zobrist/Kähler 2017). Diese Definition ist sehr weit und insofern nicht präzise genug, weil sie zu wenig abgrenzt: „Selbst-initiiert“ sind die wenigsten Kontakte im Bereich der Sozialen Arbeit; drängende Partnerinnen, Arbeitgeber, drohender Wohnungsverlust – all das sind Beispiele von Drucksituationen, die unter diese Definition von „Zwangskontext“ fallen würden. Dadurch wäre nahezu jeder sozialarbeiterische Kontext ein Zwangskontext.

Wir wollen den Begriff „Zwangskontext“ deutlich enger fassen und von

allgemeinen „Drucksituationen“ abgrenzen, um damit die spezifische Anforderung für die Motivationsarbeit herauszuarbeiten. Nach unserer Auffassung hat „Zwangskontext“ in der Regel mit rechtlichen Vorgaben zu tun, die die Klienten unter Androhung von empfindlichen Konsequenzen zwingen, in Kontakt mit Sozialer Arbeit zu treten. Die Konsequenzen ergeben sich nicht (nur) aus der Zwangslage, in die sich die Klienten gebracht haben (z. B. drohende Wohnungslosigkeit), aus der heraus Soziale Arbeit helfen könnte, sondern aus dem Gesetz selbst: seien es rechtliche Konsequenzen aus der Kontaktvermeidung (z. B. für die Bewährung), seien es existenzielle Folgen, die sich durch mangelnde Mitwirkung ergeben (z. B. Kürzung oder Streichung der Sozialhilfe), sei es die juristische Vollmacht, den Klienten direkt zu etwas zwingen zu können (z. B. im Bereich Betreuung oder Kinder- und Erwachsenenschutz). All diesen Kontakten ist gemeinsam, dass der Klient nicht nur nicht aus eigenem Antrieb Kontakt mit dem Sozialen Dienst aufnimmt, sondern dass es auch keine (rechtliche) Alternative dazu gibt (Zobrist/ Kähler 2017).

Eine für das fachliche Verständnis des Zwangskontexts entscheidende Folge ist darin impliziert: Der Zwangskontext gilt auch für die Fachkräfte, denn auch diese haben nicht die Möglichkeit, den beispielsweise zur Bewährung verurteilten Menschen wegen mangelnder Behandlungs- und Veränderungsmotivation abzulehnen.



### „Freie“ Beratungsstellen vs. Zwangskontext

Ein Klient stellt sich vor, aber leugnet die Tat, arbeitet unzureichend mit und nimmt vereinbarte Termine häufig nicht wahr. In einer „freien“ Beratungsstelle würde er wieder nach Hause geschickt, wie es beispielsweise die „Standards und Empfehlungen für die Arbeit mit männlichen Tätern im Rahmen von interinstitutionellen Kooperationsbündnissen gegen Häusliche Gewalt“ vorsehen (Liel et al. 2008, 36f.). Ein Täter mit dem gleichen (Nachtat-)verhalten kann in der Bewährungshilfe nicht zurückgewiesen werden, insofern gilt hier der „Zwangskontext“ für Bewährungshelfer und Klient.

Aus diesem fundamentalen Unterschied zwischen „Zwangskontext“ und „freier“ Beratungsstelle ergeben sich die fachlichen Anforderungen, von denen hier die Rede sein soll: Was tun mit jemandem, die/der nicht an dem arbeiten will, was sie/ihn in die schlimme Lage gebracht hat? Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die diesbezüglichen Möglichkeiten und Methoden Sozialer Arbeit in fachlichen Diskursen in dem Maße debattiert werden, in dem die Gestaltung des Zwangskontexts als fachliche Auf-

gabe gesehen wird (z. B. Zobrist/Kähler 2017, Gumpinger 2001, Gehrman/Müller 2010, Conen/Cecchin 2011).

**Behandlungsmotivation vs. Veränderungsmotivation**

Unser spezifisches Thema ist die Frage der Motivation im Zwangskontext. Wie wir noch sehen werden, ist hier zunächst sehr entscheidend, was wir unter „Motivation“ verstehen: Diese kann verstanden werden als „Behandlungsmotivation“, also die Motivation, sich einer bestimmten Form von Vorgabe zu unterziehen, oder als „Veränderungsmotivation“, die die Bereitschaft eines Klienten definiert, sich selbst und bestimmte Aspekte seines Lebens verändern zu wollen, ob mit oder ohne Hilfe (López Viets et al. 2002, McMurrin 2002). Wir werden sehen, wie wichtig der Unterschied ist, wenn diese beiden Aspekte noch einmal genauer beleuchtet werden.

**Zwangskontext und Motivation**

Grundlegend sind an dieser Stelle zwei Aspekte: Der Zwangskontext allein sagt noch nichts aus über die motivationale Ausgangslage des Klienten. Im Unterschied zu manchen Praktikern, die konstatieren, man könne wegen des Zwangskontexts generell nicht mit Motivation rechnen, bleibt mit Kähler und Zobrist festzuhalten: Es kann sein, dass beispielsweise auch zu Beginn der Bewährungshilfe „der Proband im Rahmen einer verordneten Bewährungshilfe ungeachtet der von außen kommenden Auflage motiviert und kooperationsbereit ist“ (Zobrist/Kähler 2017, 19).

**Hilfe und Kontrolle**

Ein Zweites: Arbeit im „Zwangskontext“ bedeutet Interventionen, die von Klienten möglicherweise gar nicht gewünscht sind. Dies muss nicht so bleiben, denn helfen kann man selbstverständlich nur dem, der Hilfe will. Hier setzt unsere Überlegung an: Schott-Leser und Leser gehen zu Recht davon aus, dass von „Hilfe“ nicht gesprochen werden kann, wenn es kein Hilfersuchen gibt (Schott-Leser/Leser 2016). Wenn „Hilfe“ – verstanden als ein Zusammenwirken zwischen dem Hilfebedürftigen und seinem Helfenden zur Veränderung eines beidseitig als veränderungsbedürftig angesehenen Zustandes – vom Klienten nicht gewünscht wird, die Fachkraft jedoch mit dem Menschen an dem arbeiten muss, an dem er nicht arbeiten will, stellt sich die Frage, was der Professionelle tun kann, um seinen Klienten dabei zu unterstützen, sich helfen zu lassen. Was weiß die Wissenschaft davon, wie solche Kontakte motivierend gestaltet werden können? Was weiß sie von Motivation, von Motivationsentstehung und Motivationsdiagnostik? Vor allem aber: Was weiß sie von den Menschen, die sich trotz erkennbarer Probleme weigern, sich helfen zu lassen?

Diese einführenden Bemerkungen werden im Folgenden noch vertieft, vorab aber gilt es, einige grundsätzliche Überlegungen über das Phänomen „Motivation“ anzustellen.

## 1.2 Was ist Motivation?

Ganz allgemein bezeichnet der Begriff „Motivation“ (lat. *movere* = bewegen) „die aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“ (Rheinberg 2009, 668). Zunächst geht es also bei den Fragen der Motivation um „das Verfolgen eines angestrebten Ziels“ (Heckhausen/Heckhausen 2018, 2), mithin um diejenigen psychischen Prozesse, die mit dem Setzen von Zielen und deren Verfolgung aufgrund der Wünschbarkeit und Realisierbarkeit zu tun haben. Die Motivationspsychologie fragt beispielsweise, wieso es leicht fällt, manche Entschlüsse in die Tat umzusetzen und andere nicht. Gemeinsam ist dem, was wir als Motivation bezeichnen, das „Streben nach Wirksamkeit und der Organisation von Zielengagement und Zieldistanzierung“ (Heckhausen/Heckhausen 2018, 2). Insofern hat Motivation sowohl mit Kognitionen, also Bewertungen von Zuständen (Vorteile und Nachteile, vermutliche Gewinn- und Verlustanteile), als auch mit emotionaler Vermittlung zu tun. Mit diesen Abgrenzungs- und Verbindungsfragen von Motivation zu Emotion und Verhalten beschäftigt sich ein breiter Zweig der Psychologie, die Motivationspsychologie nämlich, deren Wurzeln Rudolph bereits in der Triebtheorie Freuds festmacht (Rudolph 2009).

**Definition**

Wenn es demnach also um den Wunsch eines Menschen geht, sich in einem Ziel wirksam zu sehen, stellt sich die Frage, welche Bedingungen vorherrschen müssen, dass ein Menschen „die Energie zu seinem Tun“ mobilisiert, „und was die Ausrichtung seiner Tätigkeit bestimmt“ (Gage/Berliner 1996, 337).

**„Unmotiviert“  
gibt es nicht**

Mit einer so umfassenden Theorie von „Motivation“ ist eines jedenfalls klar: „Unmotivierte“ Menschen gibt es prinzipiell nicht, denn solange ein Mensch lebt, hat er einen „Antrieb“, und sei es – wie Maslow (1954) in seiner sehr frühen Motivationstheorie schreibt – die Motivation, seinen Hunger zu stillen. Wenn also bei Fachkräften von „Unmotivierten“ die Rede ist, dann kann dies nicht bedeuten, dass ein Mensch völlig motivationslos ist. Es heißt vielmehr, dass sich die Motivationslage vielleicht nicht so darstellt, wie es die Beratungsfachkraft gern hätte.



### Die Suche nach dem verlorenen Schlüssel

Deren Situation lässt sich vielleicht in einer kleinen Geschichte beschreiben: Ein guter Mensch möchte einem Betrunknen helfen, seinen Schlüssel zu finden, den dieser verloren hat. „Nach langer vergeblicher Suche fragt der Helfende den Betrunknen, ob er sicher sei, dass er den Schlüs-