

Teil B Methodische Anknüpfungen und Vorschläge

Verantwortungsübernahme und Verhaltensänderung



Klaus Mayer
Diplompsychologe/Psychologischer Psychotherapeut, Amt für Justizvollzug Kanton Zürich und Lehrbeauftragter an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

73

Storch (2002) betrachtet die eigene Kontrolle über die Erreichung eines Ziels als eines von drei Kernkriterien für die Formulierung handlungswirksamer, also motivierender Veränderungsziele. Die Kernkriterien lauten: (1) das Ziel sollte als Annäherungsziel formuliert sein, (2) seine Realisierbarkeit sollte der Kontrolle des Klienten unterliegen und (3) das Ziel muss durch einen deutlich beobachtbaren positiven somatischen Marker gekennzeichnet sein (d.h. seine Formulierung oder Visualisierung sollte beim Klienten positive Gefühle auslösen).

74

Selbstwirksamkeitserwartung bezeichnet die Erwartung einer Person, eine bestimmte Handlung aufgrund eigener Fähigkeiten erfolgreich ausführen zu können. Eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung kennzeichnet eine Person, die davon überzeugt ist, etwas bewirken und Ziele erreichen zu können. Bandura (1997) nennt vier verschiedene Quellen der Selbstwirksamkeitserwartung: (1) Erfolg bei der Bewältigung schwieriger Situationen, (2) Beobachtung erfolgreicher Vorbilder, (3) wahrgenommene soziale Unterstützung und (4) eigene

1. Unterstützung zur Verhaltensänderung als nachhaltige Hilfe zur Problembewältigung

Problematische Lebenssituationen sind in der Regel das Ergebnis vieler Einflussfaktoren und Ursachen. Um zu einer nachhaltigen Verbesserung zu kommen, ist es nötig, sich auch mit den Verhaltensweisen der Klienten zu befassen, die zur Entstehung der problematischen Lebenssituation beigetragen haben und immer noch zu deren Aufrechterhaltung beitragen. Wenn maladaptive Verhaltensweisen nicht verändert werden können, muss damit gerechnet werden, dass die betreffende Person über kurz oder lang erneut mit ähnlichen Problemen konfrontiert wird. Darum bedeutet eine nachhaltige Hilfe nicht zuletzt auch, die Fähigkeit der unterstützten Person zu fördern, bestimmte herausfordernde Situationen in Zukunft möglichst selbstständig bewältigen zu können. Hilfe zur Problemlösung führt also auch über Unterstützung bei der Veränderung von problematischen Verhaltensweisen. Ein verhaltensbezogener Zugang fokussiert auf das Verhalten, das zur Aufrechterhaltung der problematischen Lebenssituation beiträgt, ohne dabei andere Ursachen auszublenden und zu vernachlässigen (Abbildung 1).

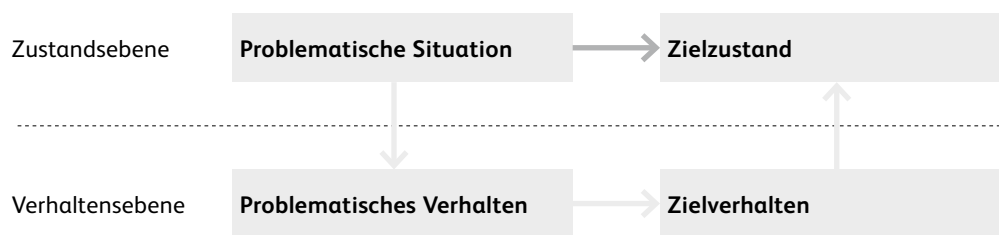


Abbildung 1: Verhaltensorientierter Ansatz zur Problembewältigung

2. Verhaltensänderung ist Hilfe zur Selbsthilfe

Der Ansatz, das Verhalten zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verändern, hat eine Reihe von Vorteilen. Auf der Verhaltensebene können Veränderungsziele formuliert werden, deren Erreichen durch die Klienten und Klientinnen selbst kontrolliert werden kann.⁷³ Wenn diese beginnen, adäquates Bewältigungsverhalten zu zeigen, erfahren sie häufig rasch eine positive Rückmeldung auf ihre Bemühungen, was die Selbstwirksamkeitserwartung stärkt.⁷⁴ Verhaltensänderungen bieten die Chance einer nachhaltigen Verbesserung und tragen dazu bei, die erneute Entstehung einer solchen oder ähnlichen problematischen Lebenssituation zu vermeiden. Direkt am Klientenverhalten zu arbeiten führt zu einer Kompetenzförderung und damit zu einer Verbesserung der Fähigkeiten, mit bestimmten Situationen umzugehen (Abbildung 2). Ein verhaltensorientierter Ansatz beinhaltet jedoch auch, sich als Fachperson nicht nur in der Rolle des/der Helfenden zu sehen, sondern sich auch klar dazu zu bekennen, direkt Einfluss auf das Verhalten der Klientin beziehungsweise des Klienten zu nehmen.

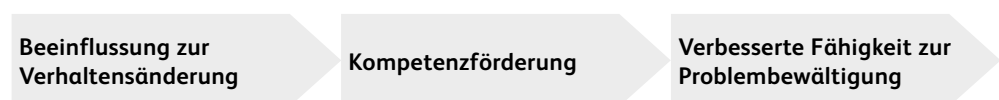


Abbildung 2: Verhaltensänderung als Hilfe zur Selbsthilfe über die Förderung von Kompetenzen

physiologische Reaktionen auf herausfordernde Situationen, die als Schwäche interpretiert werden und so Selbstzweifel fördern.

75

Conen & Cecchin (2007) weisen darauf, dass viele professionelle Helfer im Zwangskontext nicht berücksichtigen, dass Klienten oft zwischen dem von aussen auf sie gerichteten Veränderungsdruck und ihren Bedürfnissen, gegenwärtige Rollen und Muster zu schützen, feststecken und sich vor diesem Hintergrund schertun, Aufforderungen zur Verhaltensänderung und damit verbundene Kritik anzunehmen.

76

Verhaltensorientierte Beratung wird als CAS-Programm der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit angeboten.

77

Festinger (1957) bezeichnet mit dem Begriff der Kognitiven Dissonanz einen unangenehmen Spannungszustand, der auftritt, wenn ein Mensch mehrere Bewusstseinsinhalte zugleich hat, die nicht miteinander vereinbar sind, zum Beispiel wenn (1) man eine Entscheidung trifft, obwohl die Alternative auch sehr attraktiv war, (2) eine getroffene Entscheidung sich als Fehler erweist, (3) eine begonnene Sache sich als anstrengender als erwartet erweist, (4) man erkennt, dass man ein Ziel nicht erreichen kann, (5) man grosse Anstrengungen unternommen hat und das Ergebnis sich nicht als so gut wie erwartet erweist oder (6) man sich konträr zu eigenen Überzeugungen verhalten hat. Festinger postuliert, dass ein grosses Bedürfnis besteht, diesen Spannungszustand zu lindern bzw. zu beenden und dass dazu bestimmte kognitive Strategien (wie zum Beispiel ein Herunterspielen des Widerspruchs zwischen Einstellung und Verhalten) eingesetzt werden können.

3. Ein gemeinsames Problemverständnis als Grundlage eines Arbeitsbündnisses

Wie können Verhaltensänderungen angeregt und unterstützt werden? Besonders im Zwangskontext ist die Arbeit mit den Klienten häufig von der paradoxen Situation geprägt, dass eine Fachperson Probleme besprechen möchte, über welche die Klientel nicht sprechen möchte. Sei es, weil sie diese gar nicht als Probleme wahrnehmen, einer Auseinandersetzung mit ihnen ausweichen möchten oder die Probleme nicht mit der Fachperson, sondern anderweitig lösen wollen. Eine Problemdefinition durch die beratende Fachperson stösst erfahrungsgemäss auf Widerspruch, denn niemand liebt es, sich von anderen Personen erzählen zu lassen, welche Probleme man hat.⁷⁵

Ein konstruktiver Ansatzpunkt in einer solchen Situation ist die Durchführung einer Problemerkklärung, um zu einer gemeinsamen Problemwahrnehmung und -definition zu kommen. Im Rahmen der Verhaltensorientierten Beratung⁷⁶ wird unter Problemerkklärung ein strukturiertes Vorgehen verstanden, das im Prinzip aus der gemeinsamen Beantwortung einer Reihe von Fragen besteht. Fragen, die sich um die augenblickliche Lebenssituation des Klienten/der Klientin und seine/ihre Verhaltensweisen, die diese Situation aufrechterhalten, drehen.

Ein gemeinsames Problemverständnis wird als grundlegend für ein funktionierendes Arbeitsbündnis betrachtet. Daher steht die Problemerkklärung am Anfang eines Arbeitsprozesses, der nach der Problemerkklärung die Stufen Veränderungskklärung (*Lohnt es sich, an einer Veränderung zu arbeiten?*) Zielklärung (*Was genau soll erreicht werden?*), Veränderungsförderung (*Was hilft der Klientin/dem Klienten bei einer Veränderung?*), Transfersicherung (*Gelingt eine Umsetzung der Veränderungen im Alltag?*) und Veränderungsstabilisierung (*Wie kann der Klient/die Klientin die Veränderungen längerfristig aufrechterhalten?*) umfasst (Abbildung 3).



Abbildung 3: Arbeitsphasen einer strukturierten veränderungsorientierten Beratung

4. Verantwortungskklärung ist ein grundlegendes Element der Problemerkklärung

Eine Problemerkklärung umfasst die Klärung der augenblicklichen Situation der Klientel (Problemanalyse), ihrer Verhaltensweisen, die zur Entstehung beziehungsweise Aufrechterhaltung der belastenden Situation beitragen (Verhaltensanalyse) und die Klärung der Verantwortung für die derzeitige Situation beziehungsweise deren Veränderung (Verantwortungskklärung). Welchen Sinn hat eine Verantwortungskklärung? Immer wieder berichten Fachpersonen vom Eindruck, die ganze Arbeit alleine machen zu müssen und erleben die Klientel in den Beratungsgesprächen so, als ob sie das Ganze gar nichts angehe. Eine häufige Ursache dieser Dynamik besteht darin, dass die Klientel sich nicht für die zu besprechenden Probleme beziehungsweise deren Lösung verantwortlich fühlen. So ist es aus ihrer Sicht konsequent, sich nicht mit voller Kraft für die in der Beratung festgelegten Ziele zu engagieren. Vor der gemeinsamen Suche nach Zielen und Wegen, diese zu erreichen, kann es also durchaus sinnvoll, wenn nicht gar notwendig sein, sich mit der Frage zu beschäftigen, ob und in welcher Weise sich der Klient oder die Klientin für die anstehenden Probleme und deren Bewältigung verantwortlich sieht.

5. Einige gute Gründe, sich nicht verantwortlich zu fühlen

Nicht wenigen Klientinnen und Klienten gelingt es, lange Zeit in schwierigen und zum Teil sehr belastenden Lebenssituationen auszuharren. Dafür gibt es gute Gründe, die im Umgang dieser Personen mit ihren Problemen und Belastungen zu finden sind. Die Auseinandersetzung mit Problemen führt zu unangenehmen Emotionen und Spannungszuständen, besonders, wenn die betreffende Person den Eindruck hat, die Dinge aus eigener Kraft nicht zum Besseren wenden zu können. Diese unangenehmen Spannungszustände⁷⁷ lassen sich jedoch durch einige gedankli-

che Entlastungsstrategien lindern. So kann ein Problem nicht also solches anerkannt werden, sondern wird verleugnet (Das ist kein Problem für mich), bagatellisiert (Das ist alles nicht so schlimm) oder normalisiert (Bei anderen ist es doch auch nicht besser). Hinzu kommt die Tendenz, sich für die Entstehung und Lösung von Problemen nicht verantwortlich zu fühlen, sondern diese Verantwortung an andere Instanzen zu delegieren (Ich kann da gar nichts machen, sondern ... müsste endlich mal was tun). Solange sich jemand nicht für ein Problem verantwortlich fühlt, solange geht ihn dieses Problem und die Suche nach Lösungen nichts an. Es gibt daher keinen Grund, sich aktiv um eine Veränderung zu bemühen. Besonders verständlich wird diese Haltung vor dem Hintergrund des Selbstschutzes. Je weniger sich jemand zutraut, mit einer schwierigen Situation fertig zu werden, desto stärker wird er auf andere setzen und eigene Bemühungen meiden, um sich vor einem erwarteten Misserfolg zu schützen (Egal was ich versuche, es nützt nichts). Diese Haltungen sind in der Regel keine Schutzbehauptungen, sondern Ausdruck von Misserfolgs- und Hilflosigkeitserfahrungen, die von diesen Menschen nicht konstruktiv verarbeitet werden konnten.

6. Verantwortungsübernahme und Veränderungsmotivation

Viele Verhaltensänderungsprozesse beginnen, wenn sich die betreffende Person noch in der Phase der Absichtslosigkeit⁷⁸ befindet, also keine Problemeinsicht und Veränderungsabsicht zeigt. Ein Weg zur Förderung von Veränderungsmotivation besteht darin, individuelle Entlastungsstrategien zu hinterfragen. Dazu zählt besonders die Tendenz, sich nicht verantwortlich zu fühlen. Ohne Verantwortungsübernahme gibt es für den Klienten/die Klientin keinen Grund, aktiv in einen Klärungs- und Veränderungsprozess einzusteigen. Das Thema Verantwortung ist heikel und wird daher nicht ohne Grund in vielen Beratungsgesprächen gemieden. Sobald das Thema Verantwortung angesprochen wird, aktiviert das bei nicht wenigen Klienten und Klientinnen die Befürchtung, nun als Alleinschuldige für ihre Lebenssituation eingestuft und im Sinne von Eigenverantwortung mit den sie überfordernden Problemen alleine gelassen zu werden. Wie also kann eine behutsame Klärung der Verantwortung gelingen?

7. Worum geht es bei der Verantwortungsklä rung – und worum nicht?

Verantwortungsklä rung bedeutet nicht eine alleinige Verantwortlichmachung des Klienten. Vielmehr bedeutet es, nüchtern zu betrachten, wer wofür verantwortlich ist. In der Regel wird man dabei auf mehrere Personen stossen, die jeweils ihren Teil der Verantwortung am Zustandekommen einer schwierigen Situation haben. Das Ziel ist, dass der Klient/die Klientin seinen/ihren Teil der Verantwortung erkennen und anerkennen kann, und nicht, sich für alles verantwortlich zu fühlen. Dazu ist es auch wichtig, Verantwortung von Schuld zu trennen. Die Schuldperspektive sucht eine/n Schuldige/n für ein Problem, die/der sich dann entsprechend schlecht (nämlich schuldig) fühlen sollte. Die Verantwortungsperspektive sucht nach Erkenntnis zum Zustandekommen eines Problems, um daraus Lösungsmöglichkeiten ableiten zu können sowie die betroffenen Menschen an die Suche nach diesen Lösungsmöglichkeiten zu binden. Verantwortungsklä rung sollte demnach nach dem Prinzip des geleiteten Entdeckens durchgeführt werden. Bei diesem wird gemeinsam entdeckt, wer wofür verantwortlich ist und nicht vom Beratenden erklärt, welche Verantwortungen die Klientin hat.

8. Verursacher-Prinzip versus Betroffenen-Prinzip

Einen Weg dazu bietet die Differenzierung in Verursacher- und Betroffenen-Prinzip. Nach dem Verursacher-Prinzip ist diejenige Instanz oder Person für die Lösung eines Problems verantwortlich, die dieses Problem verursacht hat. Wer nun die Verursachung seiner Probleme bei anderen sieht, ist damit davon entlastet, sich um eine Lösung zu kümmern. Was im Leben aber auch oft genug bedeutet, weiter mit der problematischen Situation zu leben, da die tatsächlichen oder vermeintlichen Verursacher nicht greifbar oder nicht bereit sind, an einer Lösung mitzuwirken. Nach dem Betroffenen-Prinzip ist der- respektive diejenige für die Lösung eines Problems verantwortlich, der/die davon betroffen ist. Aus dieser Perspektive ist es folgerichtig, selbst aktiv zu werden, um die Dinge zu ändern, die im eigenen Leben nicht richtig laufen, anstatt mit dem Finger auf andere zu zeigen, die dies tun sollten.

78

Prochaska (2007) entwickelte gemeinsam mit den Kollegen Norcross und DiClemente im Rahmen des so genannten Transtheoretischen Modells das Konzept der Phasen der Verhaltensänderung, das typische Phasen eines Verhaltensänderungsprozesses beschreibt: (1) Absichtslosigkeit (die Person beabsichtigt nicht, ein bestimmtes Verhalten in absehbarer Zeit zu ändern), (2) Absichtsbildung (die Person fasst den Entschluss, ihr Verhalten zu ändern), (3) Vorbereitung (die Person überlegt, wann und auf welche Weise dies geschehen kann), (4) Umsetzung (die Person setzt ihr Vorhaben um) und (5) Aufrechterhaltung (die Person behält die Verhaltensänderung bei).

9. Entscheidungsrekonstruktion

Ein weiteres wichtiges Prinzip der Verantwortungsklä rung besteht in der Betrachtung von Entscheidungen, die eine Person getroffen hat. Wer eine Entscheidung trifft, ist dafür verantwortlich. Bei einer Rekonstruktion derjenigen Entscheidungen, die uns in eine bestimmte Lage geführt haben, wird rasch deutlich, dass wir uns in diesen entscheidenden Momenten immer auch anders hätten entscheiden können – was womöglich zu besseren Konsequenzen geführt hätte. Auch eine Entscheidungsrekonstruktion sollte nicht der Beweisführung dienen, dass eine Klientin oder ein Klient an ihrer/seiner Lage selbst schuld ist, sondern der offenen und neugierigen Klärung, wie es zur momentanen Situation der betroffenen Person gekommen ist und was sie dazu beigetragen hat. Denn genau dies eröffnet die Perspektive zu erkennen, welche Entscheidungen in Zukunft sinnvoller wären, um eine Situation zu verbessern.

10. Retrospektive und prospektive Verantwortungsübernahme

Die Übernahme von Verantwortung kann in zwei Richtungen gehen. Retrospektive Verantwortungsübernahme bedeutet anzuerkennen, welchen Anteil man selbst für das Entstehen einer schwierigen Situation hat und es deshalb angemessen ist, sich damit zu beschäftigen. Prospektive Verantwortungsübernahme bezieht sich auf die Zukunft und den Vorsatz, sich in bestimmten Situationen anders als bisher zu verhalten, um eine Situation zu verbessern oder ein erneutes Auftreten eines Problems zu vermeiden.

11. Verantwortungsübernahme und Selbstwirksamkeit

Verantwortungsklä rung soll dazu dienen, zu einer angemessenen Beurteilung der eigenen Verantwortung zu kommen. Das umfasst immer auch, zu erkennen, wofür man selbst verantwortlich ist und wofür nicht. Die wenig konstruktive Haltung, sich gar nicht verantwortlich zu fühlen (und damit auch nicht verpflichtet zu sein, sich um ein Problem zu kümmern) oder sich für alles verantwortlich zu fühlen (und damit mehr Verantwortung zu übernehmen als angemessen ist), soll verändert werden in Richtung einer realitätsgerechten Verantwortungsübernahme.

Die andere Seite der Verantwortungsmedaille besteht aus den wahrgenommenen Möglichkeiten. Ein Klient respektive eine Klientin wird in eine recht unangenehme Situation geraten, wenn er/sie die Verantwortung für Problemlösungen erkennt, zu denen er/sie sich aber nicht fähig sieht. Verantwortungsklä rung muss also immer einhergehen mit dem Blick auf die Ressourcen der Klientel, auf deren Möglichkeiten und Stärken, um mit dem Angebot Fertigkeiten und Kompetenzen zu fördern. Hier schliesst sich der Kreis eines verhaltensorientierten Ansatzes. Verantwortung und Möglichkeiten müssen sich entsprechen, um die Motivation der Klientel zu einer Verhaltensänderung wirksam zu fördern.

Literatur

- Bandura, A. (1997) *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Conen, M.-L. & Cecchin, G. (2007) *Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden?* Heidelberg: Carl-Auer.
- Festinger, L. (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Prochaska, J. (2007) *Stages of Change – Phasen der Verhaltensänderung, Bereitschaft und Motivation*. In J. Kerr, R. Weitkunat & M. Moretti (Hrsg.) *ABC der Verhaltensänderung*. München: Urban und Fischer.
- Storch, M. & Krause, F. (2002) *Selbstmanagement – ressourcenorientiert*. Bern: Verlag Hans Huber.