

Zur Hilfe gezwungen

Die Nähe von Hilfe und Zwang in der Sozialen Arbeit

Text: Marie-Luise Conen

In vielen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit sind MitarbeiterInnen mit KlientInnen konfrontiert, die unfreiwillig mit ihnen zu tun haben. Diese sehen dabei oftmals das von den Fachkräften thematisierte Problemverhalten nicht. Viel Arbeit wird daher vonseiten der Fachkräfte verwendet, um die Klienten zu motivieren und sie für eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit gewinnen zu können. Dabei wird ausser Acht gelassen, dass eine Arbeit mit Klienten in Zwangskontexten nicht auf einer Vertrauensbasis beruht, sondern in einem Konflikt ihre Grundlage hat: Die Klienten zeigen ein sozial unerwünschtes Verhalten. Der Staat duldet bestimmte Verhaltensweisen nicht und fordert zu Verhaltensänderungen auf. Die Arbeit im Zwangskontext erfordert deshalb, dass die Mitarbeiter der Institutionen der sozialen Kontrolle den Druck bzw. Zwang ausüben – und nicht die Fachkräfte, die beauftragt werden, mit den Klienten an diesen Veränderungen zu arbeiten.

Ausgangslage ist immer die Tatsache, dass Institutionen der sozialen Kontrolle, die vom Staat beauftragt sind, im Verhalten der Klienten ein Problem sehen. Von Klienten eine Problemeinsicht zu erwarten, erweist sich als wenig hilfreich. Aufgabe der Fachkräfte ist es, mit den Klienten an Veränderungen in ihrem Verhalten zu arbeiten. Dabei ist es von Bedeutung, dass sie das ablehnende Verhalten der Klienten nicht als persönlich betrachten, sondern se-

das, was geschieht – ausser durch Verweigerung, Ablehnung und ähnliche Methoden. Oft haben Klienten keine Vorstellung davon, was ihnen helfen könnte; dies kann zum einen auf Erfahrungen mit vorhergehenden Hilfen beruhen, die ihnen gezeigt haben, dass dies auch nicht weiterhilft, zum anderen zeigen diese Klienten oftmals eine ausgeprägte pessimistische oder gar fatalistische Haltung. Sie haben von sich nicht die Einschätzung, einwirkend, gestaltend oder auf ihr Leben Einfluss nehmend zu sein. Daher ist es notwendig, mit den Klienten zunächst daran zu arbeiten, dass sie Möglichkeiten der Einflussnahme haben. Erst wenn sie in ihren Fähigkeiten ausreichend gestärkt wurden, können sie oftmals ihre Möglichkeiten erkennen und nutzen.

Bei Fachkräften könnte sich die Idee entwickeln, dass ein konstruktiver Nutzen von Zwang bedeutet, dass sich Menschen durch Druck und Zwang verändern; dies ist jedoch nicht der Fall. Menschen suchen immer einen Raum und Rahmen, in dem sie ihre Autonomie zu wahren suchen – und sei dieser noch so klein! Maturana (1982) geht davon aus, dass es nicht möglich ist, Menschen in ihren inneren Haltungen, Gedanken, Wahrnehmungen oder Zuständen zu instruieren. Eine Kontrolle darüber ist gegebenenfalls durch Macht- und Herrschaftsausübung möglich – solange diese ausgeübt wird. Entfällt sie, verhalten sich die Menschen ihren eigenen Vorstellungen entsprechend. Zwang

Fachkräfte sollen Hoffnung auf eine positive Veränderung entfachen

hen, dass dieses Ausdruck ihrer gegenwärtigen Situation ist und ein Interessenskonflikt zwischen Klienten und Fachkräften besteht. Für die Gestaltung der Arbeit ist es entscheidend, inwieweit die Fachkräfte davon absehen können, nicht bereits zu Beginn die Einhaltung von Bedingungen zu fordern, sondern deren Erfüllung als Teil des Ergebnisses zu sehen. Ausschlaggebend ist, dass die Fachkräfte Hoffnung auf positive Veränderungen entfachen können.

Denn Die Klienten befinden sich im Allgemeinen in einer Situation, in der sie sich zunächst völlig ausgeliefert fühlen und nicht davon ausgehen, dass sie Einfluss haben auf

Marie-Luise Conen ist dipl. Psychologin und Pädagogin mit Master of Education (M.Ed.), Temple University. Sie ist Systemische Familientherapeutin, Leiterin des Context-Instituts in Berlin und hat zahlreiche Fachliteratur veröffentlicht.



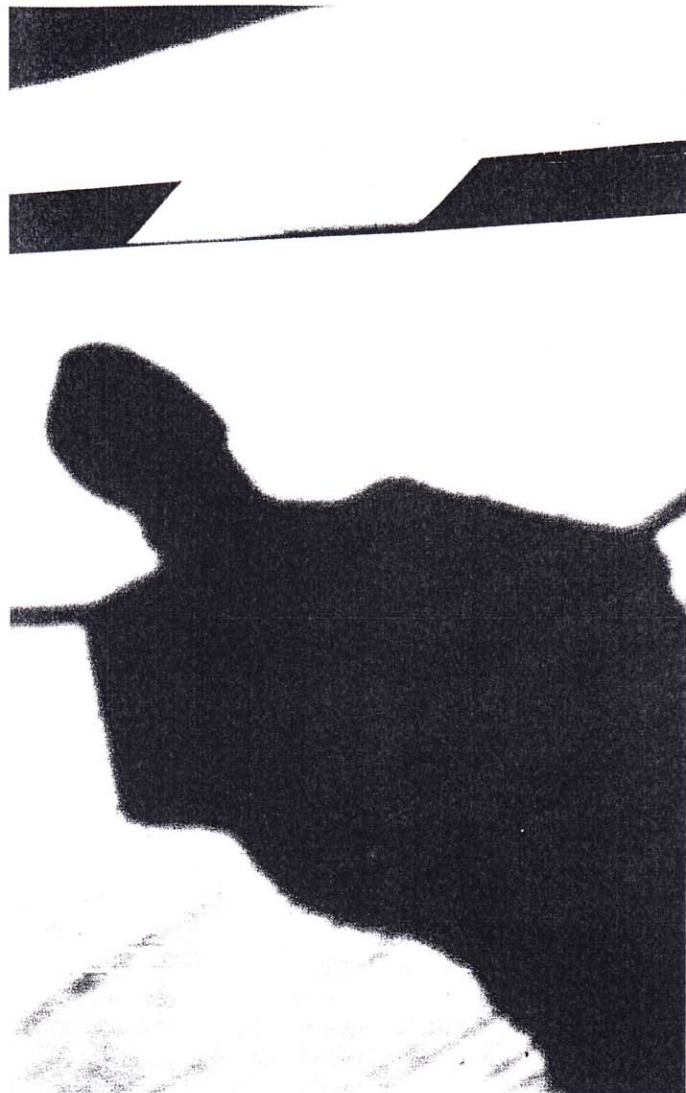
In eigener Sache

Unsere Redaktionsgruppe sucht eine Fachperson in Soziokultureller Animation

Die Fachzeitschrift SozialAktuell schafft Raum für fachliche Auseinandersetzungen in der Sozialen Arbeit. Zur Unterstützung der Redaktionsleitung in inhaltlichen und fachlichen Fragen suchen wir als neues Mitglied für die 14köpfige, ehrenamtliche Redaktionsgruppe eine Fachperson in Soziokultureller Animation! Als Redaktionsmitglied

- übernehmen Sie die inhaltliche Verantwortung und die selbständige Konzipierung von ein bis zwei Themenschwerpunkten pro Jahr;
- sind Sie zuständig für die Suche nach geeigneten FachautorInnen und die Auftragserteilung;
- treffen Sie sich vier Mal pro Jahr mit der Redaktionsgruppe und der Redaktionsleitung zu einer halbtägigen Redaktionsitzung. Kennen Sie sich aus in der Soziokulturellen Animation? Haben Sie genügend freie Kapazitäten für die weitgehend ehrenamtliche Tätigkeit und die Bereitschaft für ein verbindliches Engagement? Haben Sie Interesse an der Vermittlung von Themen der Sozialen Arbeit, redaktionelles Flair, konzeptionelles Denken und organisatorische Fähigkeiten? Dann melden Sie sich bei uns! Idealerweise können Sie ab Anfang 2013 am Themenschwerpunkt der Oktober-Ausgabe 10/2013 mitarbeiten.

Kontakt: Ursula Binggeli, Redaktion SozialAktuell, Schwarztorstrasse 22, 3001 Bern, Tel. 031 380 83 00 (Zentrale), 031 380 83 07 (direkt), E-Mail: redaktion@sozialaktuell.ch, Internet: www.sozialaktuell.ch



und Druck ermöglichen auch in der Sozialen Arbeit lediglich, dass sich die Klienten mit den Fachkräften in einem Raum befinden bzw. sich «gemeinsam an einen Tisch» setzen. Wollen Fachkräfte diese Situation konstruktiv nutzen, bedarf es eines entsprechenden Konzeptes (Conen 2007 u. 1997).

Das Interesse der Klienten ist darauf gerichtet, nicht mit den Fachkräften zusammenzuarbeiten. Da eine Zusammenarbeit nur möglich ist, wenn dieses Interesse aufgegriffen wird, heisst dies letztlich, «mit den Klienten daran zu arbeiten, wie die Klienten die Fachkräfte loswerden können». Diese Überlegung trägt dazu bei, dass die Fachkraft mit den Klienten eine Arbeitsbasis herstellen kann. Davon ausgehend ist es dann auch möglich, dass die Klienten sich damit auseinandersetzen, dass andere den gesetzlichen Auftrag haben, ihr Verhalten als nicht erwünscht definieren. Die Klienten können – wenn es ihnen die Arbeit an ihren Ressourcen und Stärken erlaubt, ihre Gestaltungsmöglichkeiten (wieder) zu sehen – sich dann entscheiden, ob sie den gewünschten Verhaltensänderungen nachkommen oder die angedrohten Konsequenzen tragen wollen. Viele Klienten entscheiden sich auf dieser Grundlage für ein angepassteres Verhalten, um den möglichen Sanktionen zu entgehen. Es gibt jedoch auch Klienten, die sich für das Beibehalten ihres «exzentrischen Verhaltens» (Cecchin et al. 2006) entscheiden.

Wichtig ist das Gefühl, selbst etwas bewirken zu können

In diesem Zusammenhang gilt es noch einmal zu betonen, dass eine Veränderung des Problemverhaltens nicht per se auf eine Aufforderung hin oder durch Druck möglich ist. Erst das Gefühl von Selbstwirksamkeit führt dazu, dass Klienten problematisches Verhalten, Haltungen und Einstellungen verändern können. Daher ist es vor allem aus systemischer Sicht notwendig, dass sie deutlich und eindringlich in ihren Stärken und Fähigkeiten sowie Ressourcen und Kompetenzen bestärkt werden. Bei einem Mangel im Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten kommt es häufig dazu, dass Klienten entweder die «Erfolge» der Fachkraft zuschreiben oder dass diese nur so lange anhalten, wie die Fachkraft mit ihnen arbeitet, dass sie also nicht anhaltend sind. In dieser ausgesprochenen Ressourcenorientierung ist es jedoch auch notwendig, zu sehen, dass die Klienten diese häufig nicht «aushalten», da eine solche positive Sichtweise von ihnen selbst für sie ungewohnt und ihnen unvertraut ist. Daher neigen dann nicht wenige Klienten dazu, das Helfersystem auszutesten und die Reichweite des Zutrauens in sie zu erkunden: «Trauen die mir das wirklich zu, wenn ich zeige, dass ich das (auch) nicht hinbekomme?» Bedauerlicherweise bestehen viele Fachkräfte diese Prüfungen durch ihre Klienten nicht. Das ist dazu angetan, dass die Klienten weiterhin in ihren negativen, pessimistischen Einschätzungen von sich selbst und ihrem Leben verfangen bleiben.

Denn Veränderungen werden entgegen einer verbreiteten Annahme nicht immer freudig begrüsst, sondern lösen auch Ängste und Furcht vor dem Unbekannten aus. Veränderungen sind im Leben vieler Klienten oftmals bedrohlich und gleichen einer Fahrt mit einem LKW im Gebirge, dessen Bremsen nicht funktionieren. Jede Kurve, sinnbildlich für die Veränderung, kann den LKW in die Schluchten abrutschen lassen. Daher verharren nicht wenige Klienten in ihren alten Verhaltensweisen, sehen keine Veränderungsmöglichkeiten und gehen Probleme erst unter Druck an. Der Druck zwingt sie, sich mit Problemen auseinanderzusetzen, die sie sonst übergangen hätten. Daher stellt Druck oder Zwang für die Klienten gegebenenfalls auch eine Möglichkeit dar, sich an die Bewältigung von Problemen heranzuwagen, die sie selbst – da sie keine Einwirkungsmöglichkeit sehen – nicht angegangen hätten.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass die Arbeit im Zwangskontext es erfordert, dass die Mitarbeiter der Institutionen der sozialen Kontrolle den Druck bzw. Zwang ausüben – und nicht die Fachkräfte, die beauftragt werden, mit den Klienten an diesen Veränderungen zu arbeiten.

Literatur

Cecchin, Gianfranco; Lane, G., u. Ray, W.A. (2006): Exzentrizität und Intoleranz. Eine systemische Kritik. In: Zeitschrift für systemische Therapie, 24, 3, 156–165

Conen, Marie-Luise (1997): «Unfreiwilligkeit» – ein Lösungsverhalten. In: Familiendynamik, 3, 282–297

Conen, Marie-Luise, u. Cecchin, Gianfranco (2007): Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten. Heidelberg: Carl-Auer Verlag

Maturana, Humberto (1982): Erkennen: Die Organisation und Verkörperung von Wirklichkeit. Braunschweig: Vieweg