

# Beratung/Training im Zwangskontext

**Dr. Alfred Fellingner-Fritz, MBA**





## Dr. Alfred Fellingner-Fritz, MBA

- FH-Lektor, Trainer, Organisationsberater, Coach und Supervisor.
- 19 Jahre Trainings- und Beratungserfahrung in Profit- und Non Profit Organisationen.
- Arbeitsschwerpunkte sind Supervision und Coaching, Gender und Diversity Projekte, Führungskräfte- und MitarbeiterInnenentwicklung, TrainerInnen/BeraterInnen-Fortbildungen sowie Prozessbegleitungen.
- Kontakt: [office@alfredfellingner.at](mailto:office@alfredfellingner.at), [www.alfredfellingner.at](http://www.alfredfellingner.at)

## ZIELE DES Vortrags

- Was bedeutet Zwangskontext?
- Doppelmandat
- Chancen vom Zwangskontext
- Widerstand im Zwangskontext
- Hilfreiche Strategien im Zwangskontext
- Literatur





## Was bedeutet Zwangskontext?

- Kontaktaufnahmen, die nicht von den KlientInnen selbst initiiert sind.  
(Kähler/Zobrist 2013, 18)
- Selbstinitiiert sind die wenigsten Kontakte im Bereich der Sozialen Arbeit: drängende ParterInnen, Arbeitgeber, drohender Arbeitslosengeld-Verlust  
(Klug, Zobrist 2013, 16f)
- Der Zwangskontext gilt auch für die Fachkräfte, denn auch diese haben nicht die Möglichkeit, den/die KlientIn wegen mangelnder Behandlungs- und Veränderungsmotivation abzulehnen.  
(Klug, Zobrist 2013, 17)

## Wie kommt es zum Zwangskontext?

- Selbstinitiierte Kontaktaufnahme, wobei die Initiative zur Kontaktaufnahme mit der sozialen Dienstleistungsstelle von KlientInnen ausgeht
- Kontaktaufnahme durch Netzwerkangehörige, wobei diese den/die Klienten/in bei der Suche nach geeigneten Hilfestellen unterstützen und zur Kontaktaufnahme ermutigen
- Kontaktaufnahme aufgrund rechtlicher Vorgaben, wobei gesetzliche Grundlagen den/die Klienten/in zur Kontaktaufnahme mit einer sozialen Dienstleistungsstelle zwingen.  
(vgl. Kähler 2005, S. 17)





*Beratung im Zwangskontext – Grundmuster*



## Doppelmandat

- Funktion sozialer Arbeit beinhaltet die KlientInneninteressen und die administrativ vermittelten Kontrollinteressen anderer Instanzen)
- (Böhnisch und Lösch 1973, zitiert nach Conen und Cecchin 2009, seit 20)
- **Doppelmandat:**
  - Hilfe/Unterstützung
  - Kontrolle

## Zwangskontext

- Professionelle HelferInnen sind immer Teil der Strukturen und Institutionen, die an Machtausübung beteiligt sind; beide – **soziale Kontrolle und Hilfe** – sind nicht vom sozialen Kontext unabhängig und schweben nicht in einem gesellschaftlichen Leerraum.

(Goldner 1993, Seite 215 zitiert nach Conen, Cecchin 2009, Seite 27f)





## Pull- und Pushfaktoren im Zwangskontext

- Kähler unterscheidet hierbei zwischen den Anreizen (*Pullfaktoren*) und den Druckmitteln (*Pushfaktoren*), die zu einer Inanspruchnahme von Hilfsangeboten führen  
(vgl. Kähler 2005, S. 43)
- Pullfaktoren: z.B. nach der Maßnahme gibt es die Aussicht auf einen „selbstgewählten“ teuren Kurs
- Pushfaktoren: z.B. Sperre des Arbeitslosengeldes

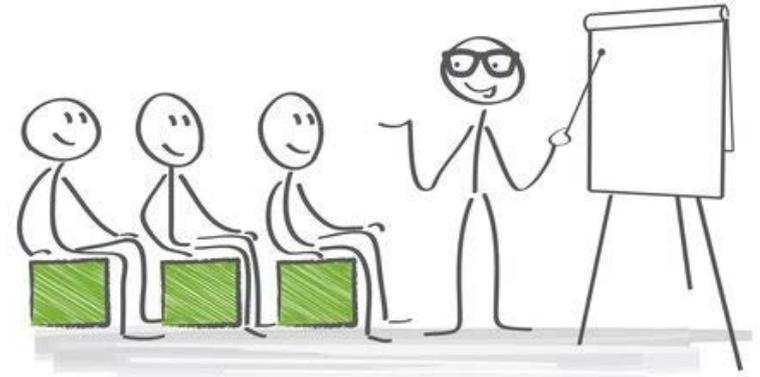
## Zwang wird subjektiv erlebt

- Zwang: nicht nur objektiver Faktor (Zuweisung durch Dritte) sondern auch subjektive Bewertung
- Daher Dichotomie freiwillig/unfreiwillig bzw. auch Dichotomie „Behandlungs/Teilnahmemotivation gegeben oder nicht – ist nicht haltbar und hat auch keine große Vorhersagekraft
- **Conclusio: kein Schubladendenken zu Zwang bzw. KlientInnen im Zwangskontext**



## Beispiele für Zwangskontexte

- Pflichtschulbereich
- Firmeninterne Seminare
- Lehrgänge, wo es Anwesenheitsverpflichtungen und Seminare gibt, die nicht alle gleich begeistern und trotzdem besucht werden müssen
- Supervision in Organisationen
- AMS-Kurse
- Therapie statt Strafe
- .....





## Zwangskontext

In vielen Bereichen ist (Außen-)druck die Regel, nicht die Ausnahme.

In Zwangskontexten kommt ein nicht unbedeutender äußerer Zwang hinzu.

Das Nichterscheinen kann sehr empfindliche Folgen haben.



## Zwangskontext

“Der Zwangskontext ist kein Kunden-Dienstleistungs-Verhältnis im klassischen Sinne, in dem sich der “Kunde” aus dem reichhaltigen Angebot des Beraters frei wählen und etwas aussuchen kann - jedenfalls ist es nicht nur das.”

(Michale, 2005, 57, Klug/Zobrist 2013, 53 zitiert nach Klug/Zobrist 2013)



## Zwangskontext – widersprüchliche Bedürfnisse

“Es muss vielmehr davon ausgegangen werden, dass die Ziele zumindest anfänglich keineswegs vom der Klienten geteilt werden. Die Ziele sind vorgegeben und nicht verhandelbar. Wenn diese Ziele auch feststehen, schließt das nicht aus, dass KlientInnenziele hinzukommen, die aber die vorgegebenen Ziele weder konterkarieren noch in den Hintergrund drängen dürfen, denn das Doppelmandat ist unverhandelbare Grundbedingung.“

(Klug/Zobrist 2013)

## Zwangskontext – widersprüchliche Bedürfnisse

Die Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen basiert anfänglich eher auf einem Konflikt (unterschiedliche Ziele) und nicht auf Kooperation.





## Motivation im Zwangskontext

„Klienten, die motiviert und fähig sind, zielstrebig an ihren Zielen zu arbeiten, gehören für die meisten professionellen HelferInnen nicht zu ihrem beruflichen Alltag.“

(Conen, Cecchin 2009, Seite 49)



## Idealzustand Freiwilligkeit

“Freiwilligkeit” und Eingangsmotivation als Einstiegsbedingung suggeriert einen quasi idealen Zustand. Ein Mensch will Hilfe, akzeptiert die Bedingungen der Behandlung und formuliert dies auch.





## Warum professionelle HelferInnen Zwang ablehnen

- Anstreben eines partnerschaftlichen Arbeitsbündnisses
- Fortsetzung der Unterdrückung
- Erzeugung von Angst, Misstrauen und Widerstand
- Druck und Zwang bringt keine oder nur kurzfristige Veränderung (nach Conen, Cecchin 2009, Seite 71) bzw. man kann nur Menschen helfen, die sich helfen lassen wollen



## Zwang und Motivation

Dass sich externer Druck, wie von vielen BehandlerInnen angenommen, negativ auf die Behandlungs- sowie Veränderungsmotivation auswirkt, konnte bisher jedoch nicht eindeutig empirisch belegt werden

(Othes 2008, Seite 13f)





## Zwang und Motivation

- Studien zeigen, dass es keine Korrelation zwischen Anfangsmotivation und einem positiven Ergebnis gibt.
- Wichtig ist, dass der Klient/die Klientin Vorteile aus der Beratung zieht.





## Nützlichkeit von Zwangskontext?

- Forschung und Praxis zeigen, dass Zwangskontexte bei der Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen hilfreich sein können
- Studien für Psychotherapie im Zwangskontext (Suchtbereich) belegen, dass Zwang und Freiwilligkeit ähnliche Ergebnisse liefern.
- Freedberg und Johnston, 1978, Alkoholabhängige
- Studie von O´Hare, 1996 Alkoholabhängige
- Goldsmith, 2001, Drogenabhängige
- Freiwillige KlientInnen brechen sogar früher ab
- (Conen und Cecchin 2009, Seite 139f)
  
- Zufriedenstellende Evaluierungsergebnisse von AMS-Schulungsmaßnahmen

## Zwang kann helfen

- KlientInnen für Hilfen zu erreichen, die sie sonst nie erhalten hätten;
  - einen Einstieg in die Arbeit mit KlientInnen überhaupt zu ermöglichen;
  - bei KlientInnen eine Motivation aufzubauen;
  - eine beraterische (oder therapeutische Arbeit) mit KlientInnen zu ermöglichen;
  - die Bereitschaft für Veränderungen zu erhöhen;
  - KlientInnen, die sonst hoffnungslos ausgegrenzt wären, für eine Zusammenarbeit zu gewinnen;
  - KlientInnen mit der Verleugnung zu konfrontieren;
  - auch die KlientInnen zu erreichen, die auf Grund ihrer Hoffnungslosigkeit nie den Weg von sich aus finden würden, eine Hilfe anzunehmen
- Conen/Cecchin 2009, S.74





## Chancen und Grenzen von Zwangskontext

Dort wo freiwillige Kooperation möglich ist, soll sie auch angestrebt werden, aber manchmal braucht es auch den Zwangskontext, damit überhaupt Chancen, Möglichkeiten, etc. wahrgenommen werden können.





## Zwang schränkt Freiheitsgrade ein

Nach Giddens besteht immer die Freiheit, auf Zwang unterschiedlich zu reagieren. Autonomie wird durch Zwang zwar eingeschränkt, allerdings nicht verhindert. Indem man KlientInnen die Grenzen ihrer Autonomie erfahren lässt und ihnen Alternativen aufzeigt, kann bei ihnen ein Gefühl von Autonomie bestehen bleiben.

(Conen/Cecchin 2009, S.75)



## Zwang schränkt Freiheitsgrade ein

Bei einer Arbeit mit Zwang oder Druck ist es für professionelle HelferInnen hilfreich, wenn sie sich vergegenwärtigen, dass die KlientInnen dennoch eine Wahl treffen – auch wenn diese Therapie statt Strafe (oder z.B. AMS-Kurs statt Streichung des Bezugs heisst, Anmerkung Fellingner)

Conen/Cecchin 2009, S.78



## Reaktanz

- Unter psychologischer **Reaktanz** versteht man eine recht komplexe Abwehrreaktion, die als Widerstand gegen äußere oder innere Einschränkungen aufgefasst werden kann. Reaktanz wird in der Regel durch psychischen Druck (z. B. Nötigung, Drohungen, emotionale Argumentführung) oder die Einschränkung von Freiheitsspielräumen (z. B. Verbote, Zensur) ausgelöst. (1966, Jack W. Brehm)
- Das *reaktante Verhalten* ... besteht darin, die nunmehr verbotenen Handlungen – insgeheim oder offensichtlich – weiterhin auszuführen. Auf diese Weise möchte sich die betroffene Person diese Freiheiten gleichsam zurückerobern (auch wenn dies ggf. gar nicht mehr möglich ist).



## Motivation

- In Zwangskontexten kann Motivation nicht vorausgesetzt werden, aber professionelle HelferInnen können sie fördern!
- Motivationsförderung ist wohl die “Kernaufgabe der Arbeit im Zwangskontext”  
(Mayer 2010, 156)





## Motivation im Zwangskontext

Weder Freiwilligkeit noch Eingangsmotivation sind “Einstiegsbedingungen” in die Beratung, die sozialarbeiterische Herausforderung liegt eben gerade darin, **Freiwilligkeit gar nicht und Veränderungsmotivation als ein Ziel des gemeinsamen Handelns anzustreben**

(Klug, Zobrist 2013,24)





## Unmotiviertheit

- KlientInnen werden als nicht motiviert bezeichnet, wenn
- Sie kein Problem sehen
- Sie höchsten Unwillen zeigen
- Sie ohne Enthusiasmus erscheinen
- Sie sich nur mühsam an einem Gespräch beteiligen
- Sie ihr Gefühl vor sich tragen, zu etwas gezwungen worden zu sein
- Sie Dingen, die von ihnen eingefordert werden, ablehnend gegenüberstehen  
(Conen, Cecchin 2009, Seite 54)

## Unmotiviertheit

Es gibt keine nicht motivierten Menschen, denn solange ein Mensch lebt, hat er einen Antrieb. 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

(Klug, Zobrist 2013, 18)





## Unmotiviertheit

“... dass aus systemischer Sicht Attribute wie “unkooperativ”, “unmotiviert” oder “schwierig” bezogen auf KlientInnen Konstrukte sind, die zunächst viel über den “Konstrukteur” und weniger über den mit dieser Attribution gemeinten Menschen aussagen: Sie sagen nämlich, dass der Klient offenbar nicht das will, was sein Berater meint, dass er wollen soll.”

(Pfeiffer-Schaupp, 31f, zitiert nach Klug, Zobrist 2013, 32)

## Motivationsformen

- **Behandlungs (Teilnahme-) motivation**, die Motivation, sich einer bestimmten Form von Vorgaben zu unterziehen
- **Veränderungsmotivation**, die Bereitschaft des KlientInnen, sich selbst und bestimmte Aspekte seines Lebens verändern zu wollen, ob mit oder ohne Hilfe (López Vietes, zitiert nach Klug/Zobrist 2013, 18)
- **Beziehungsmotivation**: Motivation, sich in einer “beraterischen Beziehung” zu engagieren





## Motivation im Zwangskontext

- Auch extrinsische Motivation ist Motivation. Nachhaltiger ist intrinsische Motivation, daher Ziel der Beratung:
- Umwandlung von extrinsischer Motivation in intrinsische Motivation.
- Dies betrifft vor allem die die Veränderungsmotivation!!

# Transtheoretisches Modell (Prochaska und Di Clemente)



# Transtheoretisches Modell (Prochaska und Di Clemente)

Stufe	Phase der Änderungsbereitschaft
1. Sorglosigkeit/Absichtslosigkeit (precontemplation)	Raucher/in denkt nicht über eine Verhaltensänderung nach.
2. Bewußtwerdung/Absichtsbildung (contemplation)	Raucher/in denkt über eine Änderung nach, ist aber noch unentschlossen.
3. Vorbereitung (preparation)	Raucher/in hat sich entschieden, etwas zu ändern.
4. Konkretes Handeln (action)	Verhaltensänderung wird von der Person konkret in die Tat umgesetzt.
5. Aufrechterhaltung (maintenance)	Verhalten ist geändert und im Alltag etabliert, aber noch nicht unbedingt stabil. Person ist noch rückfallgefährdet.
6. Stabilisierung (termination)	Das Zielverhalten hat sich stabilisiert, und es besteht keine Versuchung oder Rückfallgefahr mehr.

<http://www.grin.com/de/e-book/145217/tabakkonsum-im-kontext-des-selbstkonzepts>



## Widerstand im Zwangskontext

Zwangskontext kann zu  
Widerstand führen.



## Widerstand im Zwangskontext

- Widerstand:  
Personen nehmen Engagement zurück oder  
verweigern Engagement  
(Lahninger 2005)
- Widerstand drückt ein Bedürfnis aus.



## Widerstandsarten im Zwangskontext

- Widerstand auf Grund der Rahmenbedingungen
- Widerstand gegen die Didaktik/Methodik
- Widerstand aufgrund einer Verwechslung (Situation, Person)
- Lern/Änderungswiderstand
- Widerstand auf Grund einer Selbstwertbedrohung





## Die zwei Seiten von Widerstand

In der Regel sind mit dem Begriff Widerstand negative Assoziationen verbunden. Widerstand kann aber ebenso gut positiv gesehen werden, nämlich als der Versuch einer Person oder eines Systems, die eigene Integrität und Handlungsfreiheit aufrecht zu erhalten, bzw. den Status Quo beizubehalten. Widerstand hat also immer auch eine systemstabilisierende Funktion

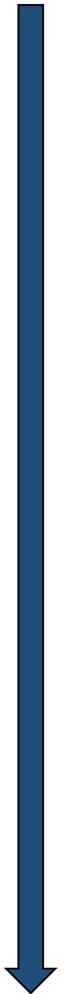
(Huber 2003, Seite 135)





## Umgang mit Widerstand

- Nicht wahrnehmen
- Wahrnehmen und ignorieren
- Wahrnehmen, ansprechen, weiter wie bisher
- Wahrnehmen, etwas anderes machen
- Wahrnehmen, zum Thema machen, bearbeiten (Metakommunikation)
- Wahrnehmen, zum Thema machen, bearbeiten (Metakommunikation), Kooperation in Frage stellen
- Wahrnehmen, zum Thema machen, bearbeiten (Metakommunikation), Kooperation in Frage stellen, Kooperation beenden



## Hilfreiche Fragen bei Widerstand (Lahninger)

- Wie äußert sich der Widerstand?
- Was ist das Bedürfnis hinter dem Widerstand?
- Was ist das Gute im Widerstand?
- Wie kann der Widerstand in dieser Situation nutzbar gemacht werden (welche Intervention wäre sinnvoll)?





## 50 %-Regel

Sie kontrollieren in der Beratungs-/Seminarsituation “höchstens die Hälfte” des Geschehens, den anderen Teil kontrolliert der Klient/die Teilnehmerin.

(Dabei ist der Zusammenhang in der Praxis eher multiplikativ als additiv: Selbst wenn Sie Ihre 50 % einbringen, werden Sie bei einem passiven Gegenüber [0 % Engagement] keinen 50 %-igen Behandlungserfolg erringen, sondern das Resultat wird Null sein ...)

(Noyon, Heidenreich, 2013, Seite 12)



## 50 %-Regel aus systemischer Sicht

Menschen, Teams, Gruppen, Organisationen, sind autonome, selbstorganisierte Systeme und sind mit der Umwelt strukturell gekoppelt.

Wir können nur Angebote machen, was das System damit macht, ist autonom und selbstorganisiert!

Wir können nur die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sich das System in eine von uns erwünschte Richtung entwickelt (indem wir z.B. Möglichkeiten schaffen, Grenzen setzen, Muster erkennen, Feedback nutzen, etc.)



## KundInnen-Typologie nach Steve de Shazer

- BesucherIn
- Klagende/r
- Kunde/in
- Co-Trainerin/Co-Berater



## Methodische (erste) Schritte im Zwangskontext

- Auftragsklärung intern (mit Auftraggeber)
- Auftragsklärung extern (mit KlientIn)
- Rollenklärung gegenüber KlientIn
- Kontextklärung bei KlientIn
- Motivationsarbeit/Klärungen/Gemeinsame Ziele
- Veränderungen initiieren/begleiten/kontrollieren (Zobrist 2008)

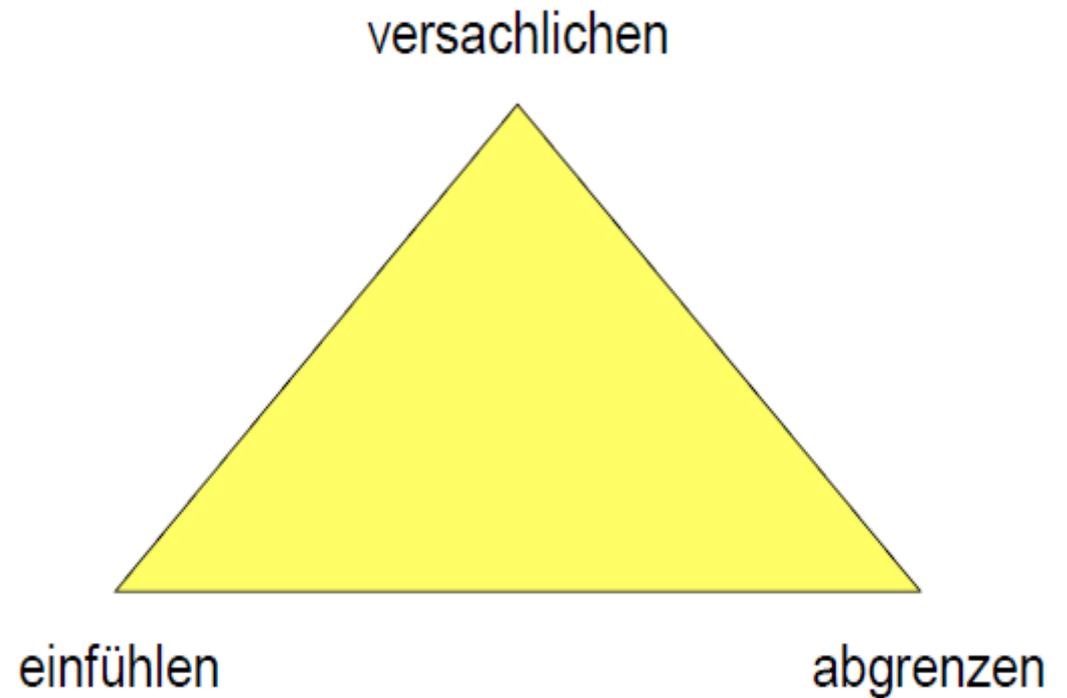
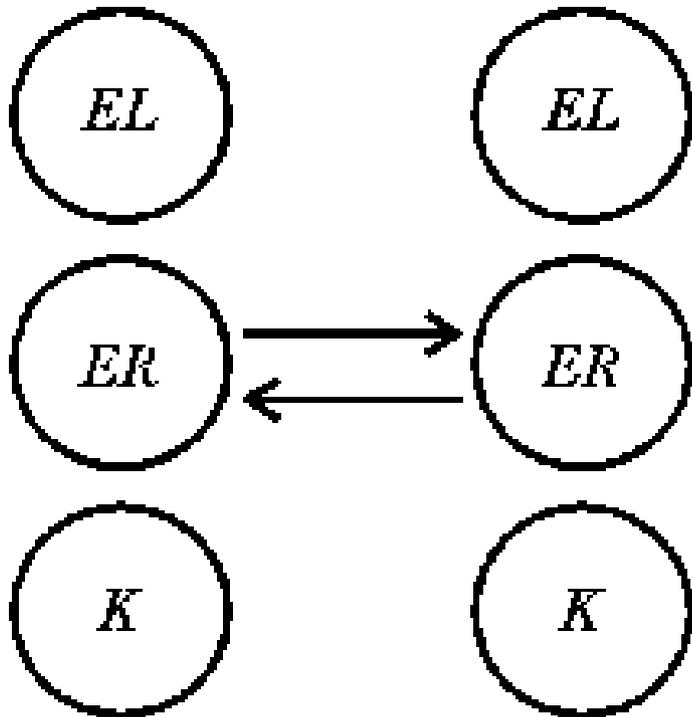


## Doppelmandat

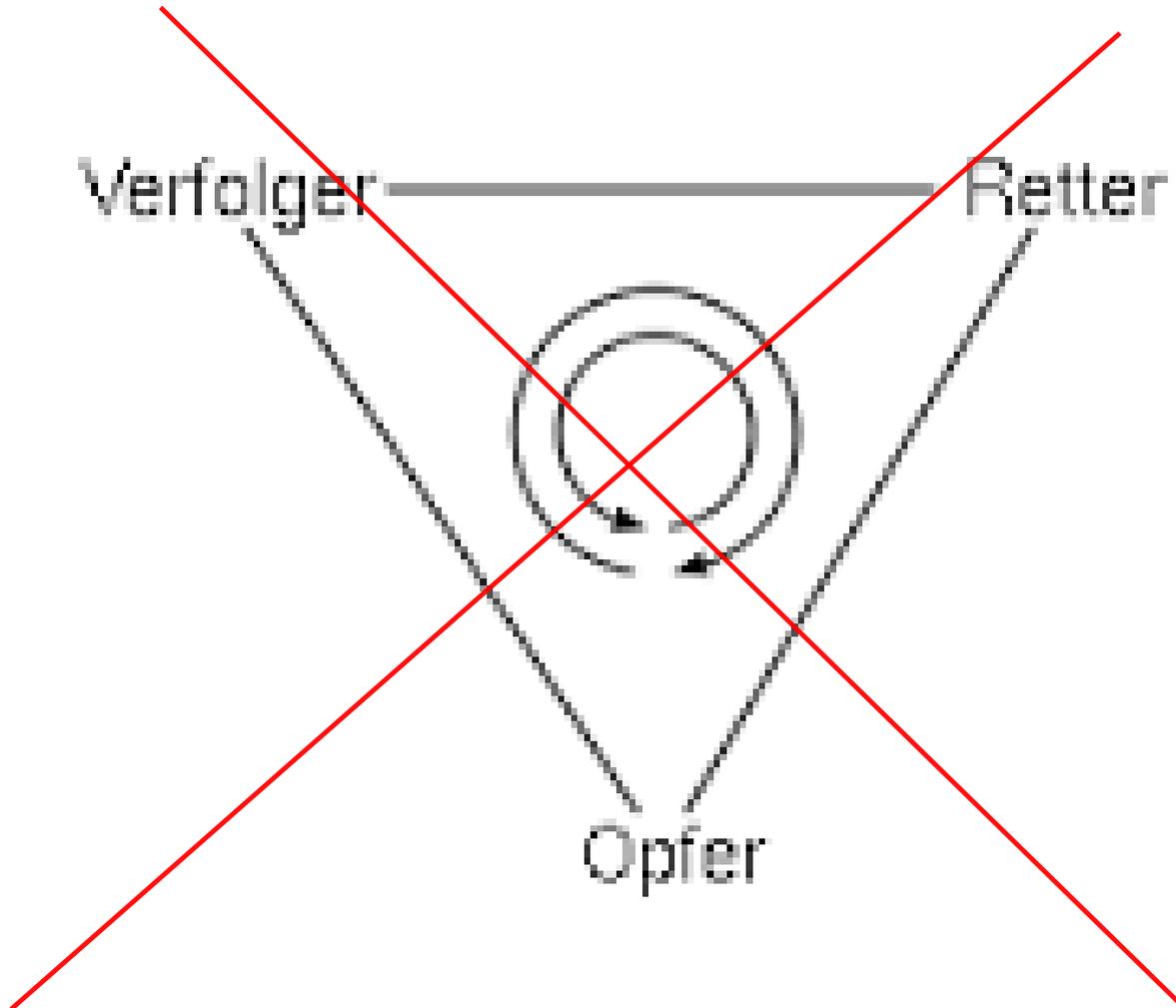
- KontrollorIn (Förderer)
- UnterstützerIn (Förderer)
  - Pflicht
  - Kür
    - **Transparent machen des Doppelmandats**



## Contracting aus dem Erwachsenen-Ich



# Interaktion im Zwangskontext soll nicht zum Drama werden





## Interaktion im Zwangskontext soll nicht zum Drama werden

- Nicht in Retter-/Erlöserfalle tappen
- Nicht in Solidaritätsfalle tappen
- Nicht in Opferfalle tappen



## Interaktion im Zwangskontext soll nicht zum Drama werden

- **Auf Motivebene einlassen:** komplementäre (motivorientierte) Beziehungsgestaltung
  - Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle
  - Bedürfnis nach Lustgewinn/Unlustvermeidung
  - Bindungsbedürfnis
  - Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung/-schutz
- (psychische Grundbedürfnisse nach Grawe 2004, 189 zitiert nach Klug/Zobrist 2013, 28)
- -> **Beziehungskredit herstellen**
- **Auf Spielebene:** nicht einsteigen



## Interventionstechnik Versachlichen

Die Sache steht im Mittelpunkt der Botschaft, die gemeinsame Lösung und damit das **WIR**.

- Zieltransparenz: Offenlegung von Regeln, Absichten und Zielen des Beraters/der Trainerin
- Auftrag klären
- Rollenklärung/ Doppelmandat transparent machen
- Grenzen und Möglichkeiten klären- keine bedingungslose Kooperation, Konsequenzen der Nicht-Kooperation ansprechen
- Pflichtanteile klar aussprechen, Küranteile ausverhandeln



## Interventionstechnik Versachlichen

KlientInnen sollen wissen, wann der Zwangsvertrag beginnt, was getan werden muss, damit der Vertrag erfüllt wird, und wann er endet. Die verlorenen Rechte und Verantwortlichkeiten wiedererlangen zu können ist vor allem für unfreiwillige Klienten eine wichtige Grundlage für die Zusammenarbeit mit den überweisenden Institutionen und den beauftragten professionellen Helfern

(Conen und Cecchin 2009, Seite 131)



## Interventionstechnik Einfühlen

Das **DU** steht im Mittelpunkt der Botschaft

- Zulassen von Widerspruch: Der Berater/die Trainerin ist kein Richter, Veränderungsmotivation ist keine Bedingung, sondern ein Ziel
- Aktiv zuhören, paraphrasieren, zusammenfassen
- Das Gehörte in wertschätzenden oder lösungsorientierten Worten wiederholen
- Nachfragen, Zirkulär fragen

Ausdruck von Empathie: Wertschätzung und Akzeptanz von Ambivalenz zur Veränderung als ein normales Phänomen erleichtern dem Klienten die Annahme von Veränderungen



## Interventionstechnik Abgrenzen

Das **ICH** steht im Mittelpunkt der Botschaft.

- Eigene Rolle und Aufgaben und Verantwortungsbereich transparent machen
- Was mache ich und was mache ich nicht
- Was brauche ich für eine Kooperation - Bedingungen stellen/fordern



## Haltung im Zwangskontext

Professionelle HelferInnen sollten eine Verbindung von Empathie und Entschiedenheit im Umgang mit KlientInnen zeigen

(Conen und Cecchin 2009, Seite 107)



## Widerspruch im Zwangskontext

Der professionelle Helfer befindet sich bei seiner Arbeit in einem Zwangskontext in einem Widerspruch, da seine Botschaft lautet, Ich zwingen sie; ich nehme ihre Freiheit weg, um sie zu einer unabhängigen Person zu machen

(Conen und Cecchin 2009, Seite 110)



## Conclusio

Eckpunkt professioneller Unterstützung im Zwangskontext bildet das Schaffen einer minimalen Vertrauensbasis zwischen KlientIn und SozialarbeiterIn. Diese gründet auf Transparenz, Klärung von Auftrag und Rahmenbedingungen sowie einem wachsamem Umgang mit den Autonomiebestrebungen der KlientInnen. Die Kooperation soll so angelegt werden, dass KlientInnen von Beginn weg Mitgestaltende des Unterstützungsprozesses sind.

(Stolz 2012, 15)





## Haltung im Zwangskontext nach Conen

- Veränderungen sind nicht nur möglich, sondern auch unvermeidbar.
- Unfreiwilligkeit und Unmotiviertheit sind getrennt zu betrachten.
- Von klientInnenzentrierter Beratung/Therapie sollte Abstand genommen werden, da die Ziele durch die Wünsche oder Aufträge der überweisenden Institution gesetzt werden.
- Ziel der Veränderung sollte nicht die Person des/der KlientIn sein, sondern sein sozial unerwünschtes Verhalten.
- Hauptproblem der KlientInnen ist es, die Hilfe wieder loszuwerden.
- Standpunkt einer respektvollen Neugierde, trotz feindseliger Haltung der KlientInnen



## Haltung im Zwangskontext nach Conen

- Respekt gegenüber dem Recht auf andere Sichtweisen der KlientInnen.
- Respekt vor dem Recht des KlientInnen auf Wertvorstellungen und Prioritätssetzungen, die von den eigenen abweichen (Vgl. Harro Kähler/2005, S. 109).
- Das Akzeptieren des Nichtgelingens trotz Anwendung aller professionellen Standards und Kompetenzen als Ausdruck des Respekts vor den autonomen Entscheidungen der KlientInnen (Vgl. Harro Kähler/2005, S. 125).
- Menschen wollen mit Würde behandelt werden, egal in welchem Kontext und wie hart ihr Leben und wie groß ihr Leid ist. Diese Würde gilt es zu suchen (Vgl. Marie-Luise Conen/2009, S. 195).



## Haltung im Zwangskontext nach Conen

- Empathie, Neugierde und aktives Zuhören sind Motor der motivierenden Gesprächsführung.
- Hilfreich ist es, den KlientInnen zu helfen, sein Gesicht zu wahren.
- Hoffnung auf positive Veränderung ist einer der wichtigsten Bestandteile der Arbeit.
- Professionelle HelferInnen haben nicht das Recht, Menschen aufzugeben.
- Stärkenorientiertes statt problemorientiertes Arbeiten.

## Haltung im Zwangskontext nach Conen

- Motivation nicht als Merkmal einer Person sehen, sondern als Prozess, wodurch wiederum Motivation mobilisiert wird.
- Hohes Maß an Aktivität und Struktur durch die HelferIn und Einnahme einer eher direktiven Haltung, ohne dabei kontrollierend zu wirken.
- Aktives Herausarbeiten der Wahlmöglichkeiten der KlientInnen und das Einfordern einer aktiven Beteiligung der KlientInnen; keine Akzeptanz von passivem Verhalten oder Unbeteiligung.





## Haltung im Zwangskontext nach Conen

- Gegenüberstellung von vorhandenen Interessensunterschieden und gemeinsamen Interessensbereichen.
- Hilfe zur Selbsthilfe als Motivation und im Sinne der Nachhaltigkeit.



## LITERATUR

- Conen, Marie Luise / Cecchin, Gianfranco: Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung in Zwangskontexten. Carl-Auer-Systeme Verlag (Heidelberg) 2009.
- Conen, Marie-Luise (2007): Eigenverantwortung, Freiwilligkeit und Zwang, S.370–375. In: Zeitschrift für Jugendkriminalrecht und Jugendhilfe (ZJJ), 2007, Heft 4
- Gerber-Eggimann, Katharina: Müssen – Können – Wollen. Lösungsorientierte Beratung im Zwangskontext, [http://www.espace-libre.ch/espacelibre/p/infothek/pdf/loesungsorientierte\\_beratung.pdf](http://www.espace-libre.ch/espacelibre/p/infothek/pdf/loesungsorientierte_beratung.pdf), 23.7.2009.
- Huber, Anne A.: Möglichkeiten des konstruktiven Umgangs mit Widerstand in erwachsenendidaktischen Veranstaltungen, Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Verlag für Sozialwissenschaften , Wiesbaden, Ausgabe: Juni 2003.
- Gegenhuber Barbara , Veränderungsmotivation im Quasi-Zwangskontext – Eine Untersuchung bei drogenabhängigen Straftätern in Behandlung, Wien 2008



## LITERATUR

- Kähler, Harro (2005): Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann. Ernst Reinhardt, München/Basel.
- Klug Wolfgang, Patrick Zobrist (2013): Motivierte Klienten trotz Zwangskontext, Ernst Reinhart Verlag, Berlin
- Lahninger, Paul: Widerstand als Motivation. Herausforderungen konstruktiv nutzen in Moderation, Training, Teamentwicklung, Coaching und Beratung, Oekotopia Verlag, Münster 2005.
- Noyon, Heidenreich, Schwierige Situationen in Therapie und Beratung - 30 Probleme und Lösungsvorschläge, 2.erweiterte Auflage 2013, Beltz Verlag, Weinheim, Basel 2013
- Roterling-Steinberg, Sigrid: Begegnungen mit Widerstand in Bildungsprozessen: Lernchancen und Sinnfindungen, Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Verlag für Sozialwissenschaften , Wiesbaden, Ausgabe: Juni 2003.



## LITERATUR

- Wallner, Irmgard: Widerstand und Akzeptanz im Gruppencoaching von Führungskräften – Ein Praxisbericht, Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, Ausgabe: Juni 2003
- Zobrist, Patrick: Methodische Ansätze zur wirkungsvollen Betreuungsarbeit im Zwangskontext, VBK-/VSAV-Fachtagung vom 4./5. September 2008. Wirksame Handlungskonzepte im Kindes- und Erwachsenenschutz, [http://www.vbk-cat.ch/assets/pdf/de/aktuell/Unterlagen\\_Zobrist\\_gesamt.pdf](http://www.vbk-cat.ch/assets/pdf/de/aktuell/Unterlagen_Zobrist_gesamt.pdf) 23.7.2009.