

„Kann Motivation durch Zwang erreicht werden?“

Referat Solothurner SKOS-Tage, 4. September 2009

Patrick Zobrist
Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Geschätzte Damen und Herren

1. Einführung

Als der Geschäftsführer der SKOS angefragte, ob ich ein Referat mit dem Titel „Kann Motivation durch Zwang erreicht werden?“ halten könnte, drängte sich mir der Gedanke um die im Alltag zu beobachtenden Zusammenhänge zwischen Motivation und Zwang auf. Nimmt man z.B. das Rauchverbot: Die meisten Raucherinnen und Raucher halten sich zwar daran. Allerdings geben aber nur diejenigen das Rauchen gänzlich auf, die einen Sinn darin erkennen können und davon überzeugt sind. Andere Rauchende wiederum frotzeln sich um Verbote und rauchen trotz Verbot und Sanktionsandrohung fröhlich weiter (wie ich kürzlich in einer öffentlichen Verwaltung beobachten durfte). Wiederum andere rauchen auf der Toilette. Beim Rauchen scheint es so, dass die Öffentlichkeit dann zufrieden ist, wenn die Raucherinnen und Raucher ihrem Laster wenigstens in Restaurants entsagen. Zuhause dürfen sie weiterhin rauchen. Fragt man jedoch Fachleute der Gesundheitsvorsorge oder Gesundheitsökonominnen, so ist es das erklärte Ziel des Verbots, der Schweizer Bevölkerung das Rauchen grundsätzlich abzugewöhnen. Kann dies unter Zwangsbedingungen geschehen?

Trotzdem habe ich mich entschieden, den Titel des Referates unverändert zu übernehmen. Schlussendlich stellt der Zusammenhang zwischen Zwang und Motivation eine konstituierende Komponente der an dieser SKOS-Tagung diskutierten Aktivierungsthematik in der Sozialhilfe dar.

Ich werde in meinem Referat versuchen, Antworten auf folgende Fragen zu skizzieren:

- Was ist Motivation?
- Welchen Einfluss hat Zwang auf die Motivation?
- Wie ist es um die Motivation, genauer Veränderungsmotivation der Klientinnen und Klienten, in der Sozialhilfe bestellt?
- Welche Anstösse für Entwicklungen ergeben sich daraus?

2. Was ist Motivation?

a) Begrifflichkeiten und Theorien

Im alltäglichen Umgang verwenden wir häufig eine undifferenzierte Vorstellung von Motivation. Dem Motivationsbegriff wird eine positive Eigenschaft zugeschrieben. Unter „motiviert“ verstehen wir im privaten und beruflichen Alltag „gut gelaunt“, „in bester Stimmung“, „positiv orientiert“, „bereit für Veränderungen“ bisweilen sogar „fröhlich“, „engagiert“, usw. Der wissenschaftliche Motivationsbegriff jedoch fragt sachlich nach unseren Beweggründen, nach dem, was uns antreibt. Das können positive wie auch negative Gründe innerhalb oder ausserhalb von uns sein. Das Wort „Motivation“ leitet sich vom lateinischen „movere“ (bewegen) ab. Bei der Motivation handelt es sich um die Gesamtheit der Prozesse, die zielgerichtetes Verhalten auslösen und aufrechterhalten.¹

Der erste „Motivationspsychologe“ war vermutlich der griechische Philosoph Epikur, der meinte, dass wir Menschen handeln, um uns Lust zu bereiten und Schmerz zu vermeiden. Heute werden zusammen mit dem Motivationsbegriff – je nach dem, ob man psychoanalytisch, lerntheoretisch, persönlichkeitspsychologisch oder kognitionspsychologisch argumentiert - Begriffe wie Antrieb, Trieb, Bedürfnisse, Motive, Ziele, Wille, Anreize und Erwartungen assoziiert. Wie so häufig in den Human- und Sozial-

¹ Mook 1987

wissenschaften, gibt es keine Theorie, welche die Frage nach dem, was uns antreibt und unser Verhalten aufrecht erhält, umfassend und befriedigend beantwortet. Um die heutige Frage nach dem Einfluss des Zwanges auf die Motivation von Menschen zu beantworten, werde ich mich eines allgemeinen Motivationsmodells, eines schematheoretischen Zugangs, eines willenspsychologischen Modells sowie sozialpsychologischer Theorien bedienen, die sich mit den Folgen von Autonomiebeschränkungen befassen.

b) Faktoren der Motivation

Menschliches Verhalten ist nach Kurt Lewin ein Produkt aus „Person x Situation“. Insofern wirken im Motivationsprozess *personale* Eigenschaften wie grundlegende biologische und psychosoziale Bedürfnisse, implizite und explizite Motive (letztere kann man in operationalisierter Form als Ziele bezeichnen) mit *situativen*, d.h. ausserhalb der Person liegenden Gelegenheiten und Anreizen, zusammen und erzeugen eine Handlung.² Diese wiederum führt zu bestimmten Ergebnissen und die Folgen werden bewertet. Die Funktionalität der Folgen einer Handlung wurde durch die *soziale Lerntheorie* erklärt: Die Folgen einer Handlung können uns belohnen oder bestrafen und dienen der Aufrechterhaltung unseres Handelns (resp. der Aufgabe der Handlung). Belohnungen oder Sanktionen erklären aber noch nicht, weshalb mit einem Verhalten überhaupt begonnen wird.³

c) Anreize

Die in der Sozialhilfe oft diskutierten Anreize und Sanktionen werden motivationspsychologisch als *positive oder negative Anreize* bezeichnet. Unsere affektive Reaktion auf einen äusseren Reiz bestimmt die Bewertung. Sie ist wiederum abhängig von Lernprozessen, d.h. von früheren Erfahrungen. Eine wichtige Erkenntnis der Motivationspsychologie ist es, dass Anreize dann in einem hohen Masse handlungsrelevant werden, wenn sie mit den Motiven der Person übereinstimmen.⁴ Mit anderen Worten: Ein positiver oder negativer Anreiz wirkt nur dann, wenn er zur Motivlage der Person passend ist und (im Idealfall) positiv bewertet wird. Positive und negative Anreize wirken deshalb nicht immer und v.a. nicht über eine längere Zeit. Für den einen Sozialhilfebezüger mag eine Kürzung des Lebensbedarfes subjektiv als dramatisch und mit allen Mitteln zu verhindern beurteilt werden, wohingegen eine andere Empfängerin von Sozialhilfe sich sagen kann, dass sie schon mit weniger Geld gelebt hat und deshalb die Kürzung in Kauf nimmt. Derselbe negative Anreiz kann deshalb unterschiedliche Folgen haben. Positive und negative Anreize entfalten dann ihre volle Wirkung, wenn die individuellen Motive der verschiedenen Personen und ihre Einstellung zum konkreten Anreiz bekannt sind. In diesem Zusammenhang ist auch die Funktion der Erwartung zu verstehen (in der Motivationspsychologie wird von Erwartung x Wert-Theorien gesprochen⁵): Wir generieren Erwartungen über die Auswirkung eines Anreizes auf das Ergebnis unserer Handlung, den Zusammenhang zwischen Handlung und Ergebnis sowie die Verbindung zwischen dem Handlungsergebnis und den positiven/negativen Folgen. Diese personale Komponente der Motivationspsychologie, d.h. die konkreten emotionalen und kognitiven Bewertungsvorgänge, entscheiden über den Effekt von positiven und negativen Anreizen.

d) Annäherungs- und Vermeidungsschemata

Beim neueren, auf neuropsychologischen Wissen basierenden schematheoretischen Verständnis⁶ von Motivationsvorgängen wird davon ausgegangen, dass sich unsere psychische Struktur in einem andauernden Konsistenz- und Kongruenzstreben befindet. Angetrieben durch psychische Grundbedürfnisse, wie z.B. dem Kontrollbedürfnis oder dem Bedürfnis nach Selbstwertschutz, generieren wir – jeweils im Wahrnehmungs- und Bewertungsprozess mit der Umwelt und basierend auf Lernvorgängen – *Annäherungs-* und *Vermeidungsschemata* (in expliziter Form sind das Ziele), die unser Verhalten motivieren. Diese Schemata gliedern sich in zwei grundlegend verschiedene, von einander unabhängige Modi, dem Annäherungs- und dem Vermeidungsmodus. Beide Modi können auch gleichzeitig auftreten, das führt dann zu einem motivationalen Konflikt.

² Heckhausen & Heckhausen 2006

³ Weiner 1994

⁴ Schneider & Schmalt 2000

⁵ Rudolph 2007

⁶ Grawe 1998, Grawe 2004

Die Prinzipien des Lernens führen dazu, dass gewisse äussere Reize entweder tendenziell Annäherungs- oder Vermeidungsschemata aktivieren. Annäherungsschemata sind dann aktiviert, wenn wir uns positiv besetzte, attraktive Ziele vornehmen. Sie gehen einher mit positiven Emotionen. Vermeidungsschemata erlauben hingegen keine eigentliche Zielerreichung. Sie vermeiden nur ungewollte Zustände und benötigen dazu eine hohe Energie und Aufmerksamkeit. Im Allgemeinen führen Deprivation, Druck, Sanktionen und Zwang dazu, dass Menschen Vermeidungsschemata aktivieren, weil diese äusseren autonomiebescheidenden Einflüsse sich negativ auf die Bedürfnisbefriedigung auswirken, innerpsychische Inkonsistenzen erzeugen und deshalb vermieden werden müssen. Eine häufige Form der Vermeidung ist die kurzfristige Anpassung. Sobald der Druck wegfällt, ist es wahrscheinlich, dass die Anpassung ebenfalls hinfällig wird. Aus dieser theoretischen Perspektive sind verschiedene Befunde aus den Projekten im Nationalfondsprojekt 51 „Integration und Ausschluss“ interessant. Hier wurden einzelne Sozialhilfebezüger mit qualitativen Methoden untersucht. Es wurden verschiedene ungünstige Verhaltensweisen festgestellt, die – so kann es aus einer motivationstheoretischen Perspektive vermutet werden - durch Vermeidungsschemata ausgelöst wurden.⁷ Ob sich ein komplexes Ziel wie die soziale Integration durch die Aktivierung von Vermeidungsschemata bei Menschen erreichen lässt, muss bezweifelt werden.

f) Willens- und Handlungspsychologie

Motivationale Vorgänge sind nur die Hälfte einer Handlung. Im Fokus der Willens- und Handlungspsychologie steht die Frage, wie Willen entsteht und was dazu führt, dass Ziele umgesetzt werden. Das breit rezipierte und weiterentwickelte Rubikonmodell, welches auf Heckhausen⁸ zurückgeht, zeigt auf, dass zwischen dem Wunsch und dem Willen ein imaginärer Fluss, der Rubikon, überschritten werden muss (das Modell nimmt Bezug auf die Überquerung des Grenzflusses Rubikon durch Julius Caesar ca. 50 v.Chr. und ist verknüpft mit dem Satz: „alea iacta est“ – „die Würfel sind gefallen“). Die Weiterentwicklung des Modells geht davon aus, dass emotionale Bewertungen einen wichtigen Beitrag zur Willensbildung leisten und dass die Realisierung von Start- und Durchhalteversätzen von einer emotional positiven Bewertung und (wie bereits vorher ausgeführt) einem Annäherungsmodus abhängig ist.⁹ In diesem komplexen Ablauf kann vermutet werden, dass die Ausübung von Zwang nicht zu nachhaltigen Veränderungen führen wird.

Wir alle wissen, wie wichtig der Sinngehalt und die eigene Überzeugung für ein Veränderungsvorhaben sind. Druckausübung kann dazu führen, dass in der Phase vor der Willensbildung neue Absichten geprüft werden. Für die spätere Umsetzung hingegen, wirkt Druck und Zwang eher hinderlich. Zudem behindert Zwang und Fremdbestimmung die für jede Zielerreichung notwendige intakte Selbstwirksamkeitserwartung¹⁰.

g) Sozialpsychologische Auswirkungen von Zwang

Die Sozialpsychologie hat herausgearbeitet, welche Folgen Autonomiebeschränkungen auf Menschen haben. Zentral ist dabei wieder die subjektive Bedeutung, die ein Mensch dem erlebten Zwang zumisst. Der Philosoph Hegel hat mal gesagt: „Es kann nur der zu etwas gezwungen werden, der sich *zwingen* lassen *will*.“ Um die Reaktanz¹¹- und Hilflosigkeitseffekte,¹² die aus der Autonomiebeschränkung resultieren, in der Praxis besser verstehen zu können, lassen sich sämtliche als problematische Eigenschaften bezeichnete reaktante Verhaltensweisen von Sozialhilfebezügerinnen und -bezügern anführen, wie z.B. Verweigerung der Kooperation, fehlende Transparenz, Nichterscheinen zu Terminen, aggressive Verhaltensweisen, Drohungen, etc., aber auch Formen von Passivität oder depressiven Zuständen ähnelnden Verhaltensweisen, die als erlernte Hilflosigkeit beschrieben wurde.

Neben diesen skizzierten ineffektiven Folgen von Zwangsausübung sind durchaus auch positive Nebenwirkungen zu beobachten: Zwang kann zu Sensibilisierung und verbesserter Initialkooperation

⁷ Maeder & Nadai 2004, Kutzner et al. 2009 sowie auch zur Arbeitsintegration: Schallberger & Wyer 2009

⁸ Heckhausen 1989, Mayer 2004, Storch & Krause 2005

⁹ Bayer & Gollwitzer 2000

¹⁰ Bandura 1986

¹¹ Herkner 2001

¹² Seligman 1999

führen und durchaus Veränderungen zu Beginn anstossen. Die meistens beabsichtigte langfristige Aufrechterhaltung einer Veränderung kann m.E. mit Zwangsmassnahmen jedoch nicht erreicht werden. So zeigen Forschungen über Veränderungsprozesse, dass die Zwangsausübung nur zu Beginn eines Veränderungsprozesses produktive Wirkungen entfalten kann.¹³

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass es sich bei dem, was uns Menschen antreibt und was unser Verhalten aufrecht erhält, um komplexe Vorgänge handelt, die von personalen und situativen Variablen abhängig und durchgehend mit der individuellen emotionalen und kognitiven Bewertung der betroffenen Person verknüpft sind. Anreize, sowohl in positiver wie auch negativer Form, stellen nur einen Faktor dar. Nachhaltige Veränderungen entstehen durch eine durch positive Emotionen stimulierte Willensbildung. Druck und Zwang lösen in der Tendenz bei Menschen einen vermeidenden Motivationsmodus aus, der sich nicht nachhaltig zielführend auswirkt. Die bekannten Folgen von Zwangsausübung können unter den Sammelkategorien „Reaktanz“ und „erlernte Hilflosigkeit“ subsumiert werden.

¹³ Keller 1999

3. Motivation in der Sozialhilfe - 4 Thesen

Für das Feld der Sozialhilfe möchte ich aus Sicht des vorgestellten Fazits folgende Thesen zur Diskussion stellen:

These 1

Makromodelle dominieren die (Sozial-) Politik und damit die Aktivierungsdebatte.

Im Kern des fachlichen und politischen Diskurses um die Aktivierung in der Sozialhilfe fällt auf, dass – obwohl es sich auch um Mikroaspekte, nämlich um Prozesse der Veränderung von Menschen handelt – hauptsächlich mit Makrotheorien operiert wird. Diese Makrosichtweise wird verwendet bei der Frage nach der juristischen und verfassungskonformen Ausgestaltung von Aktivierung und ebenfalls bei den sozialpolitischen Gedanken, ob Aktivierungsvorgänge mit der Zielsetzung der Existenzsicherung verträglich sind. Ebenfalls werden Vorstellungen aus der Ökonomie entliehen, um Verhaltensweisen von Sozialhilfebeziehenden zu beeinflussen.

Diese Vorgehensweise ist in der Politik häufig zu beobachten, man denke z.B. an die Massnahmen zur Behebung des Littering-Problems oder an den Umgang mit den steigenden Gesundheitskosten durch die Idee einer Konsultationsgebühr, etc. Komplexe Problemstellungen wie die Aktivierung von Sozialhilfeklientinnen und -klienten lassen sich nicht mit einseitigen Makrovorgehensweisen bearbeiten, es braucht zusätzlich einen Mikrozugang, bei der Aktivierungsthematik in Form eines motivations- und handlungspsychologischen Ansatzes.

These 2

Die Sozialhilfe verwendet vereinfachte Motivationsmodelle und überschätzt die Wirkung von Anreizen.

Der situative Aspekt der Motivation, der Anreiz, und die Diskussion um den Anreiz im positiven wie im negativen Sinne werden in der Sozialhilfe zu stark gewichtet, wohingegen die personalen Faktoren zu weit in den Hintergrund gedrängt bzw. zu wenig beachtet werden. Diese kann wie bereits skizziert nicht zur Nachhaltigkeit führen.

These 3

Veränderungsmotivation lässt sich bei Sozialhilfebezügern durch Spezifizierung erreichen

Motivational betrachtet, handelt es sich bei der Gesamtheit der Sozialhilfebezügern und -bezügern keinesfalls um eine homogene Gruppe. Sie unterscheidet sich in vielfältigen Aspekten. Es ist offensichtlich, dass sich die Motivationslage einer alleinerziehenden Mutter erheblich von der eines Langzeitarbeitslosen differenziert. Diese Vielfältigkeit kann durch eine spezifische Vorgehensweise erschlossen werden. Motivationsarbeit ist durch Spezifizierung und Individualisierung und nicht durch pauschale Anreize zu erreichen.

These 4

Fachkräfte benötigen Kompetenzerweiterungen hinsichtlich der Motivationsarbeit

In der Praxis ist zu beobachten, dass die Motivation der Klientinnen und Klienten häufig als statisch und unveränderbar eingeschätzt wird. Der Wille gilt gar als Selektionskriterium für bestimmte Leistungen. Die Beratungsmethodik befasst sich noch zu wenig mit den Verfahren und Techniken, die dazu dienen, Menschen für Verhaltensänderungen konstruktiv zu gewinnen. In anderen Arbeitsfeldern (wie beispielsweise bei der Beratungsarbeit mit Straftätern) hat sich gezeigt, dass manualisierte Vorgehensweisen sehr wirksam sind.¹⁴

¹⁴ McGuire 2008

4. Anstösse zur Weiterentwicklung

In der Aktivierungsdebatte sollten vermehrt mikroperspektivische Ansätze diskutiert werden. Aktivierung ist nicht nur eine sozialpolitische Frage sondern auch eine motivationspsychologische Herausforderung. Ein Umgang mit der Thematik ist es, die Komplexität des Einflusses auf die Veränderungsmotivation wahrzunehmen. In dieser Konsequenz könnte der Fokus weg von generellen und allgemeinen positiven und negativen Anreizen hin zu zielgruppenspezifischen und individuellen Förderungen verlagert werden. Die Sozialpolitik wird nicht davon befreit sein, zielgruppenspezifische Präzisierungen der Strategie der Sozialhilfe zu definieren. Motivationsarbeit im Kleinen ist nur möglich, wenn die Gesamtstrategie im Grossen auf die Unterschiedlichkeiten eingehen kann. Und, last but not least, wäre es angezeigt, die Fachkräfte in den Sozialdiensten noch besser in der Motivationsarbeit zu schulen. Systematische und manualisierte, methodische Vorgehensweisen, welche die bisherigen Erkenntnisse¹⁵ sinnvoll integrieren, haben ein Innovationspotenzial.

Ich komme zurück zur Eingangsfrage, ob Motivation mit Zwang erreicht werden kann: Ja, man kann. Aber glücklicherweise ist die Motivierung von Menschen wesentlich komplexer als dass Zwang die alleinige Antwort auf die Frage nach der Motivation bleiben kann und darf.

Korrespondenz

Patrick Zobrist, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit, Werfstrasse 1, 6002 Luzern
patrick.zobrist@hslu.ch

Literatur

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs: Prentice.
- Bayer U. und Gollwitzer P. (2000). Selbst und Zielstreben. In: Greve (Hrsg.). *Psychologie des Selbst*. Weinheim: Beltz. S. 208-225.
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie*. Bern: Hans Huber.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Heckhausen J. und Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Keller, St. (Hrsg.) (1999): *Motivation zur Verhaltensänderung. Das Transtheoretische Modell in Forschung und Praxis*. Freiburg im Br. LambertusKutzner, St., Mäder, U., Knöpfel, Heinzmann, C. und Pakoci, D. (2009). Sozialhilfe in der Schweiz. Klassifikation, Integration und Ausschluss von Klienten. Zürich: Rüeegger.
- McGuire, J. (2008). What's the point of sentencing? In: Davies, G., Hollin, C. and Bull, R. (Ed.). *Forensic Psychology*. Chichester: Wiley.
- Maeder, Ch. und Nadai, E. (2004). *Organisierte Armut. Sozialhilfe aus wissenssoziologischer Sicht*. Konstanz: UVK.
- Mayer, K. (2004). Deliktorientierte Lernprogramme mit nicht-freiwilligen Teilnehmenden. Grundlagen und Erfahrungen im Kanton Zürich. *Kriminalistik* 10. S. 645-653.
- Mook, D.G. (1987). *Motivation*. New York: Norton.
- Rudolph, U. (2007). *Motivationspsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Schallberger P. und Wyer, E. (2009). *Ermächtigung oder Entmutigung? Eine fallrekonstruktive Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. FHS St. Gallen.
- Schneider, K. und Schmalt, H.-D. (2000). *Motivation*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Seligman, M. (1999). *Erlernte Hilflosigkeit*. Weinheim: Beltz.
- Storch, M. und Krause, F. (2005). *Selbstmanagement - ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell*. Bern: Huber.
- Weiner, B. (1994). *Motivationspsychologie*. Weinheim: Beltz
- Zobrist, P. (2008). Die psychosoziale Dimension der vormundschaftlichen Arbeit im Zwangskontext. Herausforderungen und Lösungsansätze. *Zeitschrift für Vormundschaftswesen* 6/2008:465-475.

¹⁵ Übersicht bei Zobrist 2008