Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Bachelor Thesis

über eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung
im Kontext von Einzelbeziehungen mit Jugendlichen

Gemessen an den Erfahrungen aus dem Jugendprogramm Trampolin

Vorgelegt von:
Lisa Bertschinger

Eingereicht bei:
lic. phil. Roger Kirchhofer

Bachelor Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten

Eingereicht im Juni 2015 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Abstract

Diese Arbeit bearbeitet die Frage, welche Voraussetzungen nach Carl R. Rogers personenzentriertem Ansatz und nach Hirnforschungen von Gerald Hüther für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung im Kontext von Einzelbeziehungen mit Jugendlichen hilfreich sind. Weiter wird untersucht, wie sich eine solche aktive Beziehungsgestaltung auf die Entwicklung von Jugendlichen im Jugendprogramm Trampolin auswirkt.

Literatur sowie eigene Erhebungen im Trampolin mittels Fragebogen und Erfahrungswissen der Autorin liefern die Daten für die Beantwortung der Fragestellungen.

Die Ergebnisse aus der Theorie geben Aufschluss darüber, welche Voraussetzungen den Raum bieten, um persönliche Entwicklung zu fördern. Folgende Punkte lassen sich festhalten:

- Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden
- Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt
- Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt
- Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden
- Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt

Der Fragebogen erfragte a) ob die Jugendlichen die Voraussetzungen bzw. Haltungen der Bezugsperson wahrnehmen und b) welchen Einfluss dies auf ihre persönliche Entwicklung hat. Die Umfrage zeigt auf, dass die hilfreichen Haltungen der Bezugspersonen im Trampolin stark wahrgenommen werden, jedoch der Einfluss auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden individuell ist.

Die vorliegende Arbeit zeigt demnach auf, dass sich eine aktive Beziehungsgestaltung unter den herausgearbeiteten Voraussetzungen für die Teilnehmenden des Trampolins spürbar positiv auf ihre Entwicklung auswirken.

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT **2**

2. VORWORT **5**

2.1. DANK 5

3. EINLEITUNG **7**

3.1. THEMENWAHL UND MOTIVATION 7

3.2. FRAGESTELLUNGEN 8

3.2.1. Eingrenzung der Fragestellungen 8

3.3. HYPOTHESE 8

3.4. RELEVANZ DES THEMAS FÜR DIE SOZIALE ARBEIT 9

3.5. AUFBAU DER ARBEIT 9

4. THEORETISCHER HINTERGRUND **10**

4.1. DER PERSONENZENTRIERTE ANSATZ VON CARL R. ROGERS 10

4.1.1. Carl R. Rogers als Person – Therapeut und Klient 12

4.1.2. Entstehung des Ansatzes 14

4.1.3. Was versteht Rogers unter einer hilfreichen Beziehung 15

4.1.4. Die drei Bedingungen wachstumsfördernden Beziehungen 17

4.1.5. Kritik und Schwierigkeiten des personenzentrierten Ansatzes 21

4.1.6. Zusammenfassung 22

4.2. NEUROBIOLOGISCHE ERKLÄRUNGEN ÜBER DIE MENSCHLICHE ENTWICKLUNG VON GERALD HÜTHER 25

4.2.1. Potentialentfaltung – Grundgedanken von Gerald Hüther 25

4.2.2. Was ein menschliches Gehirn mitbringt 26

4.2.3. Wie Emotionen die persönliche Entwicklung beeinflussen 27

4.2.4. Merkmale eines optimalen Betriebsklimas 29

4.2.5. Wenn negative Haltungen entstehen 31

4.2.6. Zusammenfassung 32

4.3. ZUSAMMENFÜHRUNG DER BEIDEN THEORIEN 33

4.3.1. Ein lebenslanger Prozess 33

4.3.2. Emotionen aktivieren 34

4.3.3. Beziehung steht im Vordergrund 34

5. ÜBERTRAGUNG FÜR DIE SOZIALARBEITERISCHE PRAXIS 36
5.1. ANWENDUNG IM TRAMPOLIN 37
5.1.1. Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden 38
5.1.2. Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt 39
5.1.3. Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt 41
5.1.4. Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden 42
5.1.5. Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt 43
5.1.6. Übersicht über die Erfüllung der Voraussetzungen 44
5.2. WIRKUNG DER BEWUSSTEN BEZIEHUNGSGESTALTUNG IM TRAMPOLIN 45
5.2.1. Der Fragebogen und das Vorgehen 46
5.2.2. Quantitative Auswertung des Fragebogens 47
5.2.3. Interpretation der Auswertung 49
5.2.4. Zusammenfassende Erkenntnisse des Einflusses auf die Teilnehmenden 54
5.3. FAZIT AUS DEM THEORIE-PRAXIS BEZUG 55
6. BEANTWORTUNG, ÜBERPRÜFUNG UND SCHLUSSFOLGERUNG 60
6.1. BEANTWORTUNG DER FRAGESTELLUNGEN 60
6.2. ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESE 61
6.3. PERSÖNLICHE SCHLUSSFOLGERUNG 62
7. QUELLENANGABEN 65
7.1. LITERATURVERZEICHNIS 65
7.2. ABBILDUNGSVERZEICHNIS 66
8. ANHANG 67

2. Vorwort

Die Bearbeitung der Bachelor Thesis als Abschluss meines vierjährigen Studiums in Sozialer Arbeit stand mir im letzten Herbst bevor. Die Art der Arbeit konnte ich schnell eingrenzen, weil ich wusste, dass ich einer Frage nachgehen möchte, die mich in der täglichen Arbeit als Sozialarbeiterin weiterbringt. Mein Wunsch war es, einen Teil aus meiner Praxisorganisation, dem Jugendprogramm Trampolin, in die Arbeit einfliessen zu lassen. Die Suche nach einem geeigneten Thema brauchte etwas mehr Zeit. Meine Gedanken kreisten schliesslich immer mehr um die Frage, was eine mögliche Evaluation des Programms Trampolin aussagen würde. Über die Jahre meiner Ausbildung lernte ich viele Jugendliche im Trampolin kennen, sie kamen und gingen wieder. Einige von ihnen kommen heute noch vorbei, um „Hallo“ zu sagen und erzählen wie es ihnen geht. Oft erzählen ehemalige Teilnehmende, dass ihnen die Zeit im Trampolin in ihrem persönlichen Leben entscheidend weitergeholfen hat. Beobachtungen des Trampolinteams oder Rückmeldungen von Drittpersonen decken sich mit diesen Aussagen. Beim Nachdenken, was denn der entscheidende Faktor war, dass Jugendliche das Trampolin als eine hilfreiche Zeit erlebten und immer wieder zu Besuch kommen und durch Gespräche kam ich darauf, dass es die guten Beziehungen zwischen den Jugendlichen und den Trampolinmitarbeitenden gewesen sein müssen. Beziehungen als tragende Elemente in menschlichen Entwicklungen ist etwas, das in verschiedenen Bereichen bekannt ist. Es überrascht also wenig, dass dies im Trampolin auch der Fall ist. Darauf wollte ich in der Thesis aufbauen und fragte mich, unter welchen Voraussetzungen solche Beziehungen am besten eingegangen werden können. So kam ich zum Schwerpunkt meiner vorliegenden Bachelor Thesis, in welcher ich nun über das Thema von entwicklungsfördernden Beziehungen schreibe, damit das, was anscheinend bereits im Trampolin vorhanden ist, bewusst eingesetzt und weiter ausgebaut werden kann.

2.1. Dank

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bedanken. Danke dem Trampolin Team für die vierjährige Ausbildungszeit, während der sie stets hinter mir gestanden sind und mich durch Anregungen und Tatkraft unterstützt haben. Insbesondere Reto, Franziska und Daniela, die mir beim Erstellen dieser Arbeit beigestanden sind. Es ist nicht selbstverständlich, dass so viel Zeit für mich aufgewendet wurde. Den Teilnehmenden vom Trampolin danke ich für die lehrreiche Zusammenarbeit über die Jahre und das ehrliche Ausfüllen der Fragebogen. Ohne sie wäre die Ausgestaltung dieser Arbeit nicht möglich

gewesen. Bei meinem Dozent, Roger Kirchhofer, bedanke ich mich für die unkomplizierte und gute Begleitung während der Arbeit.

Mein Dank geht auch an meinen Mann Stephan und viele Freunde und Freundinnen, die mich während dem Schreiben emotional und immer wieder mit Überraschungen unterstützt und motiviert haben. Durch die Bearbeitung dieses Themas lernte ich noch mehr zu schätzen, welches Vorrecht ich in meiner Kindheit beim Aufwachsen erleben durfte. So geht ein grosser Dank auch an meine Eltern und meine beiden Brüdern, die mir den Raum und die Gelegenheiten boten, mich persönlich zu entfalten.

3. Einleitung

3.1. Themenwahl und Motivation

Wie im Vorwort erwähnt, ist die Bearbeitung dieses Themas aus einer persönlichen Motivation heraus entstanden. Das oberste Ziel, ja mein Wunsch, in der Arbeit als Sozialarbeiterin im Trampolin ist, dass Jugendliche in ihrer Persönlichkeit gestärkt und gefördert werden können. Dazu sind gute, hilfreiche Beziehungen zwischen den Jugendlichen und den Mitarbeitenden nötig, welche als Basis und Ausgangslage für jede weitere erfolgreiche Zusammenarbeit im Trampolin dienen. Um dieses Ziel zu erreichen möchte ich über mehr Erkenntnisse von gelungener Beziehungsgestaltung und deren Voraussetzungen verfügen. Mit dem personenzentrierten Ansatz von Rogers habe ich eine Denkweise gefunden, welcher Antworten auf meine Fragen gibt. Obwohl die Entstehung des Ansatzes etwas weiter zurück liegt, wird in verschiedenen Institutionen und Therapien heute noch mit diesem Ansatz gearbeitet. Damit scheint der Ansatz noch immer Gültigkeit zu besitzen, obwohl Rogers vieles nicht wissenschaftlich erforscht hatte. Umso erfreulicher war deshalb die Entdeckung, dass sich die neusten Erkenntnisse der Neurowissenschaft mit dem „älteren“ Ansatz von Rogers verknüpfen lassen. Der renommierte Autor und Hirnforscher Gerald Hüther bringt in seinen Büchern (2001, 2009, 2011) viel brauchbares Wissen zum Thema dieser Thesis auf den Punkt. Mit dem Beitrag von Michael Lux (2007) fand ich sogar jemanden, der Rogers und Hüthers Ansätze bereits miteinander in Verbindung gebracht hat und mir als Wegweiser für die Auswahl der Kapitel diente.

Im Weiteren möchte diese Arbeit die Bedeutung einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung aufzeigen. Mit der Theorie und dem eigenen Erfahrungswissen wird in den Kapiteln 4 und 5 dargelegt, welchen Einfluss die Bezugspersonbeziehung auf Jugendliche und ihre Entwicklung haben kann. Im Trampolin begegne ich immer wieder Teilnehmenden mit sehr viel Potential, welches für Mitarbeitende erkennbar ist, welches aber die betroffenen Teilnehmenden aus diversen Gründen noch nicht entfalten können. Durch eine hilfreiche Bezugspersonenbeziehung können die Teilnehmenden darin unterstützt werden, ihre eigene Potentialentfaltung voranzubringen.

Noch eine Bemerkung zum Gebrauch von weiblichen und männlichen Bezeichnungen in dieser Arbeit. Diese Arbeit richtet sich nach der Wegleitung der Erstellung von wissenschaftlichen Arbeiten an der HSA Olten und deshalb wird, wenn möglich, die Paarform verwendet, ansonsten werden beide Formen genannt.

3.2. Fragestellungen

1. Welches sind die Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung im Kontext von Einzelbeziehungen mit Jugendlichen?

- Welche Voraussetzungen nennt Carl R. Rogers im personenzentrierten Ansatz?
- Was sagt Gerald Hüther aus neurobiologischer Sicht zu den Voraussetzungen?

2. Wie wirkt sich eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung (unter oben ergründeten Voraussetzungen) auf die Entwicklung von Jugendlichen im Jugendprogramm Trampolin aus?

3.2.1. Eingrenzung der Fragestellungen

Wie aus der Fragestellung ersichtlich ist, wird in der ersten Frage nach allgemeinen Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung gefragt. Eingrenzend auf die Beantwortung der Fragestellung sind dabei die ausgewählten Theorien von Rogers und Hüther sowie der Kontext zu beachten. Die Fragestellung wurde bewusst so gewählt, weil die Autorin im Kontext von Einzelbeziehungen mit Jugendlichen Erfahrung hat und die zwei herangezogenen Theorien Antworten darauf geben. Dies führt zur zweiten, etwas konkreteren Fragestellung, welches den Kontext noch stärker eingrenzt, in dem die Wirkung am Jugendprogramm Trampolin erfragt wird.

3.3. Hypothese

Wenn es gelingt eine entwicklungsfördernde Beziehung zu einem Teilnehmenden aufzubauen, welche von Echtheit, bedingungsfreier Wertschätzung und einfühlendem Verstehen geprägt ist,

schafft dies für den Teilnehmenden des Trampolins ein Klima, indem sein/ihr Interesse für persönliche Themen geweckt wird, er/sie eigene Ziele verfolgt und sein/ihr Potential entdecken und entfalten kann.

Nach Bearbeitung der vorliegenden Arbeit wird die Hypothese überprüft und, wenn nötig angepasst oder verworfen.

3.4. Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit

Diese Arbeit will Wege aufzeigen, wie Arbeitsbeziehungen im Kontext von Einzelbeziehungen mit Jugendlichen gestaltet werden können, um Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Eine Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es, Räume und Gelegenheiten zu schaffen, in denen Menschen die Möglichkeit erhalten, selbstbewusste und -bestimmte, neugierige Menschen zu werden. Die Art der Beziehungsgestaltung, welche in dieser Arbeit thematisiert wird, verfolgt dieses Ziel. Zudem fordern die Inhalte auf, sich als Sozialarbeitende immer wieder persönlich zu fordern und zu reflektieren.

Für das Jugendprogramm Trampolin bringt die Arbeit einen besonderen Nutzen, weil die Ergebnisse des Fragebogen als Basis einer Reflexion der Arbeitsweise und Haltungen dient. Dies kann zur Verbesserung der Arbeitsqualität eingesetzt werden und bleibt auch nach Abgabe der Arbeit ein Thema im Trampolin.

3.5. Aufbau der Arbeit

Zu Beginn werden die beiden Theorien von Rogers (personenzentrierter Ansatz) und Hüther (Hirnforschung) beschrieben. In Rogers klientenzentriertem Ansatz geht es um die Haltung des Beraters gegenüber dem Jugendlichen, welche eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung zulässt. Die Forschungsergebnisse aus der Neurobiologie beziehen sich auf Erkenntnisse von Hüther und zeigen auf, unter welchen Bedingungen das menschliche Gehirn sich weiterentwickeln kann. Anschliessend werden die daraus resultierenden Annahmen der beiden Ansätze festgehalten und miteinander in Verbindung gebracht.

Mit Hilfe eines Fragebogens wird im Kapitel 5 eine eigene Erhebung im Jugendprogramm Trampolin durchgeführt und mit dem Erfahrungswissen der Autorin verknüpft und abgeglichen. Der Abschluss der Arbeit bildet die Synthese von Theorie, Fakten aus der Erhebung und Erfahrungswissen, welches am Beispiel des Jugendprogramms Trampolin überprüft wird.

4. Theoretischer Hintergrund

Die beiden Theorien die zur Beantwortung der Fragestellung beigezogen werden, wurden deshalb ausgewählt, weil die Autorin während der Ausbildung in der Praxisorganisation Trampolin damit in Kontakt gekommen ist. Die Haltungen, welche im personenzentrierten Ansatz vorkommen, werden im Trampolin gelebt und es werden damit positive Erfahrungen gemacht. Zudem ist die langjährige Supervisorin des Teams eine Rogerianerin und dadurch fliessen Haltungen und Ansichten des personenzentrierten Ansatzes immer wieder in die tägliche Arbeit mit den Jugendlichen ein. Ein pädagogisches Instrument, welches im Trampolin regelmässig eingesetzt wird, das Zürcher Ressourcen Modell, baut auf neurobiologischem Wissen auf und wird von der Autorin ebenfalls als hilfreich in der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen erlebt.

4.1. Der Personenzentrierte Ansatz von Carl R. Rogers

Der personenzentrierte Ansatz geht zurück auf den amerikanischen Psychologen Carl R. Rogers. Es ist jedoch festzuhalten, dass Rogers sein Modell in den Jahren 1938 bis 1972 ausbaute, vom „nicht-direktiven" über den „klientenzentrierten" bis hin zum heute gebräuchlichen Begriff „personenzentrierten Ansatz". Diese stetige Weiterentwicklung ist kennzeichnend für Rogers Arbeit, da er immer wieder neue Erfahrungen aus der Therapie für den Ausbau des Ansatzes beizog. Dieser wird seit seiner Entstehung in Beratungen – therapeutischen oder nicht-therapeutischen – eingesetzt.

In der ersten Phase – der „nicht-direktiven" – möchte Rogers deutlich machen, dass der Klient keine Ratschläge des Beraters braucht, sondern selber im Stande ist, seine Probleme in der therapeutischen Beziehung zu lösen (vgl. Schulz 2005:12). Diese Annahme basiert auf dem humanistischen Menschenbild, welches besagt, dass jeder Mensch nach Wachstum und Selbstverwirklichung strebt und sich sein Selbstbild dauernd verändert. Rogers nennt dies in seiner Theorie „Aktualisierungstendez" (Rogers 1977:41). Wenn dieser Tendenz nichts im Wege steht entwickelt sich der Mensch zu einer selbstbestimmten Person, die Wachstum, Reife und ein bereichertes Leben erfährt (vgl. Rogers 1977:41). Weitere Ausführungen zum humanistischen Menschenbild würden den Rahmen dieser Arbeit sprengen, weshalb hiermit auf Rogers Originalschriften weiterverwiesen wird (vgl. Rogers 1942, 1961, 1977).

Später präzisiert Rogers den Begriff „nicht-direktiv" mit „klientenzentriert", damit die aktive Beteiligung des Beraters nicht fälschlicherweise ausgeschlossen wird. Denn die Präsenz des Beraters in der Beziehung ist von grosser Wichtigkeit in Rogers Ansatz. Zudem rücken die Ressourcen der Klienten in dieser Zeit mehr in den Vordergrund der Therapie.

Mit der letzten Phase, der „personenzentrierten“, verdeutlicht Rogers seine Ansicht, dass der Ansatz nicht nur in therapeutischen Beziehungen stattfinden kann, sondern sich auf alle zwischenmenschlichen Beziehungen anwenden lässt. Denn die Person als Mensch und nicht in der Rolle als Klient, steht im Vordergrund (vgl. Schulz 2005:12). Heutzutage lassen sich alle drei Begrifflichkeiten mit Rogers verbinden, doch die personenzentrierte Gesprächstherapie ist der am häufigsten verwendete Begriff.

Dem Prozess der Theorieentwicklung übergeordnet werden hier vier Merkmale genannt, welche Rogers (1942:36ff) Meinung nach den Ansatz charakterisieren. Als Erstes steht das Individuum im Mittelpunkt der Beratung und nicht das Problem. Es ist nicht die Absicht der Therapie, das Problem zu lösen, sondern dem Klienten den Raum zu geben, damit er sich selber weiterentwickeln und neue Strategien erlernen kann. Mit diesem neu gewonnen Selbstbild wird es dem Klienten möglich sein, gegenwärtige sowie zukünftige Probleme selber lösen zu können. Zweitens legt der personenzentrierte Ansatz mehr Wert auf die emotionalen als auf die intellektuellen Aspekte in der Situation. Dies weil aus der Forschung hervorgeht, dass ein Fehlverhalten nicht auf mangelndes Wissen zurückzuführen ist, sondern ein unbefriedigtes Bedürfnis das Fehlverhalten auslöst. Dabei wird das Abrufen des Wissens blockiert, wodurch dieses wirkungslos wird. Ein Beispiel sollte dies verdeutlichen: Ein delinquenter Teenager weiss, dass sein kriminelles Verhalten nicht richtig ist und er es unterlassen sollte. Trotzdem verhält er sich delinquent, weil er so auf die eine oder andere Art ein emotionales Bedürfnis stillt. Deshalb setzt Rogers direkt an den Gefühlen und Emotionen an und „versucht nicht, auf intellektuellem Wege zu einer emotionale Reorganisation zu gelangen“ (Rogers 1942:37). Das dritte Merkmal betont die jetzige Situation und nicht die Vergangenheit des Klienten. Die emotionalen Strukturen des Klienten zeigen sich ohnehin in der momentanen Situation. Diese Eigenschaft führt gleich zum letzten Merkmal, nämlich dass die therapeutische Beziehung selbst „als Erfahrung des Wachsens“ (ebd.:37) gesehen wird. Um das Jahr 1942 war der personenzentrierte Ansatz der erste, welcher die Entwicklungserfahrung in der Beziehung zum Therapeuten während der Beratung selber sah. Andere Ansätze zu dieser Zeit rechneten erst mit Veränderung, wenn die Beratung abgeschlossen war.

Daraus können die Ziele des personenzentrierten Ansatzes abgeleitet werden. Dieser kann dann eingesetzt werden, wenn der Klient bei sich selber ein „inkongruentes Selbstbild“ (Rogers 1977:44) wahrnimmt. Dort setzt die Beratung ein und versucht in erster Linie, einen Zugang zum Klienten und seinen Gefühlen zu finden. Dies wird erreicht, wenn es dem Berater gelingt, eine Atmosphäre in der therapeutischen Beziehung zu kreieren, in welcher der Klient selbstbestimmt Erlebtes erzählt und „darüber zu einem besseren Verständnis sich selbst gegenüber kommt“ (Schulz 2005: 13). Roger nennt

Echtheit, Wertschätzung und Verstehen als Bedingungen zur Schaffung dieser hilfreichen Beziehung. Auf diese Bedingungen wird ab Kapitel 4.1.4. näher eingegangen.

Beim Lesen von Rogers Schriften fällt auf, wie stark seine Biographie und die daraus resultierenden Überzeugungen auf ausführliche Weise dargelegt werden. Im Vorwort an den Leser seines 1961 geschriebenen Buches „Entwicklung der Persönlichkeit", hält Rogers das Vorhaben seines Buches fest:

> *„Es ist die Absicht des Buches, ein Stück meiner Erfahrungen, ein Stück von mir, mit Ihnen zu teilen. (...) Hier steht, was ich gesehen habe. Hier steht, was ich inzwischen glaube. (...) Hier finden sich einige der Verwirrungen, Fragen, Sorgen und Unsicherheiten, vor denen ich stehe. Ich hoffe, Sie werden in diesen Mitteilungen etwas finden, das zu Ihnen spricht." (Rogers 1961:17)*

Durch Reaktionen auf Vorträge, die Rogers über Jahre an Universitäten hielt, wurde ihm deutlich, wie sehr seine Zuhörenden etwas über den Menschen hinter seiner Theorie und seinen Vorträgen erfahren wollten. Mit Vorträgen über „Das bin ich" erhoffte sich Rogers seine Überzeugung besser zu verdeutlichen, wie seine persönliche Lebensgeschichte und sein beruflicher Werdegang die Entwicklung des personenzentrierten Ansatzes geprägt haben.

Damit die Entwicklung des personenzentrierten Ansatzes besser nachvollzogen werden kann, scheint es somit angebracht, in den nachfolgenden Kapiteln auf Rogers als Person einzugehen. Das Augenmerk liegt dabei auf seinen psychologischen Höhepunkten, welche einen Einfluss auf seine berufliche Tätigkeit hatten.

4.1.1. Carl R. Rogers als Person – Therapeut und Klient

Carl Ransom Rogers wurde am 8. Januar 1902 im amerikanischen Bundesstaat Illinois als Viertes von sechs Kindern geboren. Sein Aufwachsen war geprägt von engen Familienbindungen, die innerhalb der Familie mit Vergnügen erlebt wurden, was jedoch dazu führte, dass nur wenige Beziehungen gegen aussen vorhanden waren, wie Rogers (1961:21) selber schreibt. Seine Eltern kümmerten sich stets um die Zufriedenheit ihrer Kinder und gaben sich im gleichen Zug harter Arbeit hin, deren Wert sie nahezu verehrten. Rogers akzeptierte als Kind die Überzeugungen seiner Eltern, deutet aber später an, wie schwer es ihm fiel, seine eigenen Kinder davon zu überzeugen, „dass sogar kohlensäurehaltige Getränke einen leicht sündigen Beigeschmack hatten" (Rogers 1961:21).

Im Alter von zwölf Jahren zog die Familie Rogers auf eine Farm, weg aus dem Kleinstadtleben. Rogers brachte diesen Umzug in Zusammenhang mit der Wertvorstellung seiner Eltern, dass Jugendliche sich von den „Versuchungen" des Kleinstadtlebens fernhalten sollten (vgl. Rogers 1961:21). Auf der Farm entwickelte Rogers zwei Interessen, die er für seine spätere Arbeit als wichtig erachtete. Einerseits lernte er durch seine unterschiedlichsten Versuche mit Nachtfaltern, für welche er eine Faszination verspürte, die „Freuden und Frustrationen eines Wissenschaftlers" (Rogers 1961:22) kennen, andererseits studierte er bereits mit 14 Jahren, ermuntert durch seinen Vater, wissenschaftliche Fachbücher über Agrarwissenschaft. So gelangte Rogers zu seiner tiefen und andauernden Hochachtung der wissenschaftlichen Methode und lernte, wie diese in der naturwissenschaftlichen Praxis erfolgreich eingesetzt werden kann, um neue Erkenntnisse zu generieren (vgl. Rogers 1959:14).

Naheliegend schien dadurch sein Studium der Agrarwissenschaft an der Universität von Wisconsin. Während seiner ersten zwei Jahren an der Universität änderte sich sein Berufsziel und er wechselte zum Hauptfach Geschichte, was seiner Meinung nach die bessere Vorbereitung für einen angehenden Theologen war. Nach zwei Jahren am Union Theological Seminary entschied sich Rogers aber, sich vertiefter seiner eigenen „Philosophie des Lebens" (Rogers 1961:24) hinzugeben. Durch die damals vorherrschenden Kirchen- und Glaubenslehren, fühlte er sich in seinem Denken zu stark eingeschränkt, weshalb er sich auf die Suche nach mehr gedanklicher Freiheit machte. Rogers wurde fündig in der Psychologie, wo er kurz darauf neben dem Studium im Fachbereich der Erziehungsberatung erste praktische Erfahrungen machen konnte. Nach seiner Ausbildung war Rogers sehr glücklich eine Arbeit als Psychologe in einer entwicklungspsychologischen Abteilung zu erhalten, weil es zu jener Zeit noch nicht viele Stellen in diesem Bereich gab. Diese Stelle war in Rochester, New York, wo er für die nächsten 12 Jahre arbeitete. Diese Jahre waren für ihn beruflich wie privat wegweisend: privat waren es die Jahre des Aufwachsens seiner Kinder und seiner Rolle als Vater, was ihn viel mehr lehrte als er je im Beruf hätte erfahren können (vgl. Rogers 1961:29f). und beruflich waren es die täglichen Erfahrungen mit Klienten, die ihn weiterbrachten und die Anfänge des personenzentrierten Ansatzes bildeten (mehr dazu im nächsten Kapitel 4.1.2.). Die Universität in Rochesters war jedoch auf Psychologie ausgerichtet und da Rogers sich je länger desto mehr auch mit anderen Professionen, wie Sozialarbeitenden oder Soziologen verstand, verabschiedete er sich schliesslich im Jahr 1940, um an der Ohio State University eine ordentliche Professur anzutreten, die ihm angeboten worden war (vgl. Rogers 1961:29). Während Rogers an dieser Universität über Beratung und Behandlung lehrte, drängte sich ihm der Gedanke auf, dass er „aus eigener Erfahrung

heraus, vielleicht so etwas wie einen ausgeprägten eigenen Standpunkt entwickelt hatte“ (Rogers 1961:29). Kurz darauf kam sein erstes Buch „Counseling and Psychotherapy“ 1942 auf den Markt, in welchem er die Grundgedanken seines Standpunktes zusammenfasste. Trotz anfänglicher Kritik an diesen „neuen“ Gedanken und Möglichkeiten in der Psychotherapie, liess sich Rogers nicht aufhalten und schrieb weiterhin Bücher und Texte. Dies intensivierte sich besonders gegen Ende seines Lebens, als er sich mit seiner Frau nach La Jolle, Kalifornien zurückzog und die Lehre an Hochschulen und Universitäten sowie die Leitung von Arbeitsgruppen aufgab. Im Alter von 85 Jahren ist Carl R. Rogers 1987 in La Jolle verstorben.

4.1.2. Entstehung des Ansatzes

Der Ansatz der personenzentrierte Orientierung in der Psychotherapie ist zwar einer Gemeinschaftsarbeit entsprungen, doch Rogers sieht seine persönliche Erfahrungen und Prägungen in seiner Kindheit als möglichen Einfluss auf die Entwicklung der Theorie. Folglich trägt Rogers seines Erachtens nach für die anfängliche Formulierung der Theorie zum grossen Teil Verantwortung (vgl. Rogers 1959:14).

Als die personenzentrierte Theorie um 1937 in den Anfängen stand, war Rogers Denken von verschiedenen Persönlichkeiten mit unterschiedlichen Denkrichtungen beeinflusst, wie beispielsweise von Otto Rank (Freudschüler) oder William H. Kilpatrick (Schüler John Deweys). Demnach „fühlte er sich keinem Dogma und keiner geheiligten Theorie verpflichtet“ (Freedman et al. in Rogers 1977:20). Vielmehr war die erfolgreiche Entwicklung der Theorie auf Grund der fortwährenden Reflexion und Überprüfung in der Praxis erklärbar. Aus diesem Grund kann gemäss Rogers der „Klient im Wandlungsprozess“ (Rogers 1977:20) als Forschungsgrundlage der Theorie angesehen werden (vgl. Rogers 1977:20).

Die Jahre in Rochester waren für die Entstehung des Ansatzes wegweisend und wertvoll für Rogers. Er betont, dass er seine Ansichten immer mehr aus der täglichen Arbeitserfahrung heraus formulierte (vgl. Rogers 1961:26). Rogers gibt in seinen Büchern Einblick in stattgefundene Gespräche und wie er zum Beispiel dazu gekommen ist, sich immer mehr von Zwang und Drang in einer therapeutischen Beziehung zu verabschieden. Dies tat er nicht aus philosophischen Gründen, sondern weil er mit diesen Ansätzen nur an der Oberfläche blieb und sich für die Klienten keinen Erfolg einstellte. Diese Alltagsbegegnungen führten Rogers über die Jahre zur Einsicht, dass der Klient selber am besten weiss, wie er in seine gegenwärtige Situation kam und welche Richtung einzuschlagen ist, um zu einer Lösung zu gelangen. Rogers ging ein Licht auf als er merkte, dass nicht die

Cleverness oder Gelehrsamkeit des Therapeuten die erfolgreichen Methoden sind, sondern vielmehr das Vertrauen in den Klienten, den Prozess selbst steuern zu können (vgl. Rogers 1961:26ff). So fragte sich Rogers im Laufe der Jahren, warum sich diese Einstellung des Vertrauens nicht auch auf andere Personengruppen, wie seine Studenten oder Gruppen von Mitarbeitenden übertragen liesse. Seine Erfahrungen in der Anwendung überzeugten ihn, dass dies genau so möglich ist. Dadurch kam Rogers zur Begriffsänderung „personenzentriert" und es kam dazu, dass der Ansatz erfolgreich auch in anderen Berufsgruppen angewendet wurde.

Es ist beeindruckend, wie Rogers den Lesern einen Einblick in sein Inneres gibt, seine persönliche Lernerfahrungen aus Gesprächen mit Klienten darlegt und darüber hinaus betont, dass dergleichen für ihn Bedeutung besitzt und er niemandem seine Ansichten aufzwingt. Rogers beschreibt eine zentrale Lernerfahrung so: „Ich habe es als äusserst wertvoll empfunden, wenn ich es mir erlauben kann, einen anderen Menschen zu verstehen." (Rogers, 1961:34) Damit spricht Rogers seine Erkenntnis an, dass Menschen vorschnell Aussagen anderer bewerten oder beurteilen, anstatt genau zu verstehen, was in der Aussage enthalten ist. Er sieht die Ursache darin, dass das Verständnis mit dem Risiko einhergeht, selber verändert zu werden (vgl. Rogers 1961: 34). Und Veränderung ist nicht einfach.

4.1.3. Was versteht Rogers unter einer hilfreichen Beziehung

Der personenzentrierte Ansatz kann sowohl in Einzelgesprächen wie auch in Gruppen eingesetzt werden. Die wichtigsten Veränderungen werden gemäss Rogers (1961:46) in den Beratungsgesprächen, also im 1:1 Kontakt zwischen dem Klienten und der helfenden Person gemacht. Deshalb nimmt die Beziehung zwischen Berater und Klient eine zentrale Rolle ein. Aufgabe des Beraters ist es, einen störungsfreien Raum zu schaffen, in welchem der Klient Zugang zu seinen Emotionen und seinem Inneren herstellt. Der Klient soll spüren, dass der Berater ihm zutraut, sich selbst zu lenken. Schliesslich entwickelt der Klient Strategien, um gegenwärtige und zukünftige Probleme auf eine für ihn besser nachvollziehbare Weise lösen zu können (vgl. Rogers 1972:36).

Rogers umschreibt diese Art von Beziehung öfters mit dem Begriff „hilfreich" und impliziert damit mehr als eine umgangssprachlich „gute" Beziehung. Hilfreich ist die Beziehung für Rogers dann, wenn „zumindest eine Partei die Absicht hat, beim anderen Entfaltung, Entwicklung, Heranreifung, besseres Agieren, ein verbessertes Fertigwerden mit dem Leben zu fördern" (Rogers 1961:53). Diese entwicklungsfördernde Beziehung, bildet die Voraussetzung für das Gelingen des personenzentrierten Ansatzes. Zudem sind hilfreiche

Beziehungen im optimalen Fall auch Voraussetzung für Identitätsfindung und Selbstverwirklichung (vgl. Häfliger 1986:44).

Nach Rogers anfänglichen Versuchen, seine Klienten in der therapeutischen Beziehung zu behandeln, heilen oder verändern, gelangte er zu einer anderen Art der Fragestellung für sein Handeln. Nämlich, wie es gelingt, eine Beziehung herzustellen, die beim Gegenüber zur Persönlichkeitsentfaltung führt (vgl. Rogers 1961:46). Damit gerieten die Beziehung und deren Aufbau und Gestaltung in den Fokus seines Interessens. Zu dieser entscheidenden Umformulierung kam Rogers, da sich für ihn die bisher angewendeten Ansätze als wenig nützlich herausstellten. Diese „intellektuellen Ansätze", wie Rogers (1961:46) sie nannte, beinhalten beispielsweise Erklärungen über den Menschen selbst oder geben Aufschluss über befriedigende Lebensstile, aber können höchstens eine vorübergehende Veränderung bewirken. Im schlimmsten Fall lassen sie beim Betroffenen das Gefühl wiederholten Versagens zurück (vgl. Rogers 1961:46). Für Rogers kommt die wirkliche Veränderung demnach nicht durch gut gemeinten Ratschlägen des Therapeuten zustande, sondern aus den Erfahrungen, die aus einer Beziehung gewonnen werden können. Dabei hält Rogers fest, dass dies seiner Meinung nach für alle zwischenmenschlichen Beziehungen, also nicht nur die therapeutischen, Gültigkeit habe (vgl. Rogers 1961:46). Um eine hilfreiche Beziehung aufzubauen, ist es gemäss Rogers nötig, eine bewertungsfreies Klima zu schaffen. In der Konsequenz bedeutet dies, dass der Berater auch keine positiven Wertungen vornimmt. Rogers drückt dies so aus: „Sagt man jemandem, dass er gut ist, dann hat man wohl auch das Recht, ihm zu sagen, dass er schlecht ist" (Rogers 1961:69). Dieses bewertungsfreie Klima sollte das Gegenüber dazu animieren, selber die Bewertungen und somit die Verantwortung über das Handeln zu übernehmen (vgl. Rogers 1961:69).

Damit jene Erfahrungen gemacht werden können, die dem Klienten zum Überwinden seines Problems helfen, wird im personenzentrierten Ansatz der Einstellung, also der Haltung der helfenden Person eine zentrale Bedeutung zugeschrieben. Denn die helfende Person ist massgeblich an der Beziehungsgestaltung beteiligt. Wenn diese Einstellung dem Klienten vermittelt werden und er im Stande ist diese wahrzunehmen, dann beschreibt Rogers die Beziehung als eine hilfreiche (vgl. Rogers 1977:22). Untersuchungen zeigen auf, dass die Grundhaltungen in der hilfreichen Beziehung die ausschlaggebenden Faktoren sind, um eine Veränderung zu erzielen.

Ein Beispiel für solche Forschungen sind die Studien von Baldwin und anderen (vgl. Baldwin 1945, in Rogers 1961:55f), welche die Entwicklung von Kindern in der Eltern-Kind-Beziehung aufzeigen. Kinder die von Eltern grossgezogen wurden, welche dem Kind

gegenüber eine positive und akzeptierende Einstellung hatten, wuchsen eher zu selbstsicheren, intelligenten und gesunden jungen Erwachsenen heran, als Kinder, die in anderen Beziehungen aufwuchsen. Andere Forschungen gingen in ähnlicher Weise vor, indem sie zwei Gruppen, eine Untersuchs- und eine Kontrollgruppe, mit jeweils unterschiedlichen Behandlungsarten miteinander verglichen. Beispiele dazu sind die Untersuchungen von Whitehorn und Betz mit schizophrenen Patienten (vgl. Whitehorn/Betz 1954, in Rogers 1961:56) oder Studien von Heine (vgl. 1950, in Rogers 1961:56), der untersuchte, wie die psychotherapeutische Therapie aus Sicht der Klienten wahrgenommen wird. Den Resultaten von solchen und weiteren Forschungen ist gemeinsam, dass nicht die theoretische Ausrichtung, sondern vielmehr die Einstellungen und Gefühle des Beraters und wie der Klient diese wahrnimmt, für die Wirkung der Therapie zentral sind.

Auf der Grundlage solcher Forschungen formuliert Rogers folgende Grundhypothese: *„Wenn ich eine gewisse Art von Beziehung herstellen kann, dann wird der andere die Fähigkeit in sich selbst entdecken, diese Beziehung zu seiner Entfaltung zu nutzen, und Veränderung und persönliche Entwicklung finden statt.“ (Rogers, 1961:47)*

Es kann somit festgehalten werden, dass Rogers eine „definierbare Veränderung“ (vgl. Rogers 1961:51) erwartet, wenn gewisse Grundhaltungen in der zwischenmenschlichen Begegnung gegeben sind. Welches diese Bedingungen sind und was sie beinhalten, wird im nachfolgenden Kapitel aufgezeigt.

4.1.4. Die drei Bedingungen wachstumsfördernden Beziehungen

Die im vorhergehenden Kapitel aufgeführte Hypothese Rogers besagt, dass er dem Einzelnen zutraut, die Beziehung zur Selbstentfaltung nutzen zu können. Er begründet dies mit gemachten Erfahrungen, aus denen er erkannte, dass jedes Individuum in sich potentielle Fähigkeiten hat, „sich vorwärts auf psychische Reife hin zu entwickeln“ (Rogers 1961:49). Rogers knüpft die Freisetzung dieser Fähigkeit jedoch an Bedingungen, welche die helfende Person in einer solchen Beziehung einhalten soll, um ein wachstumsförderndes Klima zu gestalten. Es wird dem Klienten erst dann gelingen, die Beziehung zur Entfaltung zu nutzen, wenn es eine *hilfreiche* Beziehung ist.

Die Bedingungen die Rogers an diese Hypothese knüpft sind, erstens je ehrlicher sich der Berater verhält, um so hilfreicher wird die Beziehung für den Klienten. Zweitens je mehr das Gegenüber Akzeptanz erfährt, desto nützlicher wird die Beziehung. Und Drittens, das einfühlende Eingehen auf Gefühle und Aussagen von Klienten und das Verstehenwollen ist bedeutsam für die Beziehung (vgl. Rogers 1961:47f.).

Rogers fasst die aufgestellten Bedingungen für sich so zusammen: *„Die Beziehung, die ich als hilfreich erfahren habe, lässt sich durch eine Art von Transparenz meinerseits charakterisieren, die meine wirklichen Gefühle hindurch scheinen lässt, als ein Akzeptieren dieses anderen als besonderer Person eigenen Rechts und eigenen Werts und als ein tiefes, mitfühlendes Verstehen, das mir ermöglicht, seine private Welt mit seinen Augen zu sehen." (Rogers 1961:48)*

Diese drei Hauptbegriffe – Echtheit, bedingungsfreie Wertschätzung und einfühlendes Verstehen – werden nun einzeln und ausführlicher dargelegt.

4.1.4.1. Echtheit

Mit dem Begriff „Echtheit", meint Rogers die „Übereinstimmung mit sich selbst" (Rogers 1977:213) als Berater. Diese Kongruenz, wie Rogers (1961:276) es auch nennt, beinhaltet das Wissen des Beraters über sich selbst, sich dessen bewusst zu sein „was er wirklich ist" (Rogers 1977:213) und dies in der Beratung nicht durch eine Fassade verstecken zu müssen. Der Berater soll seine Gefühle und Einstellungen, die er im Moment der Beratung hat, leben können. Dies setzt voraus, dass der Berater einen bewussten Zugang zu seinen eigenen Gefühlen besitzt. Der Berater soll in der Lage sein, dem Klienten von Mensch zu Mensch gegenüber zu treten und sich selber nicht zu verleugnen. Rogers meint damit nicht, dass der Berater ein umgangssprachlich „offenes Buch" dem Klienten gegenüber sein soll, sondern dass er seine Gefühle und Einstellungen in der Beratung mitteilen kann, wenn ihm dies angemessen erscheint. Was der Berater dem Klienten sagt, soll nicht im Widerspruch zu dem stehen, was er dem Klienten gegenüber fühlt. Rogers meint damit eine doppelte Kongruenz: einerseits die Übereinstimmung zwischen „Erfahrungen und Bewusstsein" (Gefühle des Beraters) und andererseits die Übereinstimmung zwischen „Bewusstsein und Kommunikation" (Gefühle wie sie tatsächlich sind, mitteilen können) (vgl. Rogers 1961:330ff).

Diese Einstellung ist eine grosse Herausforderung und es wird einem Berater vermutlich nicht vollumfänglich gelingen, diese Einstellung zu verinnerlichen. Doch je näher der Berater an diesen Zustand herankommt, desto sicherer wird sich der Klient in der Beratungsbeziehung fühlen. Denn diese Kongruenz wird sich in der verbalen sowie nonverbalen Kommunikation ausdrücken und vom Gegenüber intuitiv und auch bewusst wahrgenommen. Rogers geht davon aus, dass das Vorleben der Einstellung „Echtheit seinen eigenen Gefühlen gegenüber" dem Klienten Mut macht, sich ebenfalls auf die Suche nach seinen inneren, möglicherweise versteckten Gefühlen zu begeben. Wenn der Klient sich also in der Beziehung sicher fühlt und ein Vorbild bezüglich der Bewusstwer-

dung der eigenen Gefühlen hat, wird es ihm besser gelingen Abwehrhaltungen loszulassen und die Wahrscheinlichkeit steigt, in der Beratung eine Veränderung zu erzielen (vgl. Rogers 1977:213f und Rogers 1961:276f).

4.1.4.2. Bedingungsfrei akzeptierende und warme Wertschätzung

Die zweite Voraussetzung für ein wachstumsförderndes Klima in zwischenmenschlichen Beziehungen ist für Rogers die Haltung, seinem Gegenüber mit Akzeptanz zu begegnen. Diese Akzeptanz oder Anteilnahme, wie Rogers die Haltung gerne beschreibt (vgl. Rogers 1961:277), beinhaltet die Anerkennung des Selbstwerts der Person ohne Bedingungen. Mit bedingungslos meint Rogers, dass die Anteilnahme nicht an eine Auflage geknüpft ist, also „ich nehme Anteil, *wenn* Sie sich auf diese und jene Art verhalten" (Rogers 1961: 277). Wenn das Individuum ungeachtet seiner Äusserungen, seiner momentanen Stimmung oder Gefühlen (positiver oder negativer Art) nicht nur verstandesmässig, sondern auch gefühlsmässig akzeptiert wird, kommt dies der von Rogers angestrebten Haltung nahe. Konkret bedeutet dies, dass der Berater alle verbalen und nonverbalen Äusserungen des Gegenübers achtet und wenn nötig darauf eingeht, weil echtes Interesse an der Person besteht. Diese Zuwendung des Beraters ist jedoch ohne Wertung des Gesagten oder Wahrgenommenen zu geben. Rogers vertritt die Meinung, dass Urteile und Bewertungen das Gegenteil von bedingungsfreier Wertschätzung sind und diese deshalb vermieden werden sollten. Ein Klima mit Bewertungen schafft immer auch Bedrohung und gibt Anlass dazu, eine Abwehrhaltung zu entwickeln oder Gefühle und Gedanken vorzuenthalten. Roger erlebt es bei sich selbst und auch bei anderen Menschen als befreiend, sich in einer Atmosphäre zu befinden, die nicht nach äusseren Massstäben gewertet wird (vgl. Rogers 1961:347f). Dazu scheint die Anmerkung Rogers von Bedeutung zu sein: „Wenn man aufhört, einen anderen zu bewerten, so hört man nicht auch auf, Reaktionen zu haben" (Rogers 1961:348). In der Praxis kann dies zum Beispiel so aussehen, dass nicht: „Das was du tust, ist schlecht!" geäussert wird, sondern: „Das was du tust, macht mir Angst!" als Mitteilung ausgesprochen wird. Dasselbe gilt natürlich auch für angenehme Reaktionen. Ein weiteres Merkmal dieser Einstellung ist „die Uneigennützigkeit der vom Helfer eingebrachten Wertschätzung" (Häfliger 1986:61), was impliziert, dass keine „Gegenleistung" für die gegebene Wertschätzung oder Akzeptanz vom Gegenüber erwartet werden darf.

Diese zweite Bedingung des Akzeptierens und der Anteilnahme bringt also zum Ausdruck, dass die Person in ihrem ganzen Sein akzeptiert wird und als entwicklungsfähig und vertrauenswürdig angesehen wird. Reaktionen auf Äusserungen sind erwünschenswert, sofern sie keine Bewertungen erhalten. Dennoch liegt der entscheidende Faktor für

Rogers nicht in der Technik oder Methode, sondern es ist die Einstellung, die Wachstum fördert. In einem solchen Klima erfährt das Gegenüber Sicherheit und lernt allmählich, die Bedeutung eigener Empfindungen und Erlebnisse für sich selbst zu erkennen und sich weiterzuentwickeln.

4.1.4.3. Einfühlendes Verstehen

Das Verstehen, welches Rogers oft mit Empathie beschreibt, umfasst viel mehr als nur das verbale Verstehen. Es meint vielmehr das Einfühlungsvermögen in die Welt des Gegenübers, das auch Tonfall, Mimik und Gestik berücksichtigt. Dabei sollte auch das, was dem Klienten unbewusst bleibt, vom Berater wahrgenommen werden, um es dem Klienten durch Nachfragen näherzubringen (vgl. Rogers 1977:158).

Der Berater versucht beim Zuhören, sich möglichst präzise in den Klienten hineinzuversetzen und so die Bedeutung der Aussagen zu erfassen. Durch Rückmeldungen, die in einem fragenden und nicht bestimmenden Ton gestellt werden, wird dem Klienten mitgeteilt, dass er verstanden wurde. Dabei grenz sich Rogers klar von einer „papageienhaften" Verbalisierungstechnik ab, die er als eher schädlich beschreibt. Der Berater muss sich stets bewusst sein, dass es sich um eine „Als-Ob-Qualität" handelt (vgl Rogers 1961: 277). Rogers meint damit, dass der Berater stets seinen eigenen Gefühlen nahe sein sollte, damit er sich nicht vollständig mit dem Klienten identifiziert, was kontraproduktiv wäre. Auch wenn die Empathie nie vollständig erreicht werden kann, werden die Bemühungen des Verstehenwollens bereits als positiv und hilfreich erlebt. Rogers traut dem Klienten zu, die ausgesprochenen Gefühle und Gedanken selber zu interpretieren und zu analysieren. Somit ist dies nicht die Aufgabe des Beraters, und Rogers rät klar davon ab, denn Interpretationen beinhalten Wertungen und Urteile, welche im Entwicklungsprozess hemmend und bedrohend wirken (vgl. Rogers 1977:159).

Diese Dritte Bedingung, das empathische Verstehen, ist also massgeblich am wachstumsfördernde Klima beteiligt. Denn wenn der Klient, wie in der zweiten Voraussetzung beschrieben, zwar bedingungslose Wertschätzung erlebt, der Berater jedoch die Gedanken, Gefühle und Handlungen des Klienten in seiner Tiefe nicht versteht, dann bleibt es ein oberflächliches Akzeptieren. Erst wenn der Klient die Sicherheit hat, dass der Berater ihn wirklich versteht und ihn *trotzdem* als ganze Person in seiner Schwachheit akzeptiert, kann Weiterentwicklung geschehen (vgl. Rogers 1961:348).

Ergänzend zu den drei beschriebenen Bedingungen ist nach der Lebensauffassung des Beraters zu fragen. Es scheint nachvollziehbar, dass sich diese Bedingungen mit der Grundhaltung des Beraters gegenüber Menschen vereinbaren lassen müssen. Die drei

Voraussetzungen entspringen alle einer einzigen Grundhaltung, die der Respekts- und Vertrauenshaltung gegenüber der menschlichen Natur. Ein nach Macht und Herrschaft strebender Berater wird diesen Voraussetzungen kaum gerecht werden können. So versteht es sich nach Rogers von selbst, dass diese Bedingungen nur im Zusammenhang von bestimmten philosophischen Weltanschauungen Gültigkeit haben (vgl. Rogers 1977:222f).

4.1.5. Kritik und Schwierigkeiten des personenzentrierten Ansatzes

Die vorangehenden Kapitel führen die grundlegenden Gedanken des personenzentrierten Ansatzes nach Rogers aus. Dabei wurde der Ansatz von der philosophischen Denkrichtung ausgehend, die Rogers für den Ausbau verwendete, beschrieben. In diesem Kapitel werden Kritikpunkte und Schwierigkeiten aufgezeigt mit welchen der personenzentrierte Ansatz konfrontiert ist.

Wahrnehmung des Klienten

Beim personenzentrierten Ansatz werden insbesondere der Berater und dessen Einstellungen gegenüber einem wachstumsfördernden Klima verantwortlich gemacht. Rogers weist in seinen Büchern darauf hin, dass es ebenso eine Bedingung von Seiten der Klienten gibt. Diese ist, dass der Klient eine minimale Wahrnehmung für die Echtheit, Wertschätzung und das Verständnis des Beraters aufweisen kann (vgl. Rogers 1961:278). Wenn diese Einstellungen beim Klienten nicht ankommen oder er diese nicht als hilfreich empfindet, kann nach Rogers keine Entwicklung eintreten. Hier kommt das Merkmal „Kooperation“ zwischen Berater und Klienten zum Zug, auf welches Akteure der Sozialen Arbeit angewiesen sind.

Begriff der Empathie

Wichtig erscheint zudem, dass der Begriff Empathie/Echtheit richtig verstanden wird. Das Sich-Hineinfühlen in andere Personen wird in der Alltagssprache gemäss der Beraterin Cornelia Schinzilarz (vgl. 2008:220f) bedauerlicherweise auch von Professionellen als Sich-Hineinversetzen in die andere Person missverstanden. Empathie meint jedoch, die Gefühle und Erzählungen des Gegenübers wahr- und ernst zu nehmen. Dies erfordert von der zuhörenden Person ganz bei sich zu bleiben, weil das Verständnis vom Gegenüber „nur über das Verständnis der eigenen Empfindungen, Gefühle, Erinnerungen und Kompetenzen“ (Schinzilarz 2008:220) möglich ist.

Anschein von Homogenität und Allheilmethode

Unter Umständen kann Rogers Ansatz missverstanden und ihm Homogenität vorgeworfen werden, wenn der Ansatz als Methode gesehen wird. Denn die Methode müsste Erfolg versprechen, wenn die drei Grundbedingung – Echtheit, Wertschätzung und Verstehen – erfüllt sind. Dies ist nicht so und Rogers formulierte dies auch bereits 1961, als er seinen Blick „vom Heilen-Wollen" auf die zwischenmenschliche Beziehung richtete.

Wenn Rogers davon spricht, dass der personenzentrierte Ansatz „für alle Personen gilt, ob sie nun mit dem Etikett „normal", „neurotisch" oder „psychotisch" versehen sind" (Rogers 1977:134) kann verstanden werden, dass er alle Personen gleich sieht und ihnen das gleiche therapeutische Angebot macht. Rogers vertritt jedoch die Ansicht, dass der personenzentrierte Ansatz keine Heilmethode ist und keine psychische Krankheit heilen kann. Auch schliesst er weder medizinische noch andere Hilfe aus. Hier wird einmal mehr deutlich, dass Rogers den Ansatz nicht als eine Methode oder Technik sieht, sondern als eine Haltung, eine Einstellung. Rogers sagt (1977:135): „Die wichtigste Voraussetzung für die therapeutische Betätigung ist nicht eine Theorie oder ein Dogma, sondern eine Weise mit anderen Menschen zu sein, die für dieses förderlich ist".

Anforderung an die Professionellen

Gerade weil der personenzentrierte Ansatz eine Haltungs- und Einstellungsfrage und keine Methode ist, ist der Berater aufgefordert, sich intensiv mit sich selber auseinander zu setzen. An sich selber zu arbeiten erfordert viel Geduld und Beständigkeit, denn Haltungen können nicht von heute auf morgen verändert werden. Damit wird die Anforderung an die Ausbildung eines personenzentrierten Beraters deutlich. Die Auszubildenden sollten sich selber akzeptierend gegenüberstehen, damit sie in der Beratungssitzung echt und kongruent erlebt werden.

4.1.6. Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Rogers personenzentrierter Ansatz eine Theorie ist, die aus Erfahrungen entstanden und fortlaufend überprüft und weiterentwickelt wurde. Mit den Jahren wurden viele Aussagen in Forschungen überprüft und bestätigt, die Rogers ursprünglich als Behauptung aufgestellt hatte; dies durchaus mit dem Bewusstsein, dass sie noch nicht verifiziert waren. Eine dieser Forschungsrichtungen, die Neurobiologie, wird im nächsten Kapitel dargelegt. Zunächst werden nun aber die wichtigsten Merkmale des personenzentrierten Ansatzes zusammengefasst.

Der personenzentrierte Ansatz ist eine erstrebenswerte Haltung und keine Methode. Sie legt den Fokus auf folgende vier Merkmale:

- Das Individuum mit seinen Gefühlen steht im Zentrum der Beratung (und nicht die Probleme oder der Versuch, diese zu lösen)
- Die emotionalen Aspekte (und nicht die intellektuellen) haben Bedeutung
- Die jetzige Situation (und nicht die Vergangenheit) ist entscheidend
- Die Entwicklung findet *in* der Beratungsbeziehung statt

Rogers hat durch seine langjährige praxisnahe Arbeit an dem personenzentrierten Ansatz viel über soziale Beziehungen in Erfahrung gebracht. Seine Kernaussage, welche sich auf seine Erfahrungen stützt, stellt Rogers als eine „persönliche Behauptung" (Rogers 1961:51) dar, die ihm „mittlerweile einiges bedeutet" (Rogers 1961:51). Der personenzentrierte Ansatz hat zum Ziel, eine Beziehung zum Gegenüber herzustellen, die im anderen einen Prozess der persönlichen Entwicklung auslöst. Diese Entwicklung geht in Richtung Wachstum und Entfaltung, was die natürliche Bestimmung eines Menschen ist. Die Beziehung die Rogers als Berater anstrebt, ist folgendermassen charakterisiert:

- Authentizität und Transparenz, der Berater zeigt sich mit seinen wirklichen Gefühlen in der Beratung
- Warmes Akzeptieren des Gegenübers als eigenständiges Individuum
- Verstehen wollen, das Gegenüber und seine Welt auf der Basis der eigenen Gefühle (Berater) zu sehen und verstehen

  (vgl. Rogers 1961:51)

Vorausgesetzt das Gegenüber fühlt sich in der Beziehung akzeptiert, gelingt es ihm besser über seine „schrecklichsten" Gefühle zu sprechen und diese so bewusst wahrzunehmen. Wenn er merkt, dass die Zuwendung des Beraters dadurch nicht abnimmt, wird es ihm möglich sein, dieselbe Einstellung sich selbst gegenüber einzunehmen und dadurch Folgendes auszulösen (vgl. Rogers 1977:163):

- Facetten seines Selbst, die unterdrückt gehalten wurden erfahren und verstehen lernen
- Mehr Selbstbewusstsein und Selbständigkeit erlangen
- Dem Menschen ähnlicher werden, den er wünscht zu sein
- Sich besser ausdrücken können und zugleich mehr Persönlichkeit entwickeln

- In der Lage sein mit Problemen angemessen und leichter umgehen zu können

  (vgl. Rogers 1961:51f)

Rogers Erfahrung zeigt, dass diese Art von Beziehung nicht nur in professionellen Beratungen Gültigkeit hat, sondern auf alle zwischenmenschlichen Beziehungen zutrifft.

Zum Schluss wird dem Autor des personenzentrierten Ansatzes, Carl R. Rogers das Wort gegeben, weil seine Haltung, welche Einstellung er in einer Beratung als hilfreich erlebt, in seinen eigenen Worten am besten erkennbar und spürbar ist:

> *„Ich begebe mich in die therapeutische Beziehung mit der Annahme oder im Glauben, dass meine Zuneigung, meine Zuversicht und mein Verständnis für die innere Welt des anderen zu einem wichtigen Entwicklungsprozess führen werde. Ich gehe die Beziehung nicht als Wissenschaftler ein, nicht als Arzt, der richtig diagnostizieren und heilen kann, sondern als Mensch, der sich auf eine persönliche Beziehung einlässt.“* (Rogers 1961:199)

4.2. Neurobiologische Erklärungen über die menschliche Entwicklung von Gerald Hüther

Der deutsche Hirnforscher Gerald Hüther ist gemäss Aussagen auf seiner Homepage (vgl. http://www.gerald-huether.de) darum bemüht, die komplexen wissenschaftlichen Sachverhalte über das menschliche Gehirn in Vorträgen und Büchern simpel darzustellen. Er möchte dadurch erreichen, dass sie auch von „neurobiologischen Laien" verstanden werden, ohne den Tatsachen ihre Komplexität abzusprechen. Als Neurobiologe versteht er sich als Brückenbauer zwischen der Hirnforschung und der Lebenspraxis, um gewonnene Erkenntnisse aus der Forschung für die Öffentlichkeit nutzbar zu machen. Mit seinen Aktivitäten verfolgt er das Ziel, optimale Voraussetzungen für das Entfalten von vorhandenem Potential in Menschen zu schaffen, wie der von ihm geprägte Begriff „Potentialentfaltung" beschreibt. Er engagiert sich hauptsächlich in den Bereichen Erziehung und Bildung, sowie auf politischer und wirtschaftlicher Führungsebene.

4.2.1. Potentialentfaltung – Grundgedanken von Gerald Hüther

Hüthers Verständnis von Potentialentfaltung ist, dass dies einem grundlegenden Bedürfnis des Menschen entspricht: das Bedürfnis, sich individuell und seinem Wesen entsprechend zu entfalten. Als soziales Wesen hat der Mensch gleichzeitig auch das Bedürfnis, in seiner Einzigartigkeit erkannt zu werden und sich zu einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen, in welcher seine individuellen Fähigkeiten zur Entfaltung der Gemeinschaft beitragen. Des Weiteren zeigt Hüther auf, dass Potentialentfaltung mit Lernen zu tun hat. Indem Menschen Erfahrungen machen, lernen sie etwas dazu für das „grosse Projekt des Lebens" (Hüther (o.J.) in http://schule-im-aufbruch.de): sind ständig im Austausch mit der Umwelt und werden so zu dem, was sie sind. Diese Art von Lernen basiert also auf Wechselwirkung und nicht auf Einwirkung, wie beispielsweise Belehrung von Aussen. Wenn das Lernen durch Wechselwirkung mit der Umwelt stattfindet, eröffnet sich dem Lernenden die Möglichkeit, den eigenen Lern- und Lebensweg selber zu gestalten. Die Konsequenzen dieser Wechselwirkungen haben viel mit der Plastizität des menschlichen Gehirns zu tun, worauf im Kapitel 4.2.2. näher eingegangen wird.

Für Hüther (vgl. (o.J.) in http://schule-im-aufbruch.de) ist das Lernen im Sinne von Potentialentfaltung beziehungsorientiert, denn die wichtigsten Erfahrungen machen Menschen in der Beziehungen zueinander. Potentialentfaltung findet insbesondere in einer Beziehungskultur ihren Platz. Sie ist untrennbar mit einer Haltung, in welcher sich das Individuum sowohl sich selbst, als auch anderen Menschen und der Welt gegenüber offen und liebevoll verhält. Nur dann kann eine Entfaltung zu Stande kommen. Werte wie

Achtsamkeit, Wertschätzung, Anerkennung, Ermutigung aber auch Mut, Verantwortung für sich selbst übernehmen und Wahrheiten aussprechen sind wichtige Bestandteile einer Beziehungskultur (vgl. Hüther (o.J.) in http://schule-im-aufbruch.de).

Nebenbei sei noch erwähnt, dass Hüther sich unter anderem dafür einsetzt, dass die europäische Schule zu einer neuen Lernkultur findet, die in Richtung Potentialentfaltung geht. Seiner Begründung zufolge ist das 21. Jahrhundert geprägt von Herausforderungen. Komplexität, Unberechenbarkeit und eine zunehmende Geschwindigkeit der Veränderungen sind an der Tagesordnung. Die Menschheit ist gefordert, für die Aufrechterhaltung der Lebensbedingungen Lösungen zu finden, die eine kreative und mehrdimensionale Denkweise erfordern. Vor diesem Hintergrund besitzt die Potentialentfaltung für Hüther eine Bedeutung, die über das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung hinausgeht. Denn er glaubt, dass Lösungen für diese Herausforderungen gefunden werden können, wenn Menschen sich mit den aktuellen Phänomenen auseinandersetzen, die Entwicklungspotentiale des Einzelnen sowie der Gemeinschaft erkennen und daraus lernen (vgl. Hüther (o.J.) in http://schule-im-aufbruch.de).

4.2.2. Was ein menschliches Gehirn mitbringt

Das menschliche Gehirn ist so angelegt, dass es bei der Heranbildung ein Überangebot an neuronaler Vernetzungsmöglichkeiten besitzt. Bei der prä- und postnatalen Entwicklung werden von diesem Überangebot aber nur diejenigen Verschaltungsmuster stabilisiert, welche besonders häufig aktiv genutzt werden. Demzufolge wird das Gehirn so verschaltet, wie es auch benutzt, beziehungsweise mit welchen Erfahrungen es konfrontiert wird (vgl. Hüther 2011:45). Das anfänglich angelegte Potential im menschlichen Gehirn kann somit nur unter günstigen Rahmenbedingungen genutzt und stabilisiert werden. Wenn das Gehirn während seiner Entwicklung auf ungünstige Rahmenbedingungen trifft, werden nur Teilleistungen stabilisiert und die Möglichkeit, Komplexität und Zusammenhänge zu erkennen, fehlen. Hüther (vgl. http://www.gerald-huether.de) drückt es so aus, wenn die Bedingungen suboptimal sind: „[Das menschliche Gehirn] *wird zu einer Kümmerversion dessen, was aus diesem anfänglichen Potential hätte werden können.“* Um günstige Rahmenbedingungen zu schaffen, ist nach Hüther eine Beziehungskultur notwenig, die auf Potentialentfaltung ausgerichtet ist. Eine Beziehungskultur besteht nicht nur in der Familie, sondern auch in Kindergärten, Schulen, an Universitäten und im Berufsleben.

Eine weitere Eigenschaft des menschlichen Gehirns ist seine neuronale Plastizität. Diese Plastizität meint umgangssprachlich, dass das menschliche Gehirn im Stande ist,

lebenslang zu lernen. Neurobiologisch erklärbar ist dies dadurch, dass Neuronenverschaltungen jeder Zeit neu verknüpft werden können. Jedoch nur so, wie sie auch gebraucht werden. Diese Verschaltungen sind also nutzungsabhängig. Je häufiger die Neuronen benutzt werden, desto stabiler werden sogenannte „Bahnungen". Hüther braucht zur bildlichen Veranschaulichung das Bild einer Landschaft mit verschiedenen Wegen. Diese Wege, die den neuronalen Verschaltungen entsprechen, werden breiter und effizienter „befahrbar", je häufiger sie benutzt werden. Daraus lässt sich schliessen, dass entsprechend den neuronalen Verschaltungsmustern gedacht, gehandelt und gefühlt wird, *jedoch gleichzeitig* diese Verschaltungen gesteuert werden können, indem der Mensch bestimmt, ob, wann und wie oft sie genutzt werden. Diese Tatsache übergibt dem Mensch die Verantwortung, die Entwicklung seiner Gehirnbahnungen selber in die Hand zu nehmen und zu steuern, damit ein möglichst verzweigtes Wegnetz entstehen kann (vgl. Lux 2007:27ff).

Diese Plastizität ist folglich massgeblich daran beteiligt, dass in einer Psychotherapie neue Lernprozesse stattfinden können. Sie gibt Hoffnung, auch im erwachsenen Alter neue Strategien erlernen zu können. Wobei angefügt werden muss, dass mit zunehmendem Alter die Entwicklungsprozesse nicht mehr so mühelos verlaufen wie im Kindesalter (vgl. Lux 2007:28).

4.2.3. Wie Emotionen die persönliche Entwicklung beeinflussen

Um zu verstehen, inwiefern Emotionen auf den Entwicklungsprozess einen Einfluss haben, wird in diesem Kapitel zunächst auf den Aufbau des menschlichen Gehirns eingegangen.

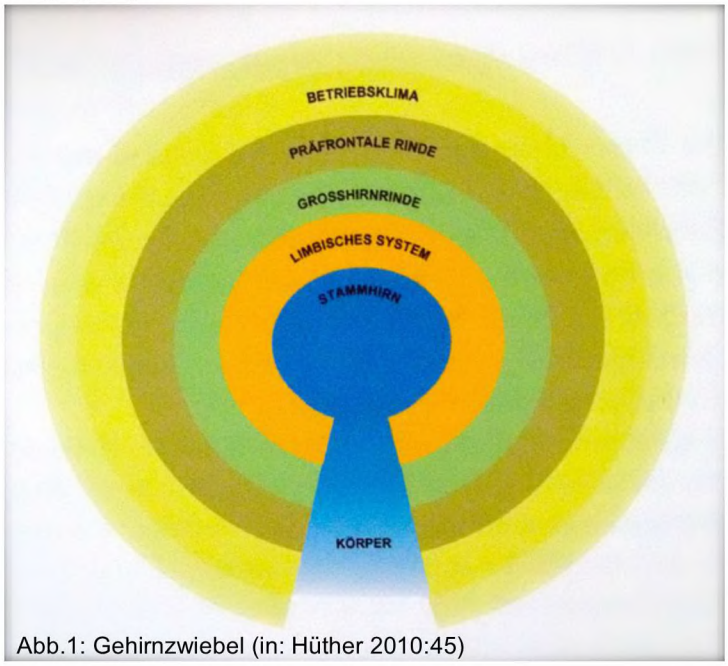


Abb.1: Gehirnzwiebel (in: Hüther 2010:45)

Wie die Abbildung zeigt, ist das Gehirn in Schichten vergleichbar einer Zwiebel aufgebaut. Jede Schicht leitet durch Nervenfasern Signale, die durch Reize unterschiedlichster Art ausgelöst werden, in die darüber- oder darunterliegende Schicht weiter. Der Informationsaustausch ist also in beiden Richtungen möglich und in jeder Schicht entstehen Verknüpfungen unserer Nervenzellen. Die Körperfunktionen sind eng mit dem Stammhirn verbunden, welches der innerste Kern des menschlichen Gehirns darstellt. Alle Erregungen im Körper werden durch feine Nervenfasern, die bereits vor der Geburt ausgebildet werden, an das Stammhirn weitergeleitet. Vom Stammhirn werden die Signale an das darüberliegende limbische System weitergegeben. Dort entstehen die neuronalen Netzwerke, die durch Emotionen erregt werden. Die darüberliegende Schicht, die Grosshirnrinde, ist der Speicherort für alle bisherigen Erfahrungen, die ein Mensch in seinem Leben gemacht hat. In der nächsten, biologisch gesehen äussersten Schicht, dem präfrontalen Kortex, bilden sich die komplexesten Verknüpfungen. Diese sind verantwortlich für Entscheidungen, die Planung von Handlungen und um Folgen von Handlungen abschätzen zu können. Diese Schicht ist deshalb so komplex, weil sie darüber entscheidet, wie die Signale aus den anderen, tiefer liegenden Schichten zu interpretieren sind. Die neuronalen Verknüpfungen im limbischen System und in der Grosshirnrinde können noch so breit ausgebaut sein und dennoch für eine persönliche Weiterentwicklung nicht von Nutzen sein, wenn der präfrontale Kortex nicht in der Lage ist, darauf zurückzugreifen, um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Hüther hat in dieser Abbildung eine weitere Schicht des Gehirns festgehalten, das Betriebsklima. Diese Schicht ist zwar nicht physisch vorhanden, aber ist dennoch massgeblich daran beteiligt, wie sich das menschliche Gehirn entwickelt. Auf die Voraussetzungen des Betriebsklimas wird im nächsten Kapitel 4.2.4. näher eingegangen (vgl. Hüther 2010:47ff).

Zurück zur Ausgangsfrage dieses Kapitels, inwiefern Emotionen die persönliche Entwicklung beeinflussen. Aus den vorherigen Kapiteln sollte in Erinnerung gerufen werden, dass Entwicklung neurobiologisch gesehen folgendes bedeutet: entweder werden neue neuronale Verknüpfungen hergestellt oder diese Verknüpfungen werden so ausgebaut, dass höhere Funktionalität erlangt wird. Um also zu einer neuronalen Umorganisation zu gelangen, müssen die Emotionen im limbischen System aktiviert werden. Denn Emotionen rütteln die festgefahrenen Verknüpfungen auf und eröffnen dadurch die Möglichkeit, diese anschliessend wieder neu zu verknüpfen und somit einen Schritt in der persönlichen Entwicklung zu machen. Hüther weist damit neurobiologisch nach, dass das Erreichen von Emotionen in der Therapie entwicklungsfördernden ist und diesem Prozess deshalb genügend Platz in der Therapie eingeräumt werden soll (vgl. Lux 2007:37f).

Darüber hinaus, dass das Gegenüber emotional erreicht werden sollte, steht für Hüther auch das Wiederherstellen von Vertrauen im Mittelpunkt einer Therapie. Die Verschaltungsmuster, welche für das Selbstvertrauen und das Vertrauen in andere Menschen relevant sind, befinden sich im präfrontalen Kortex. Wie soeben aufgezeigt, ist diese Gehirnschicht zentral für die persönliche Weiterentwicklung. Dieser Kortex kann durch Bindungserfahrungen am stärksten beeinflusst werden. Deshalb nimmt die Beziehung zwischen Therapeut und Klient für Hüther eine wichtige Rolle ein, um eine Weiterentwicklung zu erreichen (vgl. Hüther 2006 in Lux 2007:38).

4.2.4. Merkmale eines optimalen Betriebsklimas

Was Hüther als das Betriebsklima des menschlichen Gehirns bezeichnet, sind die äusseren Faktoren, die einen Einfluss auf die Entwicklung des Gehirns nehmen. Es sind sozusagen die Bedingungen, unter denen ein Kind aufwächst und die den Rahmen vorgeben, wie und wo das Kind seine Erfahrungen machen kann. Wie bereits aufgezeigt, sind es diese Erfahrungen, insbesondere jene der ersten Lebensjahren, welche die neuronalen Verknüpfungen im Gehirn entscheidend prägen und darüber Aufschluss geben, welche Netzwerke dem Gehirn weiter zur Verfügung stehen (vgl. Hüther 2001:64). Hüther zählt bereits den Mutterleib zum Betriebsklima eines Menschen, welches später von der Familie, dem Kindergarten, Schulen, dem Arbeitsplatz etc. abgelöst wird. Dadurch wird deutlich, dass die Verantwortung für die Gestaltung eines optimalen Betriebsklimas in den ersten Jahren bei den Eltern und Erwachsenen und nicht beim Kind selber liegt.

Jeder Mensch macht bereits im Mutterleib zwei wesentliche Erfahrungen, die sich tief im Gehirn verankern und aus denen bei der Geburt eine „Erwartungshaltung“ (Hüther 2009:51) gegenüber dem Leben entsteht. Die eine Erfahrung ist das Erleben von engster Verbundenheit und Geborgenheit im Leib der Mutter und die andere ist das Wachsen, welche die Möglichkeiten des Kindes erweitern. Die Voraussetzungen für das Erleben von Sicherheit im Mutterleib, sind bereits zum diesem Zeitpunkt die Umstände und Gewohnheiten der Mutter. Durch die Ausschüttung von Angsthormonen oder durch die Einnahme von Alkohol, Medikamenten oder Drogen kann das Sicherheitsgefühl des Kindes verringert werden, so dass es bei der Geburt andere Voraussetzungen hat. Wenn nun das Kind geboren wird und den sicheren Mutterleib verlässt, braucht es zwingend die Erfahrung, dass es auch in seiner neuen Umgebung Geborgenheit erleben kann. Deshalb sind die Eltern aufgefordert, dem neugeborenen Kind Nähe und Zuwendung zu schenken. Dabei werden die ersten neuronalen Verknüpfungen gemacht und das Kind lernt, dass eines seines Grundbedürfnisses weiterhin befriedigt wird und es so seine Angst bewältigen kann. Eine primäre Bezugsperson ist für eine gute Entwicklung des Kindes

essentiell, um zu erfahren was Sicherheit bedeutet. Diese Erfahrung kann nur in Beziehungen zu anderen Menschen gemacht werden und dies am besten in Gemeinschaften, zu welchen sich das Kind zugehörig fühlt. Gemeinschaften sind auch beim zweiten Bedürfnis unerlässlich für eine gute Entwicklung (vgl. Hüther 2009:51).

Das zweite Bedürfnis des Kindes, welches sich pränatal im Gehirn verankert hat, ist der Wunsch nach eigener Entfaltung und Weiterentwicklung, also eines „Über-Sich-Hinauswachsens" (Hüther 2009:51). Das Kind braucht die Erfahrung, dass es ihm gelingt, sich Neues anzueignen und sich dadurch weiterzuentwickeln. „Deshalb brauchen Kinder also immer grössere Aufgaben, an denen sie wachsen können", folgert Hüther (2009:51), um die gebahnten neuronalen Verknüpfungen zu stabilisieren. Damit das Netzwerk der Verknüpfungen möglichst breit angelegt werden kann, sollten diese Herausforderungen nicht einseitig sondern vielseitig sein. Je früher ein Kind mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert wird, desto besser gelingt es ihm im Laufe der Zeit komplexeren Aufgaben zu lösen. Wenn Kinder keine Herausforderungen geboten werden oder sie die Anforderungen ständig nicht erfüllen können, entsteht bei ihnen ein Mangel und sie suchen nach einer Ersatzbefriedigung. Dies kann sich beispielsweise dadurch zeigen, dass sie sich krampfhaft um Anerkennung bemühen. Zurück bleibt im Gehirn eine einseitig gebahnte Verknüpfung, die dem Kind in anderen Situationen zum Verhängnis werden kann. Ein Betriebsklima welches von zu hohen oder zu niedrigen Herausforderungen, ständigen Belehrungen, Angst und mangelndem Einfühlungsvermögen geprägt ist, bietet dem Kind keine Befriedigung seiner grundlegendsten Bedürfnisse und dadurch kann es sich nur schwer zu einer gefestigten Persönlichkeit entwickeln (vgl. Hüther 2009:51ff).

Zusammenfassend lässt sich für optimale Entwicklungsbedingungen ein afrikanisches Sprichwort zitieren: „Um ein Kind richtig aufzuziehen, braucht man ein ganzes Dorf" (zit. in Hüther 2001:75). In einem solchen Dorf können Kinder erstens sichere Beziehungen zu unterschiedlichen Menschen aufbauen, lernen was es heisst, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen und sie erleben Geborgenheit und Sicherheit. Zudem bietet das Dorf vielseitige Herausforderungen und Inspirationen, welche ihnen ein breit angelegtes neuronales Netzwerk ermöglichen. Solche Bedingungen ergeben ein optimales Betriebsklima, in welchem ein Kind zu einer starken Persönlichkeit heranwachsen kann (vgl. Hüther 2001:75).

4.2.5. Wenn negative Haltungen entstehen

Aus den vorherigen Kapiteln kann gut nachvollzogen werden, wie negative Haltungen im menschlichen Gehirn entstehen können. Das Betriebsklima und die Erfahrungen haben einen entscheidenden Einfluss darüber, wie die Verknüpfungen im Gehirn stattfanden und noch immer stattfinden.

Biologisch gesehen ist der präfrontale Kortex der für die Haltungs- und Einstellungsverknüpfungen zuständige Bereich des Gehirns. Die neuronalen Verknüpfungen, die sich dort befinden, haben einen wesentlichen Einfluss auf das Wohlgefühl, die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein einer Person. Wenn sich eine negative Haltung bei einer Person zeigt, beispielsweise Minderwertigkeitsgefühle, ist dies auf schmerzliche Erfahrungen und dem daraus entstandenen Mangel an positiven Verknüpfungen zurückzuführen. Damit der präfrontale Kortex mehr positive als negative Verknüpfungsmuster aufweisen kann, müssen die darunterliegenden Schichten und deren neuronalen Verknüpfungen gut ausgebildet sein. Bei aufkommenden Bedrohungen oder Störungen sollte der Kortex im Stande sein, über sich selber hinauszuwachsen und selbstsicher aufzutreten, was die Person nur kann, wenn die dafür bestimmten Verknüpfungen bereits einmal angelegt wurden (vgl. Hüther 2001:77). Wenn die benötigte Bewältigungsstrategie nur wenig ausgereift ist oder keine alternative Strategie vorhanden ist, ist die Wahrscheinlichkeit des erneuten Scheiterns grösser (vgl. Hüther 2001:81). Was sich dann noch tiefer verankert, ist die negative Haltung, die einer persönlichen Entwicklung nur hemmend im Wege steht.

Dies weckt den Anschein, dass einst erfolgte negative Haltungen nur Frustration und ein „Umgehen damit“ hinterlassen. Gäbe es nicht die Plastizität des menschlichen Gehirns, wäre dies auch tatsächlich so. Doch die Plastizität besagt erstens, dass neuronale Verknüpfungen lebenslang umorganisiert werden können und zweitens, dass das Gehirn nutzungsabhängig ist. Auch hier gilt, je früher eine Umorganisation in Angriff genommen wird, desto besser gelingt sie. Dennoch können auch im erwachsenen Alter neue Verknüpfungen entstehen, wenn sich die Nutzungsbedingungen (manchmal gezwungenermassen) verändern. Dies ist beispielsweise bei einer Erblindung erkennbar, wenn im Gehirn Verknüpfungen entstehen, damit andere Sinne stärker wahrgenommen werden können (vgl. Hüther 2001:83f).

Neurobiologischen Forschern ist es gelungen aufzuzeigen, dass diejenige Verknüpfungen, die besonders häufig und besonders erfolgreich aktiviert werden, um sich in der Welt zurechtzufinden, immer stärker ausgebaut werden. Und diejenige Verknüpfungen, die nicht oder nur selten benutzt werden, „bleiben entweder so, wie sie sind, oder beginnen

allmählich zu verkümmern“ (Hüther 2001:85). Demzufolge sollte neurobiologisch gesehen einer alten chinesischen Weisheit für eine Umorganisation von negativen Haltungen Beachtung geschenkt werden: „Nicht dort, wo du es schon zur Meisterschaft gebracht hast, sollst du dich weiter erproben, sondern dort, wo es dir an solcher Meisterschaft mangelt“ (zit. in Hüther 2001:85).

4.2.6. Zusammenfassung

Hüther zeigt anschaulich auf, was Hirnforschungen über das menschliche Gehirn und deren Funktionen festgestellt haben. Durch Erfahrungen entstehen bereits pränatal neuronale Verknüpfungen im Gehirn. Diese werden je häufiger sie benutzt werden weiter ausgebaut und stabilisiert. Andere, die weniger oft aktiviert werden, verkümmern. Dies besagt, dass eine einseitige Nutzung der Verknüpfungen auf Dauer, die Flexibilität der Bewältigungsstrategien einschränken.

Eine wichtige Eigenschaft des menschlichen Gehirns, die uns zu lebenslang lernfähigen Menschen macht, ist die neuronale Plastizität. Die gibt dem Gehirn die Gelegenheit, die für die persönliche Entwicklung nicht optimalen Neuronenverschaltungen umzuorganisieren. Denn die Qualität und die Anzahl Verknüpfungen des Gehirns, bestimmen letztlich die Handlungen, die Emotionen und das Wohlbefinden.

Damit erhalten Erfahrungen eine wichtige Rolle, insbesondere solche, die in den ersten Lebensjahren gemacht werden. Es sind gerade diese Erfahrungen, die einen entscheidenden Einfluss auf die Verknüpfungen und somit auf die Entwicklung der Persönlichkeit haben. Aus diesem Grund sollten auf die Rahmenbedingungen geachtet werden, in welchen Kinder vor sowie nach der Geburt ihre Erfahrungen machen. Hüther zeigt neurobiologisch auf, welche Bedürfnisse frischgeborene Kinder haben, die für eine gesunde Entwicklung gestillt werden müssen. Kinder brauchen zu erfahren, dass sie geborgen sind und dass sie Raum und Gelegenheit haben, sich weiterzuentwickeln. Zu diesem Betriebsklima, wie Hüther es nennt, gehört, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen, die auf Potentialentfaltung ausgerichtet ist, damit diese zwei grundlegenden Bedürfnisse gestillt werden können.

Als Hirnforscher und engagierter Potentialentfalter zeigt Hüther Wege auf, die eine Weiterentwicklung von neuronalen (festgefahrenen) Verknüpfungen ermöglicht. Dazu ist es unerlässlich, emotionale Zentren zu aktivieren, damit eine Umorganisation und somit höhere Funktionalität der neuronalen Verknüpfungen stattfinden kann. Ebenso nimmt die Beziehung zwischen Therapeut und Klient eine zentrale Rolle ein, weil in Beziehungen die bedeutendsten neuronalen Erfahrungen zur Weiterentwicklung gemacht werden können.

4.3. Zusammenführung der beiden Theorien

Dieses Kapitel versucht, den personenzentrierten Ansatz und die Hirnforschung miteinander in Verbindung zu bringen. Als Personenzentrierter Psychotherapeut und Neuropsychologe hat Michael Lux in seinem im Jahr 2007 erschienen Buch „Der Personenzentrierte Ansatz und die Neurowissenschaften" Pionierarbeit geleistet. Gemäss Lux ist die Neurowissenschaft noch nicht exakt imstande, die Grundlagenforschung von Rogers Ansatz zu bestätigen. Dennoch sieht er Chancen darin, das bereits vorhandene Wissen zusammenzuführen, um die Diskussion des personenzentrierten Ansatzes wissenschaftlich zu stützen. Insofern versucht Lux mit einer neurowissenschaftlichen Herangehensweise, Aspekte von auftretenden Phänomene im personenzentrierten Ansatz zu beschreiben (vgl. Lux 2007:149).

4.3.1. Ein lebenslanger Prozess

Eine Gemeinsamkeit von Rogers und Hüther ist ihr Motiv, weshalb sie sich mit zwischenmenschlichen Beziehungen und der menschlichen Entwicklung auseinander setzen. Sie beide wollen Menschen in ihrer Persönlichkeit gestärkt sehen, damit sie die Spannungen und Herausforderungen des Alltags meistern können. Interessanterweise hat Rogers bereits im Jahre 1961 formuliert, dass unter anderem die Fortschritte in der Wissenschaft und die Komplexität der damaligen Gesellschaft es nötig machen, Ansätze zur Bewältigung dieser Herausforderungen zu finden (vgl. Rogers 1961:15f). Hüther engagiert sich ein paar Jahrzehnte später aus denselben Gründen im Bildungswesen.

Dieser Wunsch der Autoren zeigt auf, dass sie dem Menschen zutrauen, sich auch in der jetzigen Zeit so weiter zu entwickeln, dass sie diesen Herausforderungen gerecht werden und sie bewältigen können. Die Begründung dazu widerspiegelt sich in ihrem Menschenbild welche Ähnlichkeiten aufweisen. Rogers umschreibt einen Aspekt seines Menschenbildes mit dem Begriff „Aktualisierungstendenz". Damit meint er, dass jeder Mensch eine Antriebskraft, eine natürliche Strebung besitzt, sich weiter zu entwickeln und zu entfalten (vgl. Rogers 1959:26f). Für Rogers ist die Entwicklung der Persönlichkeit demnach ein lebenslanger Prozess, welcher zwar unterdrückt werden kann, jedoch bis zum Tode nie ganz zerstört wird. Aus der Neurobiologie kann Rogers Ansicht des lebenslangen Prozesses bestätigt werden, da das menschliche Gehirn über die neuronale Plastizität verfügt. Die Plastizität bleibt, abgesehen von Krankheiten, die sie einschränken können, in jedem Alter bestehen und ist dafür verantwortlich, dass neue Verknüpfungen, entstehen können.

4.3.2. Emotionen aktivieren

Eine weitere Bestätigung des personenzentrierten Ansatzes zeigt die Neurobiologie dadurch, dass die neuronal gebahnten Verknüpfungen sich durch das Aktivieren der emotionalen Zentren beeinflussen lassen. Für Rogers ist das Erreichen der Emotionen in der Beratung essentiell, damit Veränderungen nicht nur an der Oberfläche geschehen, sondern in die Tiefe gehen und zu einer persönlichen Entwicklung beitragen. Dieser Zusammenhang wurde bereits im Kapitel 4.1.3. ausführlicher dargestellt. Dass emotionale Prozesse in den Mittelpunkt einer Therapie gestellt werden, ist auch bei anderen humanistisch orientierten therapeutischen Verfahren der Fall.

4.3.3. Beziehung steht im Vordergrund

Rogers wie auch Hüther geben der Beziehung zwischen dem Berater und dem Ratsuchenden (oder auch einfach zwischen zwei Menschen) einen hohen Stellenwert. Ein Merkmal des personenzentrierten Ansatzes ist, dass die Beziehungserfahrung, welche *in* der Beratung gemacht wird, ausschlaggebend für eine Weiterentwicklung ist (vgl. Rogers 1942:37). Dadurch, dass Rogers dem Ratsuchenden mit einer authentischen, wertschätzenden und verständnisvollen Haltung begegnet, versucht er einen Raum zu schaffen, in welchem der Ratsuchende einen Zugang zu sich und seinen Emotionen entdeckt. Er bietet dem Ratsuchenden einen sicheren Rahmen, in welchem er erkennen soll, dass die Akzeptanz seitens des Beraters durch Nichts erschüttert wird. Wenn der Ratsuchende genügend Sicherheit erfährt und dies annehmen kann, wird er es wagen, Neues auszuprobieren. Im menschlichen Gehirn sind - wie aufgezeigt - viele Wegnetze vorhanden, die jedoch nicht alle aktiviert werden. Einen neuen neuronalen Weg zu beschreiten, erfordert Sicherheit, Vertrauen und Mut, also all das was in einer personenzentrierten Beratungsbeziehung erfahren werden kann. Demnach sollte eine Beratung neurobiologisch gesehen darauf abzielen, neue Fähigkeiten zu erwerben und „zugewachsene, schwer zu findende Wege begehbarer zu machen, also bereits angelegte Ressourcen weiterzuentwickeln“ (Lux 2007:30).

Eine weitere Begründung weshalb die personenzentrierte Beziehung notwenig für eine Weiterentwicklung ist, zeigen die Spiegelneuronen. Rogers postuliert die Haltung der Echtheit, Wertschätzung und Verständnis als essentiell in der personenzentrierten Beratung. Darauf aufbauend stellt er die Hypothese auf, dass die Haltung des Beraters langsam auf die Einstellung des Ratsuchenden einen Einfluss nimmt. Der Ratsuchende beginnt, durch die Einstellung des Beraters inspiriert, sich selber zu akzeptieren und gewinnt an Verständnis und Echtheit sich selber gegenüber (vgl. Rogers 1977:33). Diese

Hypothese kann neurobiologisch durch die Spiegelneuronen bestätigt werden. Die Spiegelneuronen werden als Handlungsneuronen bezeichnet, weil sie eine bestimmte, beobachtete Handlung abspeichern. Sie befinden sich in Arealen des präfrontalen Kortex. Eine weitere Eigenschaft der Spiegelneuronen ist, dass sie implizit-automatisch arbeiten. Damit ist gemeint, dass die Funktion nicht bewusst wahrgenommen wird, sondern durch die Simulation des Beobachtens intuitiv einen Einfluss auf das Gehirn hat (vgl. Lux 2007:134ff). Es wird vermutet, dass die Spiegelneuronen verantwortlich sind für Gefühlsansteckung, Modelllernen oder empathisches Verstehen, indem sie eine beobachtete Handlung neuronal simuliert und so neue Verknüpfungen entstehen (vgl. Lux 2007:135). Folglich erhält der Ratsuchende in einer personenzentrierten Beratung die Möglichkeit zur Weiterentwicklung, auch wenn sich dies nur unterbewusst abspielt. Alleine dieser Befund ist einen deutlichen Beweis dafür, dass die Beziehung in einer Beratung oder Therapie im Vordergrund stehen soll.

5. Übertragung für die sozialarbeiterische Praxis

Wie im Vorwort bereits dargelegt, absolviere ich meine vierjährige Praxisausbildung im Jugendprogramm Trampolin, welches nachfolgend vorgestellt wird. Das Trampolin mit seinen Rahmenbedingungen bildet für die nachstehenden Kapitel die Ausgangslage, um einerseits die dargelegten Theorien Rogers und Hüthers daran zu überprüfen und andererseits zu reflektieren, inwieweit das Trampolin Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung umsetzt.

Das Trampolin ist ein Jugendprogramm welches gefährdete Jugendliche und junge Erwachsene (nachstehend Teilnehmende genannt) zwischen 13 und 25 Jahren in der Persönlichkeitsentwicklung unterstützt und in praktischen Arbeitsfeldern Schlüsselqualifikationen fördert, welche von der Arbeits- und Ausbildungswelt eingefordert werden. Das Programm führt zu einem altersgerechten Arbeits-, Leistungs- und Verhaltensniveau und zu persönlichen und beruflichen Perspektiven und bietet eine auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte verbindliche Tagesstruktur. Dies kann als Ganztags- oder Teilzeitangebot genutzt werden und beinhaltet praktisches Arbeiten (Holz, Textil und Aussenarbeiten), individuelle Betreuung, Bildung und Förderung, sowie Bewerbungscoaching. Zielgruppe des Trampolins sind Jugendliche mit persönlichen Defiziten und Schul- oder Ausbildungsschwierigkeiten, welche die Bedingungen für die Aufnahme in die meisten der bereits bestehenden Integrationsprogramme nicht erfüllen. Das Trampolin endet für die Teilnehmenden in der Regel nach einem Aufenthalt von 4 bis 24 Monaten, wenn die angestrebten Ziele (Abschluss der obligatorischen Schulzeit, Rückkehr in die angestammte oder eine andere Schulklasse, Beginn einer Ausbildung (EFZ oder EBA), Antritt einer Arbeitsstelle oder Übertritt in ein nachfolgendes Integrationsprogramm) erreicht sind. Das Trampolin wird geleitet von qualifizierten Mitarbeitenden mit den nötigen handwerklichen Kompetenzen, mit anerkannter Ausbildung im heil- und sozialpädagogischen Fachbereich und ausgewiesener Erfahrung im professionellen Umgang mit Jugendlichen. Für die Trägerschaft des Trampolins haben sich die Hülfsgesellschaft Winterthur und die Stadt Winterthur zu einer einfachen Gesellschaft zusammengeschlossen. Mit der Durchführung des Programms ist die Arbeitsintegration Winterthur beauftragt.

Das pädagogische Konzept des Trampolins beinhaltet:

- verlässliche, stabile und kontinuierliche Programm- und Begleitsituationen
- Unterstützung und Förderung auf individueller Ebene und innerhalb der Gruppe
- Kompetenzorientierung und realistische Arbeitserfahrungen
- Vereinbarung und Auswertung von Zielen und Erfolgsfaktoren

- eine Strukturierung des Integrationsweges in klare Teilschritte
- kurzfristig erreichbare Erfolgserlebnisse

(Auszüge aus dem Trampolin Konzept)

Als angehende Sozialarbeiterin steht ein guter Beziehungsaufbau zu den Teilnehmenden stets im Vordergrund meiner sozialarbeiterischen Tätigkeit. Dies, weil die Beziehung für mich ein grundlegender Faktor für die Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden darstellt. Die vierjährige Praxiserfahrung im Trampolin zeigt mir Konsequenzen von unterschiedlichen Beziehungen zwischen den Teilnehmenden und ihrer Bezugsperson auf, sowohl bei mir wie auch bei anderen Teammitarbeitenden. Mithilfe des personenzentrierten Ansatzes und den Hirnforschungen konnte ich Voraussetzungen bzw. Kriterien herausarbeiten, bei deren Anwendung eine bestimmte Wirkung bei den Teilnehmenden eintritt. Demzufolge geht es im nächsten Teil/Abschnitt nicht um eine wissenschaftliche Analyse des Jugendprogramms Trampolin, sondern um eine reflexive Darstellung der vorhandenen Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung. Anhand eines Fragebogens, der von Teilnehmenden im Trampolin ausgefüllt wurde, wird überprüft, ob a) die Voraussetzungen wahrgenommen werden und b) ob sich daraus die erwartete Wirkung zeigt.

5.1. Anwendung im Trampolin

Zunächst geht es um die Überprüfung der vorhandenen Rahmenbedingungen im Trampolin. Die folgende Aufzählung nennt die Voraussetzungen, die für eine hilfreiche, entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung notwendig sind. Diese Voraussetzungen begründen sich auf dem personenzentrierten Ansatz von Rogers und den neurobiologischen Forschungsergebnissen von Hüther, welche im Kapitel 4 nachvollziehbar hergeleitet wurden, weshalb die theoretische Verankerung hier nicht wiederholt wird.

Voraussetzungen	**Nach**
Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden	Rogers
Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt	Rogers u. Hüther
Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt	Hüther
Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden	Hüther
Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt	Hüther

Diese fünf Voraussetzungen stellen theoriegeleitet ein Idealbild dar, das auf eine persönliche Entwicklung der Teilnehmenden im Sinne von wachsender Identitätsfindung und grösserer Selbstverwirklichung hinzielt. In den fünf nachfolgenden Unterkapiteln werden Aspekte des Trampolins an dem Idealbild gemessen, um herauszufinden inwiefern das Trampolin die postulierten Voraussetzungen erfüllt und wo es dies nicht tut. Die dargelegten Fakten entstammen dem Erfahrungswissen aus dem Trampolin.

5.1.1. Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden

Die Haltung, welche Rogers anspricht, ist klar abzugrenzen von einem methodischen Vorgehen und kann nicht konzeptuell verankert werden. Jedes Teammitglied muss sich seine eigene Haltung verinnerlichen, denn nur so wird es authentisch und echt. Deshalb kann diese Voraussetzung nicht pauschal für das Trampolinteam überprüft werden. Dennoch wird hiermit versucht aufzuzeigen, wo die Haltung sichtbar wird.

Das Trampolin verfügt über Leitsätze auf zwei Ebenen. Die eine Ebene ist die der Teammitglieder, die andere diejenige der Teilnehmenden. Die Leitsätze des Teams wurden während einer Retraite im Jahr 2012, unter Begleitung einer externen Fachperson erstellt. An der Retraite waren alle Teammitglieder anwesend und es gelang eine einstimmige Annahme der Leitsätze. Aus diesem Grund kann festgehalten werden, dass die Leitsätze Haltungen und Visionen widerspiegeln, welche das gesamte Trampolinteam mit seiner Arbeit beabsichtigt. Anzumerken ist jedoch, dass damit nicht überprüfbar ist, ob jedes Teammitglied dasselbe unter den herausgearbeiteten Leitsätzen versteht. Als Beispiel werden nachfolgend vier Leitsätze genannt.

- Wir fördern Autonomie und selbstverantwortliches Handeln
- Wir nehmen uns Zeit für die Teilnehmenden und sind verständnisvoll
- Wir sind zuverlässig, anständig, ehrlich und pflegen einen respektvollen Umgang
- Wir lassen individuellen Freiraum in Arbeitsinhalten und Arbeitstempo

Die Leitsätze des Trampolinteams zeigen auf, dass die Haltung von Verständnis gegenüber der Situation der Teilnehmenden als förderlich erkannt worden ist und der Wunsch vorhanden ist, diese Haltung auch im Alltag zu leben. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass die Gründe für das regelmässige Verschlafen eines Teilnehmenden erfragt werden. Es stellte sich heraus, dass die familiäre Situation zur Zeit unerträglich ist. So kann Verständnis für die familiäre Situation gezeigt werden und mit dem Teilnehmenden über seine Befindlichkeit gesprochen werden, anstatt zu Sanktionen zu greifen.

Die Leitsätze auf der Ebene der Teilnehmenden wurden partizipativ erstellt. Der erste Schritt war die Auseinandersetzung mit Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmenden im Trampolin. Daraus wurden Leitsätze formuliert, welche in einem weiteren Schritt gestalterisch umgesetzt und sichtbar in den Trampolin-Räumlichkeiten aufgehängt wurden. Diese Herangehensweise zeigt eine wertschätzende und verständnisvolle Haltung gegenüber den Teilnehmenden, da ihre Bedürfnisse ernstgenommen und die Wünsche umgesetzt worden sind. Beispielsweise diese:

- Alle werden akzeptiert
- Wir sprechen Probleme direkt an
- Wir unterstützen einander und bei Bedarf holen wir uns Hilfe
- Unsere Aufenthalts-, Arbeits- und Schulräume gestalten wir warm, gemütlich und farbig und sie sind sauber und aufgeräumt

Der letzte Leitsatz der Teilnehmenden wurde zum Anlass einer Projektwoche, in welcher die Räumlichkeiten im Trampolin gereinigt, gestrichen und teilweise neu eingerichtet wurden.

Ein weiteres Indiz dafür, dass die Haltung der Echtheit, Wertschätzung und des Verständnisses im Team vorhanden ist, sehe ich in den regelmässigen Besuchen von ehemaligen Teilnehmenden. Es gibt einige Ehemalige die auf einen kurzen Besuch oder ein Mittagessen spontan im Trampolin vorbeischauen. Manchmal ist es ein „Hallo“ und Erzählen wie es ihnen geht, oder sie kommen, um sich einen Rat zu holen. Diese Besuche zeigen mir, dass die Teilnehmenden im Trampolin etwas erlebt und erhalten haben, das sie auch einige Jahre später noch in Anspruch nehmen möchten und das ihnen gut tut.

5.1.2. Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt

Das Erreichen von Emotionen ist für Rogers und Hüther von grosser Bedeutung für eine persönliche Weiterentwicklung. Im Trampolin besteht ein enger Kontakt zwischen Bezugsperson und Teilnehmendem, da in der Regel tägliche Begegnungen stattfinden. So geben die Arbeiten in den Werkstätten sowie in der Bildung immer wieder Anlass für Gespräche mit den Teilnehmenden. Es kann vorkommen, dass das Nicht-Einhalten von Abmachungen zu Diskussionen führt, in welchen mehr als nur die Sache diskutiert wird, weil Emotionen mitspielen. Die Tatsache, dass die Teilnehmenden meistens in einer belasteten Situation leben, lassen Emotionen schneller sichtbar werden. Die Herausforderung für die Bezugsperson ist es, dem Teilnehmenden zu einem Zugang zu seinen

Emotionen zu verhelfen. Wenn es dem Teilnehmenden gelingt, die eigenen emotionalen Aspekte der Diskussion zu erkennen und einzuordnen, kann dies ein Anfang sein für eine emotionale Reorganisierung, wie Rogers (vgl. 1942:37) dies nennt. Wenn der Teilnehmende sich trotz seinen negativen Gefühlen wertgeschätzt und verstanden fühlt, kann dies als hilfreich in der Beziehungsgestaltung erlebt werden. Das Trampolin bietet den optimalen Rahmen, emotionale Reorganisation, beispielsweise einen hilfreichen Umgang mit Frustration oder mit Motivationsschwierigkeiten, zu üben und zu stabilisieren. Als pädagogisches Instrument wird im Trampolin das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) von Maja Storch eingesetzt. Im ZRM verfolgen die Teilnehmenden ein Ziel oder ein Wunsch, welchen sie verinnerlichen möchten, um im Arbeitsalltag immer wieder davon Gebrauch machen zu können. Durch das Hervorrufen von positiven Bildern oder Situationen, welche die Teilnehmenden in Verbindung mit ihrem Wunsch bringen, werden die emotionalen Zentren aktiviert. Das Einüben dieses Ziels oder Wunsches bedeutet für den Teilnehmenden, ein Zugang zu den eigenen Emotionen zu haben. Wichtig scheint mir jedoch, dass der Anspruch vom Trampolinteam nicht dahin gehen soll, dass wir Therapeuten ersetzen wollen. Der gezielte Zugang zu den Emotionen bei psychischen Erkrankungen verlangt nämlich Wissen, wie damit professionell umzugehen ist, damit eine Verbesserung der Situation erreicht werden kann.

Ein anderes Gefäss im Trampolin, in dem Emotionen im Zentrum stehen, ist die regelmässig stattfindende Fallsupervision. Diese hat keinen direkten Zusammenhang mit dem emotionale Erreichen der Teilnehmenden, sondern ist vielmehr den Gefühlen der Teammitgliedern gewidmet. Trotzdem erkenne ich einen Einfluss der Supervision auf das Erreichen der Emotionen der Teilnehmenden. Als Team haben wir monatlich eine Fallsupervision, in welcher wir die Situation von aktuellen Teilnehmenden besprechen, um Verständnis zu erlangen und weitere Handlungsmöglichkeiten auszuarbeiten. Die externe Supervisorin nennt sich eine Rogerianerin und ihre Führung der Fallsupervisionen ist von Rogers personenzentriertem Ansatz geleitet. Dies zeigt sich beispielsweise dadurch, dass die Supervisorin als erstes auf die emotionalen Aspekte des Teams eingeht, nachdem ein Fall geschildert wurde. Es wird etwa gefragt, welche Gefühle beim Zuhören des Erzählten aufkommen oder wie wir diese in Verbindung mit dem Teilnehmenden bringen. Das weitere Eingehen auf den Fall ist geprägt von einer wertschätzenden Haltung der Supervisorin, das Nachfragen und Verstehen-Wollen ist stark bemerkbar, insbesondere bei den emotionalen Aspekte (was und warum löst dies in mir Reaktion X aus?). Die Auseinandersetzung mit den eigenen Emotionen in der Fallsupervision und die Erfahrung die daraus für die Mitarbeitenden entsteht, ermutigt dazu, auch beim Teilnehmenden Emotionen zu erfragen. Aus diesem Grund sehe ich die Fallsupervision als wichtigen

Beitrag auf dem Weg, den Teilnehmenden zu einem Zugang zu ihren persönlichen Emotionen zu verhelfen.

Dieser Abschnitt zeigt auf, dass die Voraussetzung Emotionen zu erreichen ansatzweise im Trampolin vorhanden ist, jedoch nicht in jedem Fall direkt darauf abgezielt wird. Dies ist unter anderem damit zu begründen, dass viele Teilnehmende in psychiatrischer Behandlung sind und in jenem Setting eine emotionale Reorganisation angestrebt wird. In Zusammenarbeit und Absprache mit dem Therapeuten kann, wenn es als sinnvoll erachtet wird, ein Augenmerk darauf gelegt werden, im Trampolin vermehrt die Emotionen anzusprechen und neue Verhaltensweisen zu üben.

5.1.3. Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt

Im Jugendprogramm Trampolin sind die Rahmenbedingungen, Strukturen sowie Zweck und Ziele der Organisation festgehalten. Leistungsvereinbarungen mit den zuweisenden Stellen definieren den Auftrag. Werte und Normen werden laufend überprüft, reflektiert und wenn nötig in partizipativen Prozessen ausgehandelt. Die wichtigsten Regeln sind in der Betriebsordnung festgehalten. Diese wird während des Eintrittsgesprächs mit dem Teilnehmenden besprochen und wo nötig erklärt, weshalb dies im Trampolin so gehandhabt wird. Der Teilnehmende hat die Möglichkeit zu fragen, wenn ihm etwas unklar ist. Für den Teilnehmenden wird dadurch schnell ersichtlich, welche Verhaltensweisen im Trampolin erlaubt sind und welche nicht. Die klar und transparent kommunizierte Betriebsordnung und die Rahmenbedingungen können dem Teilnehmenden Sicherheit bieten, da er weiss, wo die Grenzen sind. Die gut sichtbar aufgehängten Leitsätze des Trampolins (vor allem diejenigen der Teilnehmenden) unterstützen das Gefühl von Gewissheit, denn es sind Leitsätze welche Akzeptanz und Wertschätzung vermitteln.

Das Trampolin ist niederschwellig ausgerichtet, was heisst, dass das Beziehungsangebot, wenn möglich und ethisch vertretbar, aufrechterhalten wird, auch wenn es dem Teilnehmenden nicht gelingt, sich an die Abmachungen zu halten. Das Trampolin versucht den Teilnehmenden als einen Teil eines Systems zu sehen, in welchem nicht der Teilnehmende alleine für das „Fehlverhalten“ verantwortlich gemacht werden kann. Bei diesen Teilnehmenden, die aufgrund von Fehlverhalten andauernd Beziehungsabbrüche erlebt haben, ist es möglich, dass sie im Trampolin erstmals die Erfahrung machen, dass ihr Gegenüber trotz Nichteinhalten von Abmachungen die Beziehung nicht abbricht. Diese Haltung wird von den Teilnehmenden – bewusst oder unbewusst – wahrgenommen, durch eigene Erfahrung oder beim Beobachten von anderen Teilnehmenden im Trampolin und kann so das Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit vermitteln.

In Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden werden Ziele, teilweise sogar Tagesziele, gesetzt, welche die Teilnehmenden im Trampolin erreichen möchten. Diese Ziele werden immer wieder überprüft. Trotz den Bemühungen, den Teilnehmenden klar aufzuzeigen welchen Zeitrahmen er/sie zur Verfügung hat, gibt es immer wieder Fälle, bei denen nicht klar ist, zu welchem Zeitpunkt sie das Trampolin verlassen werden. Insbesondere bei den Time-Out SchülerInnen ist häufig zu beobachten, dass ein unklarer Rückkehrzeitpunkt in die Regelschule zu grosser Verunsicherung führt. Obwohl das Trampolin darum bemüht ist, bereits bei Programmeintritt diese Frage zu klären, ist dies nicht immer möglich, weil die zuweisenden Schulen sich noch nicht festlegen möchten.

5.1.4. Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden

Die Teilnehmenden im Trampolin bilden eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Dank dem vielseitigen Angebot im Trampolin und der Beachtung individueller Arbeitsleistung und –fähigkeiten, kann allen Teilnehmenden eine Aufgabe zugeteilt werden. Im Werkstatt- und Atelierbereich gibt es unterschiedliche Materialien zu bearbeiten, von einfachen, sich widerholenden Tätigkeiten bis hin zu komplexen und qualitativ hochstehenden Produkten. Die hergestellten Produkte werden in einer stadtinternen Boutique verkauft. Das Trampolin steht jedoch unter keinem Lieferzwang, weshalb das Arbeitstempo an die Fähigkeit der Teilnehmenden angepasst werden kann. Je nach Fähigkeiten sind Teilnehmende auch verantwortlich, Anderen eine Aufgabe zu erklären und/oder in den sozialen Schlüsselkompetenzen eine Vorbildfunktion einzunehmen. Wenn Teilnehmende eine eigene Idee haben, welche sie umsetzten möchten, wird darauf eingegangen und dies gefördert.

Das trampolininterne Bildungsangebot ist auf dieselbe Weise aufgebaut. Gerade weil die Schule für viele Trampolin Teilnehmende mit schlechten Erfahrungen verknüpft ist, gilt es hier, von Beginn an Erfolge zu feiern. Die Kurse in Mathe, Deutsch und Allgemeinbildung, die an zwei Nachmittagen in der Woche angeboten werden, sind freiwillig. Wenn ein Teilnehmender sich für den Kursbesuch entscheidet, wird erwartet dass er/sie regelmässig teilnimmt. Der Einstufungstest, den die Teilnehmenden bei Eintritt machen, wird mit ihnen zusammen besprochen und gemeinsam entschieden, bei welchem Thema der Teilnehmende beginnen möchte. Jede/r Teilnehmende arbeitet individuell am eigenen Thema, bei gleichem Schulstoff kann auch eine Zweiergruppe gebildet werden. Die Kursleiterin und eine Assistenz (Praktikantin oder Mitarbeiterin i.A.) stehen für Erklärungen und Fragen zur Verfügung. Um positive Erfahrungen zu fördern, wird das Kapitel mit dem Teilnehmenden gründlich eingeführt. Während dem Kurs werden die gelösten Aufgaben zwischendurch korrigiert, um zu sehen, ob weiterer Erklärungsbedarf besteht

und um zu verhindern, dass alle Aufgaben nochmals wiederholt werden müssen. Erst wenn sich der Teilnehmende dazu bereit und sicher fühlt, gibt es eine kleine Prüfung über den erlernten Stoff. Dank der individuellen Arbeit am Schulstoff erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich angemessen weiterzuentwickeln ohne dabei unter- oder überfordert zu werden. Es konnten im Trampolin dadurch bereits einige Schulverweigerer/innen gewonnen werden, sich einem Thema anzunehmen und Erfolge zu feiern.

Wie bereits angesprochen, wird die Eigeninitiative der Teilnehmenden wahrgenommen und sie werden unterstützt, ihre Ideen umzusetzen. Das jüngste Projekt, welches von zwei Teilnehmerinnen initiiert und durchgeführt wurde, war eine Spendenaktion für die Erdbebenopfer in Nepal. Sie hatten die Idee, selbstgebackenen Kuchen in der Stadt an einem Stand zu verkaufen. Von Seiten des Trampolins wurde ihnen die Infrastruktur zur Verfügung gestellt sowie punktuelle Unterstützung geboten. Die Teilnehmerinnen erlebten so ihre Selbstwirksamkeit und erhielten eine Gelegenheit, sich weiterzuentwickeln.

5.1.5. Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt

Der Nutzen der Gemeinschaft für die persönliche Entwicklung besteht darin, dass in einer Gemeinschaft das Potential jedes Einzelnen Platz hat und erkennbar wird. Die Teilnehmenden sind eine heterogene Gruppe, die aus unterschiedlichen Gründen im Trampolin sind. Von Aussen gesehen könnte diese Unterschiedlichkeit kaum noch grösser sein. Die Vielfalt an Sprachen, Kulturen, Sozialisationen und Erfahrungen – auch auf Seiten der Mitarbeitenden – charakterisieren das Trampolin. Der Wochenplan im Trampolin bietet dennoch verschiedene Möglichkeiten, sich als Teil der Gemeinschaft zu fühlen.

Der Mittagstisch beispielsweise ist eine solche Gelegenheit. An zwei Tagen in der Woche wird zusammen mit einem bis zwei Teilnehmenden für alle gekocht, die mitessen möchten. Von der Menüwahl, über das Einkaufen und Kochen bis hin zum Auftischen und dem späteren Abwaschen, sind die Teilnehmenden mitverantwortlich. Beim Mittagessen wird die Gemeinschaft erlebbar. Es wird erzählt und diskutiert und es findet ein informeller Austausch zwischen Teilnehmenden und Bezugspersonen statt. Mit Teilnehmenden, die im Arbeitsgeschehen eher ruhig und zurückhaltend sind, wird durch den Mittagstisch eine andere Ebene des Gesprächs mit der Bezugsperson ermöglicht. Die Teilnehmenden, die das Mittagessen zubereitet haben und auch mitessen, leisten für die Gemeinschaft einen enormen Dienst, welcher jedesmal hoch geschätzt wird. So können die Teilnehmenden einerseits die Gemeinschaft erleben und andererseits ihre Selbstwirksamkeit erleben.

Andere Gefässe, in denen die Sozialkompetenz im Vordergrund steht, sind die Spielnachmittage und die Ausflüge am Freitagnachmittag. Die Teilnehmenden können mitbestimmen, welche Spiele oder welchen Ausflug (eingeschränkte Auswahl) sie machen möchten. Dabei lernen sie, aufeinander einzugehen und die Wünsche und Bedürfnisse anderer Teilnehmenden wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Dieses Lernfeld schweisst sie als Gruppe zusammen und gibt ihnen ein Zusammengehörigkeitsgefühl. Für den Fall, dass gewisse Stimmen oder Meinungen in der Gruppe untergehen oder nicht gehört werden, ist es die Aufgabe der Trampolin Mitarbeitenden darauf aufmerksam zu machen. Die Mitarbeitenden sind im Übrigen auch immer Teil der Gruppe und nehmen an den Aktivitäten teil. Zudem leiten die Mitarbeitenden durchschnittlich monatlich einen Themennachmittag, an welchem gruppendynamische Schwerpunkte bearbeitet werden.

Die beschriebenen Punkte zeigen auf, dass das Trampolin über viele integrative und gemeinschaftsfördernde Ressourcen verfügt, so dass sich die Teilnehmenden, wie auch die Mitarbeitenden der Gruppe dazugehörig fühlen können. Dennoch ist insbesondere bei Neueintritten zu bemerken, dass es eine Weile dauert, bis diese den Anschluss an die Gruppe gefunden haben. Andere distanzieren sich bewusst und wollen keinen intensiven Kontakt zu anderen. Dies wirft die Frage auf, ob es mehr Gelegenheiten zum Kennenlernen bedarf, damit die neueintretenden Teilnehmenden schneller in die bestehende Gruppe hineinfinden.

5.1.6. Übersicht über die Erfüllung der Voraussetzungen

In der nachfolgenden Tabelle werden die Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung und die beschriebenen Situationen aus dem Trampolin stichwortartig aufgelistet und zusammengefasst. So wird sichtbar, durch welche Situationen die Voraussetzungen für entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung im Trampolin gewährleistet sind und in welchen Bereichen noch Potential brachliegt.

Voraussetzungen	**Gewährleistet durch**	**Verbesserungspotential von / Schwierigkeiten**
Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden	- Inhalt und Umsetzung der Leitsätze - Besuche von Ehemaligen - Fallsupervisionen	- Konzeptualisierung der Haltungen unmöglich, weil dies ein individueller Prozess ist

Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt	- naher Kontakt durch Arbeitsalltag - Arbeit mit ZRM - Fallsupervisionen	- intensivere Zusammenarbeit mit Therapeuten der Teilnehmenden
Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt	- klare Kommunikation der Betriebsordnung - niederschwelliges Beziehungsangebot	- von Beginn an Klarheit über die Länge der Teilnahme im Trampolin
Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden	- vielfältige Arbeitsinhalte - individualisiertes Bildungsangebot - Eigeninitiative wird gefördert	*Keine konkrete Verbesserungsvorschläge*
Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt	- Mittagstisch Angebot - Gemeinschaftsspiele und Ausflüge	- bewusste Vorstellung bei Neueintritt

5.2. Wirkung der bewussten Beziehungsgestaltung im Trampolin

Zur Überprüfung, ob die Voraussetzungen, die Rogers und Hüther für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung nennen, im Trampolin auch die erwartete Wirkung bei den Teilnehmenden erzielen, wurde eine quantitative Erhebung mittels Fragebogen im Trampolin durchgeführt. Dieses empirische Vorgehen hat zum Ziel, die zu Beginn der Arbeit aufgestellte Hypothese zu überprüfen. Das Vorgehen sowie die Auswertung dieser Umfrage wird in diesem Kapitel aufgezeigt.

Im Kapitel 5.1. wird anhand von beobachtbaren Indikatoren dargelegt, in welchen Bereichen das Trampolin die Voraussetzungen zur entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung aufweist. Um zu überprüfen, ob diese Voraussetzungen von den Teilnehmenden wahrgenommen werden und ausserdem eine Wirkung haben, wurde ein Fragebogen ausgehändigt. Eine Schwierigkeit, die Rogers äussert, ist, dass die Haltung der Bezugsperson vom Gegenüber wahrgenommen und dies als hilfreich erlebt werden muss, damit die Beziehung als entwicklungsfördernd gilt (vgl. Rogers 1961:278). Aus diesem Grund ist der Fragebogen in zwei Bereiche unterteilt. Die ersten neun Fragen möchten herausfinden, wie stark die Beziehungsgestaltung und die Haltung der Bezugsperson wahrgenommen werden. Die anderen Fragen wollen in Erfahrung bringen, ob diese

Haltungen der Bezugsperson eine Auswirkung auf die Entwicklung der Teilnehmenden haben.

5.2.1. Der Fragebogen und das Vorgehen

Die Fragen wurden laufend aus der Theoriebearbeitung des personenzentrierten Ansatzes und der Neurobiologie formuliert. Indikatoren für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung wurden in Verbindung gebracht mit Zielen (Team- und Teilnehmerebene), welche das Trampolin verfolgt. Diese Verknüpfungen sind im Anhang dieser Arbeit in einem separaten Dokument ersichtlich.

Die Entscheidung, eine quantitative Umfrage zu machen, lässt sich damit begründen, dass die quantitative Methode dann geeignet ist, wenn sich aus einer bereits vorhandenen Theorie messbare Indikatoren ergeben, die im Verfahren überprüft werden können. Dieses Forschungsvorgehen dient folglich der Bestätigung von festgelegten Annahmen und hilft zudem, innert kürzester Zeit ein aussagekräftiges Ergebnis zu erzielen. Da es in der vorliegenden Arbeit darum geht, aus den Theorien von Rogers und Hüther abgeleitete Voraussetzungen einer entwicklungsfördernder Beziehungsgestaltung im Trampolin zu überprüfen, schien mir diese Methode geeignet. Die quantitative Methode bringt jedoch auch Nachteile und Grenzen mit sich. Diese sind beispielsweise, dass durch den quantitativen Fragebogen nicht ersichtlich wird, ob noch andere Faktoren einen Einfluss auf die Beziehungsgestaltung haben. Die persönliche Lebenswelt der Teilnehmenden kommt zu wenig zum Vorschein, was durchaus als Mangel dieser Erhebung angeschaut werden kann. Die zeitintensive qualitative Umfrage musste ich jedoch ausschliessen, da diese den Rahmen dieser Arbeit gesprengt hätte.

Zur Durchführung der quantitativen Methode wurde die Ordinalskala für die Fragenbeantwortung gewählt. Dieser Skalentyp erlaubt, die Antworten in eine Reihenfolge zu bringen. Es kann dadurch unterschieden werden, ob die Antworten gleich oder ungleich sind und es lässt sich aussagen, ob die Eigenschaft der Bezugsperson mehr oder weniger wahrgenommen wurde. Die Einschränkung auf nur vier Abstufungen (Smileys) wurde bewusst gewählt, damit die Teilnehmenden sich nicht für den Mittelwert entscheiden konnten. Die Formulierung der Fragen wurde in möglichst einfacher Sprache gehalten, damit die Fragen für jedes Alter und jede Nationalität verständlich sind. Die Codierung für die Auswertung sieht folgendermassen aus:

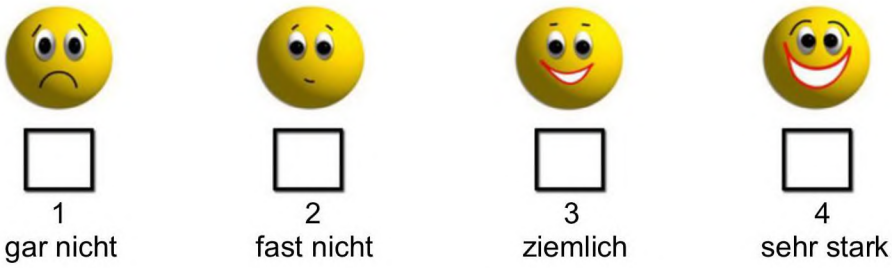


Abb. 2: Smiley Skalierung (in Anlehnung an: Literaturhinweis)

Den Trampolin Teilnehmenden wurde der Fragebogen am Montagmorgen, 11. Mai 2015 in der Montag-Morgen-Runde ausgeteilt. Ich habe sie mündlich informieret, über was ich in meiner Bachelor-Thesis schreibe und weshalb ich ihnen den Fragebogen verteile. Der Bezug zu den erarbeiteten Leitsätzen, welche die Teilnehmenden selber mitgestaltet haben und aus denen Voraussetzungen für entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltungen sichtbar sind, wurde aufgenommen. Nach einer Einführung wie der Fragebogen zu verstehen ist, füllten die Teilnehmenden den Fragebogen gleich im Schulzimmer aus und gaben ihn wieder ab. Das Ausfüllen dauerte durchschnittlich fünf Minuten. An Teilnehmende, die am Montag nicht anwesend waren, gab ich den Fragebogen im Lauf der Woche ab. Um die nötige Anzahl ausgefüllter Fragebogen zu erreichen, kontaktierte ich ein paar ehemalige Teilnehmende. Einige kamen persönlich im Trampolin vorbei, um ihn auszufüllen, anderen konnte ich den Fragebogen telefonisch erklären und per Mail zusenden.

5.2.2. Quantitative Auswertung des Fragebogens

Der Rücklauf belief sich auf 16 vollständig ausgefüllte Fragebogen. Davon waren sieben weibliche und neun männliche Teilnehmende. Der Altersdurchschnitt liegt bei 19 Jahren und vier Monaten und die Teilnehmenden sind im Durchschnitt neun Monate im Trampolin beim Zeitpunkt des Ausfüllens. Der Umstand, dass die befragten Teilnehmenden unterschiedliche Bezugspersonen haben, wurde berücksichtigt und die Anzahl steht in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Alle ausgefüllten Fragebogen sind im Anhang dieser Arbeit ersichtlich.

Wahrnehmung der Bezugspersonenhaltung:

Die Ergebnisse der erhobenen Daten durch den Fragebogen werden im folgenden selbsterstellten Diagramm präsentiert. Sie zeigen die Wahrnehmung der Trampolin Teilnehmenden auf die gestellten Fragen bezüglich Haltungen der Bezugsperson (BZP). Die farbigen Balken zeigen an, viele Teilnehmende von *gar nicht* bis *sehr stark* wahrgenommen die einzelnen Fragen skaliert haben.

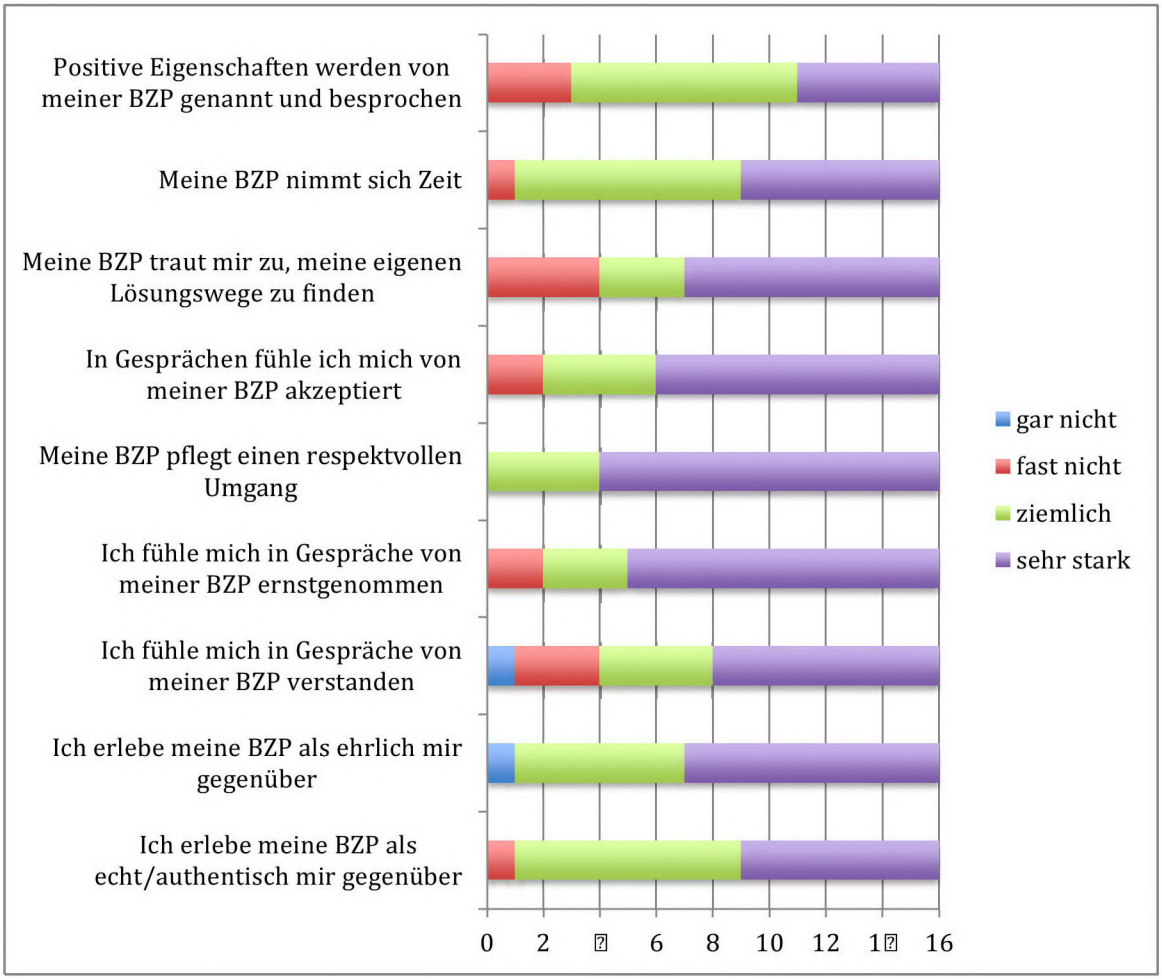


Abb. 3: Quantitative Auswertung

Wie aus diesem Diagramm ersichtlich wird, liegen die meisten Werte im violetten Bereich. Dies sagt aus, dass die erfragten Haltungen durchschnittlich *ziemlich* bis *sehr stark* von den Teilnehmenden wahrgenommen werden. Bei zwei Fragen ergibt sich eine Streuung der Antworten von einzelnen *gar nicht* bis zu *sehr stark*. Obwohl der Durchschnitt die Haltungen sehr stark wahrnehmen, gibt es dennoch Teilnehmende, welche die Haltungen der Bezugsperson nicht wahrnehmen.

- Die Haltung welche am höchsten ausfällt und ausschliesslich zwischen *ziemlich* bis *sehr stark* gewertet wurde, ist der respektvolle Umgang der Bezugsperson im Trampolin. Dieses Resultat sagt aus, dass im Durchschnitt 94% der Teilnehmenden die den Fragebogen ausgefüllt haben, den respektvollen Umgang der Bezugsperson positiv wahrnehmen.
- Die Haltung bei welcher die Wahrnehmung am tiefsten ausfiel, ist das Nennen von positiven Eigenschaften der Teilnehmenden seitens der Bezugsperson. Dieses Resultat sagt aus, dass im Durchschnitt 78% der Teil-

nehmenden die den Fragebogen ausgefüllt haben, das Nennen von positiven Eigenschaften der Teilnehmenden positiv wahrnehmen.

- Das Verständnis seitens der Bezugsperson ist ein weiterer Punkt, der etwas tiefer ausgefallen ist. Dieses Resultat sagt aus, dass im Durchschnitt 80% der Teilnehmenden die den Fragebogen ausgefüllt haben, das Verständnis der Bezugsperson positiv wahrnehmen.

Der zweite Teil des Fragebogen, welche der Einfluss der Bezugspersonenhaltungen auf die Weiterentwicklung der Teilnehmenden erfragt, wird im folgenden Kapitel direkt in der Interpretation der Antworten dargestellt. Dies aus dem Grund, da mir insbesondere der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung der Bezugspersonhaltung und dem Einfluss auf die Entwicklung interessant erscheint.

5.2.3. Interpretation der Auswertung

In den nachfolgenden drei selbsterstellten Diagrammen ist die Auswertung der Fragebogen in einer anderen Darstellung ersichtlich. In diesem Kapitel wird die Erhebung, welche durch den Fragebogen entstand, mit dem Erfahrungswissen aus der Praxis zusammengebracht und interpretiert. Dabei ist die blaue Linie, die der Wahrnehmung der Bezugspersonhaltungen, bei allen Diagrammen dieselbe. Unterschiedlich sind die roten Punkte, die nach dem Einfluss auf

a) die persönliche Entwicklung (allgemein)

b) die persönliche Zielverfolgung (z.B. Lehrstellensuche) und

c) die eigene Akzeptanz

fragen. Die Kategorien b) und c) wurden gewählt, weil sie das Thema der Selbstverwirklichung und der Identitätsfindung erfragen, was beides nach Rogers wichtige Komponenten einer persönlichen Weiterentwicklung sind (vgl. Rogers 1961:129).

Im Bewusstsein, dass die Erhebung im Trampolin grundsätzlich sehr positiv ausfiel und sie nur eine minimale Abweichung zwischen den unterschiedlichen Punkten aufweist, gehe ich in der Interpretation der Antworten nur auf die mir am relevantesten und auffälligsten Aspekte ein. Die teilweise kritische Auseinandersetzung sollte demnach nicht überbewertet werden. Trotzdem sehe ich in einzelnen Aspekten Verbesserungspotential im Trampolin und erhoffe mir durch eine genaue Betrachtung, dass dies für den Einzelfall hilfreich sein kann.

Interpretation der Wahrnehmung der Bezugspersonhaltungen (blaue Linie in den folgenden drei Diagrammen):

Das Jugendalter ist eine wichtige Zeit der Persönlichkeitsfindung und die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Normen erfordert Respekt von verschiedenen Seiten. Die Teilnehmenden scheinen empfindsam zu sein in der Wahrnehmung, ob die Situation von Respekt geprägt ist oder nicht. In der Auswertung des Fragebogens ist ersichtlich, dass der respektvolle Umgang der Bezugsperson im Vergleich zu den anderen erfragten Eigenschaften am stärksten wahrgenommen wird. Eine Erklärung weshalb im Trampolin der respektvolle Umgang so stark bemerkbar ist, kann damit zusammenhängen, dass das Umfeld, in dem sich die Teilnehmenden ausserhalb des Trampolins aufhalten (Familie, Lehrfirma bei welcher es zum Abbruch kam, etc), nicht immer von Respekt geprägt ist. Beim Erarbeiten der Leitsätze wurde beispielsweise deutlich, wie hoch der Stellenwert dieser Eigenschaft ist und zwar von Seiten der Mitarbeitenden wie auch von den Teilnehmenden. Dieser Begriff wurde deshalb in mehreren Leitsätzen der Teilnehmenden erwähnt und diskutiert.

Das Ergebnis über die nur schwach wahrgenommene Haltung der Nennung von positiven Eigenschaften der Teilnehmenden liess uns als Team aufhorchen und während einer Fallsupervision hinterfragen, weshalb es einzelnen Teilnehmenden offensichtlich schwer fällt, genannte positive Eigenschaften wahrzunehmen. Zumal wir vom Team der Meinung sind, dass wir sehr darauf achten, Ressourcen und Stärken der Teilnehmenden zu erkennen und in Bezugspersonengesprächen als solche zu benennen. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass sie selber nicht viel Positives an sich sehen und sie dadurch nicht an den positiven Nennungen der Bezugsperson anknüpfen können. Zudem ist bei einigen Teilnehmenden zu beobachten, dass zu viele positive Nennungen als unangenehm empfunden werden, weil sie nicht daran gewöhnt sind und die Rückmeldungen teilweise nicht ihrem Selbstbild entsprechen.

Weshalb das Verständnis der Bezugsperson gegenüber den Teilnehmenden als nicht stark wahrgenommen wird, kann durch die folgende Erfahrung aus dem Arbeitsalltag interpretiert werden. Es ist insbesondere dann bemerkbar, wenn Teilnehmende sich mit der Praktikantin oder mir als Mitarbeiterin in Ausbildung über Themen wie Beziehungen, Ausgang, Motivationsschwierigkeiten, Konsumverhalten etc. unterhalten. Oft ist spürbar, dass sie mit uns über diese Themen sprechen, da der Altersunterschied zu ihnen noch nicht so gross ist. Dabei äussern sie manchmal, dass wenn sie dies der (älteren) Bezugsperson erzählen würden, diese sie vermutlich nicht verstehen würde. Weil die Teilnehmenden also gar nicht erst versuchen, mit der Bezugsperson über gewisse

Themen zu sprechen, wissen sie nicht, ob die Bezugsperson dafür Verständnis zeigen kann und können deshalb auch wenig Verständnis von der Bezugsperson wahrnehmen. Eine weitere Erklärung, weshalb die Teilnehmenden das Verständnis der Bezugsperson nicht wahrnehmen, kann in der Differenz zwischen dem Selbst- und dem Fremdbild gefunden werden. Bei Überschätzung der eigenen Fähigkeiten des Teilnehmenden kann ein Vorschlag der Bezugsperson, welcher einen anderen Weg vorschlägt, missverstanden und als fehlendes Verständnis verstanden werden.

a) Einfluss auf die persönliche Entwicklung (rote Punkte)

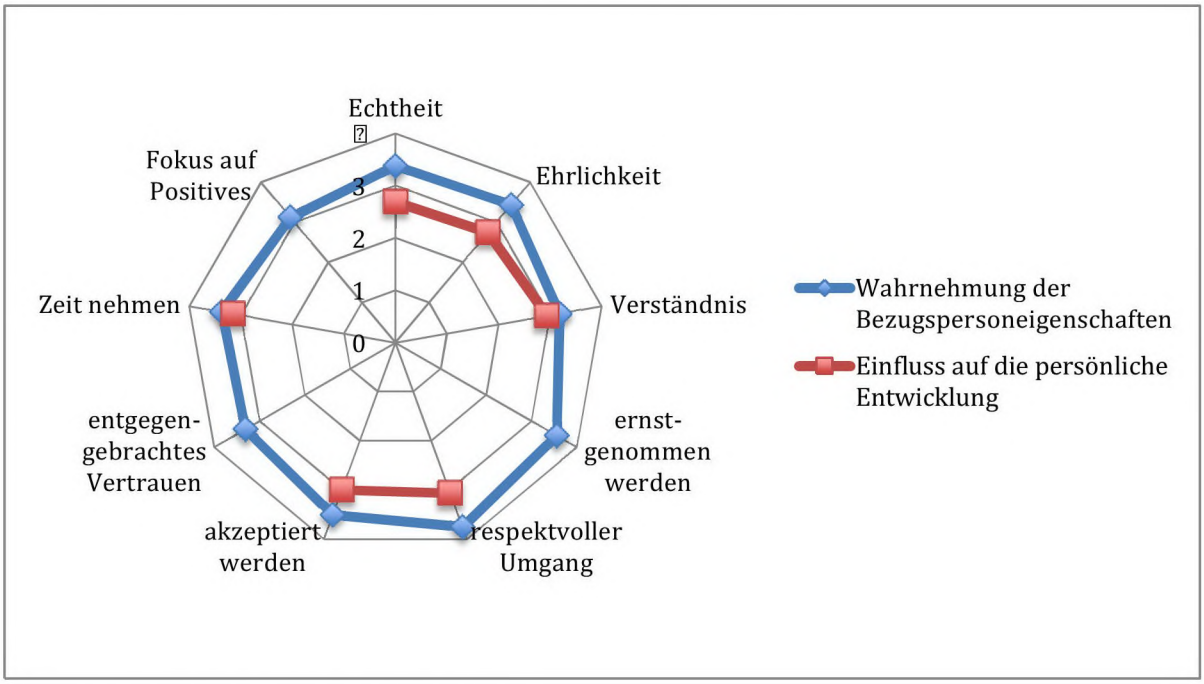


Abb. 4: Einfluss auf die persönliche Entwicklung

Im Vergleich zum Einfluss auf die anderen erfragten Bereiche, fällt der Einfluss der Bezugspersonenhaltung auf die persönliche Entwicklung am geringsten aus. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass die persönliche Entwicklung ein allzu breit gefasster Begriff ist und viele Aspekte enthält. Zudem ist die eigene Entwicklung schwerer wahrzunehmen, als wenn dies von Aussen an einer anderen Person beobachtet werden kann. Dies können Gründe sein, weshalb es für die Teilnehmenden schwierig war, sich festzulegen, was einen Einfluss auf ihre Entwicklung hat. Der Punkt „sich Zeit nehmen“ weist bei dieser Umfrage den höchsten Einfluss auf die persönliche Entwicklung auf. Diese Aussage kann so verstanden werden, dass die Teilnehmenden durch Gespräche mit der Bezugsperson angeregt werden, sich Gedanken über ihre Person zu machen und sich mit ihren Wünschen auseinanderzusetzen. Diese Begebenheit bestätigt das im personenzentrierten Ansatz aufgezeigte Merkmal, dass die Veränderung in der Beziehung

stattfindet. Die Echtheit der Bezugsperson scheint von diesen Eigenschaften am wenigsten Einfluss auf die persönliche Entwicklung zu haben. Weshalb dies so ist, kann anhand dieser quantitativen Umfrage nicht ausfindig gemacht werden, obgleich es doch eine Haltung ist, die Rogers als sehr zentral für eine Weiterentwicklung hält. Eine Vermutung weshalb der Einfluss der Echtheit tief ausgefallen ist, dass den Teilnehmenden kein Vergleich möglich ist. Sie nehmen die Bezugsperson im Trampolin gemäss dem Fragebogen weitgehend als echt wahr und wissen deshalb nicht, wie es ist, wenn eine Bezugsperson sich ihnen gegenüber unecht verhält.

b) Einfluss auf die persönliche Zielverfolgung (rote Punkte)

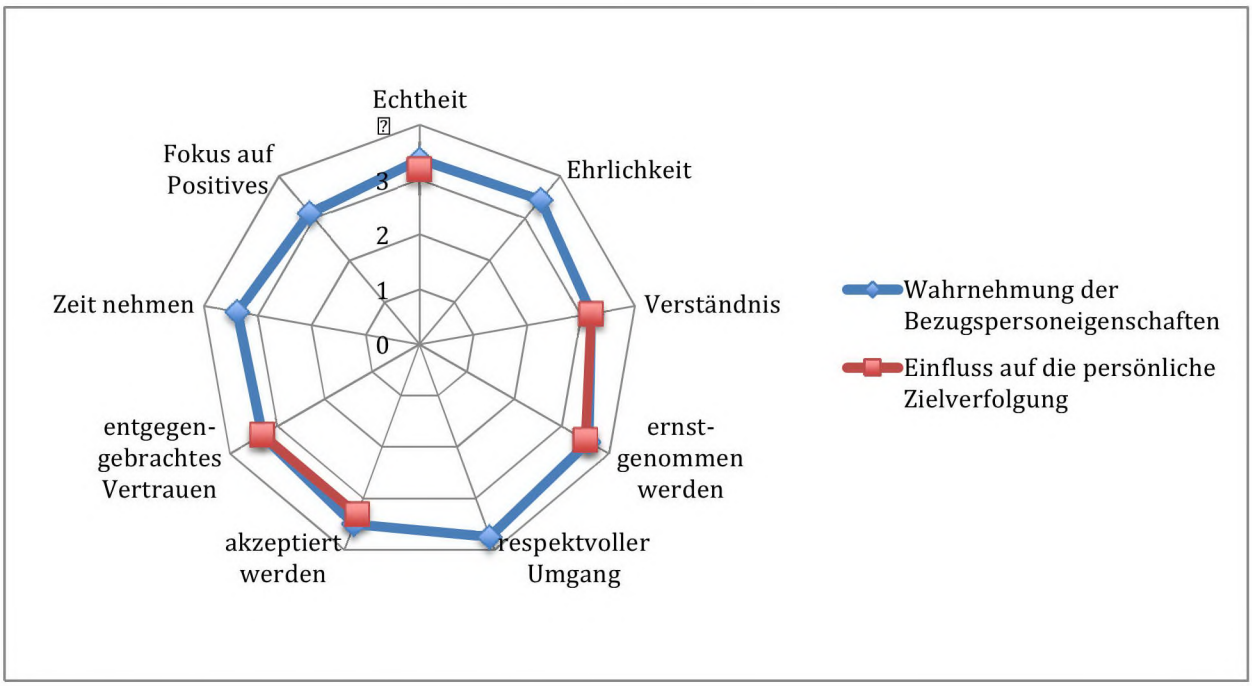


Abb. 5: Einfluss auf die persönliche Zielverfolgung

Die Teilnehmenden erarbeiten bereits bei Eintritt oder spätestens in den ersten paar Wochen eines oder mehrere Ziele, welche sie im Trampolin erreichen möchten. Ihr persönliches Ziel ist somit ein Punkt, welcher in Bezugspersonengesprächen immer wieder thematisiert und besprochen wird. Weil die Bezugsperson ein häufiger Gesprächspartner für dieses Thema ist, kann dies der Grund dafür sein, dass die Haltungen der Bezugsperson wie zum Beispiel das Ernstnehmen, die Akzeptanz oder das entgegengebrachte Vertrauen einen hohen Einfluss darauf haben, dieses Ziel zu verfolgen. Insbesondere wenn die Teilnehmenden merken, dass ihnen etwas von der Bezugsperson zugetraut wird, setzt dies oft eine intrinsische Motivation frei, dieses Ziel auch zu verfolgen.

Wenn ein Teilnehmender bereits viele Versuche gestartet hat, sein Ziel zu erreichen und trotzdem immer wieder Fehlschläge erlitt, braucht der Teilnehmende Selbstvertrauen, um das Ziel zu erreichen. Seinen/ihren eigenen Glauben an die Selbstwirksamkeit muss wieder aufgebaut werden. Wenn die Bezugsperson das zu erreichende Ziel des Teilnehmenden ernstnimmt und die (noch so kleinen) Schritte auf dieses Ziel hin anerkennt und wertschätzt, kann dies dazu verhelfen, dass der Teilnehmende wieder mehr Zuversicht gewinnt. So wird nachvollziehbar, dass der Wert des Ernstgenommen werden, welche auch eine Wertschätzung für das gesteckte Ziel enthält, einen hohen Einfluss auf die Zielverfolgung haben kann.

c) Einfluss auf die eigene Akzeptanz (rote Punkte)

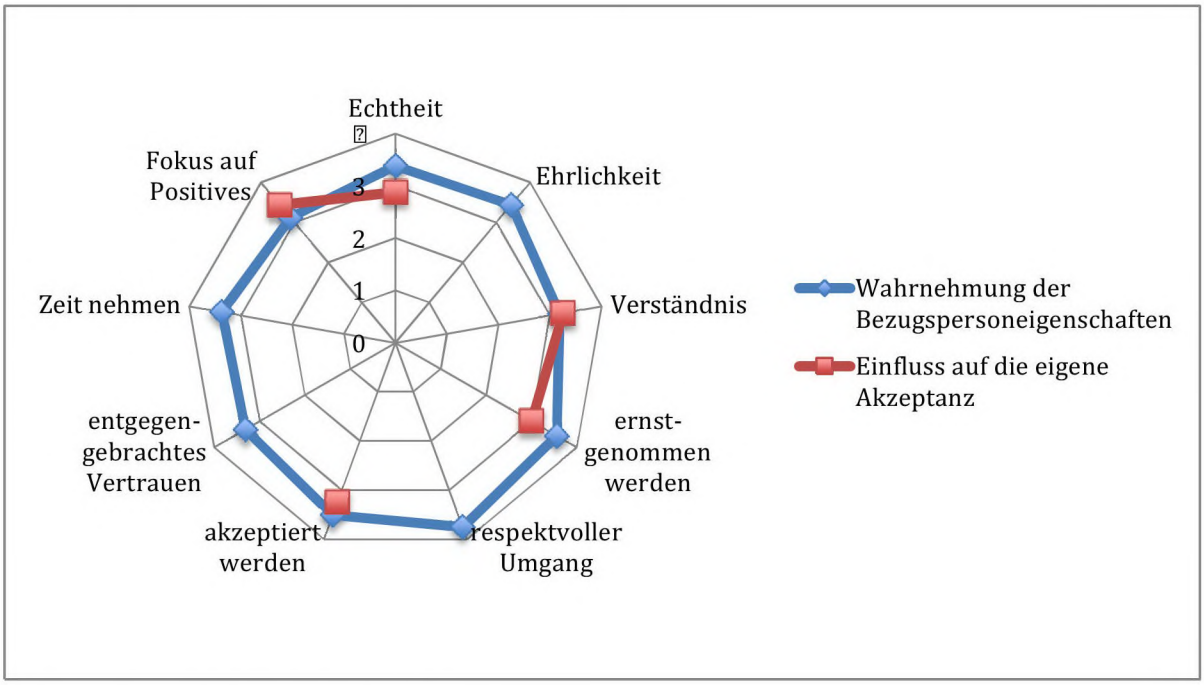


Abb. 6: Einfluss auf die eigene Akzeptanz

Die Frage nach dem Einfluss der Bezugspersonhaltungen auf die eigene Akzeptanz fiel bei den Teilnehmenden unterschiedlich aus. Es gab zwei Teilnehmende, die gar keinen Einfluss auf ihre Selbstakzeptanz sahen. Weil die Umfrage anonymisiert ist und daher kein definitiver Rückschluss auf die Person gemacht werden kann, kann an dieser Stelle nur vermutet werden, dass diese Teilnehmenden bereits bei Eintritt ins Trampolin sich selber akzeptieren konnten oder diesen Prozess nicht in Zusammenhang mit der Bezugsperson wahrnahmen. Die Mehrheit der Teilnehmenden jedoch sah einen hohen Einfluss der Bezugspersonhaltungen auf die Selbstakzeptanz, insbesondere beim Fokussieren auf das Positive. Elf Teilnehmende gaben an, dass der Fokus auf positive Eigenschaften ihrer Person einen *sehr starken* Einfluss auf sich selber zu akzeptieren hat.

Die Teilnehmenden im Trampolin haben oft Biographien oder Erlebnisse in der Schule, bei welchen sie vor allem das Negative über sich selber gehört und zugeschrieben bekamen. Diese Voraussetzungen machen es den Teilnehmenden schwer, das Positive an sich selber zu sehen, was auch die Forschungen der Neurobiologie bestätigen. Daher kommt es, dass sie sich in den meisten Fällen von der Bezugsperson wünschen, auf das Positive zu fokussieren. Wobei nicht mit Sicherheit festgestellt werden kann, ob die Teilnehmenden die Haltung wirklich wahrnehmen können. Die Auswertung der Fragebogen zeigt auf, dass die Bezugsperson aus Sicht der Teilnehmenden mehr auf das Positive fokussieren sollen, denn dies habe einen grossen Einfluss auf die eigene Selbstakzeptanz der Teilnehmenden.

Das Verständnis sowie die Akzeptanz der Bezugsperson gegenüber den Teilnehmenden weisen ebenfalls einen hohen Einfluss auf die Selbstakzeptanz auf. Signifikant weniger hoch wird auch bei diesem Diagramm der Einfluss der Echtheit der Bezugsperson eingeschätzt. Dies sagt aus, dass obwohl die Echtheit der Bezugsperson zu einem hohen Grad wahrgenommen wird, der Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung von den Teilnehmenden als gering eingeschätzt wird. Welche Gründe dahinter liegen, können nur vermutet werden, da wie bereits gesagt, die quantitative Umfrage in diesem Bereich Grenzen hat. Zur Beantwortung dieser Frage müsste das Gespräch mit den Teilnehmenden gesucht werden und möglicherweise auch differenziert erklärt werden, was mit diesem Begriff „Echtheit“ nach Rogers gemeint ist.

5.2.4. Zusammenfassende Erkenntnisse des Einflusses auf die Teilnehmenden

Die Diagramme und die Ausführungen im vorherigen Kapitel zeigen auf, wie die Wahrnehmung der Bezugspersonhaltungen und deren Wirkung auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden im Trampolin aus Sicht der Teilnehmenden erlebt werden. In diesem Kapitel werden die neu gewonnenen Erkenntnisse des Einflusses aus der Erhebung zusammengefasst und festgehalten.

Das Trampolin hat zum Ziel, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass die Teilnehmenden Schritte in ihrer persönlichen Entwicklung machen können. Ein bedeutendes Mittel, um dies zu erreichen ist die Beziehungsarbeit. Die Beziehung zwischen dem Teilnehmenden und der Bezugsperson im Trampolin fördert die persönliche Entwicklung und die Identität des Teilnehmenden. Obwohl die Teilnehmenden aus unterschiedlichsten Gründen und mit verschiedenen Zielen ins Trampolin eintreten, lässt sich anhand der Umfrage sagen, welche Haltungen der Bezugspersonen durchschnittlich

einen hohen Einfluss haben. Die drei Haltungen mit dem höchsten Einfluss auf die Entwicklung der Teilnehmenden sind:

- **Die Bezugsperson fokussiert auf Positives**
- **Die Teilnehmenden erfahren entgegengebrachtes Vertrauen**
- **Die Bezugsperson nimmt sich Zeit für den Teilnehmenden**

Diese drei Merkmale in der Bezugspersonbeziehung schätzen die Teilnehmenden also als hilfreich in ihrer Entwicklung ein. Ein Vergleich, ob diese einflussreichsten Haltungen von den Teilnehmenden im Trampolin wahrgenommen werden, zeigen auf, dass dies nicht immer der Fall ist. Im nächsten Kapitel wird der Bogen zur Theorie geschlagen, um zu erkennen, wie die Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung im Trampolin im Zusammenhang mit diesen Merkmalen stehen.

5.3. Fazit aus dem Theorie-Praxis Bezug

Nach dem Auswerten des Fragebogens, werden in diesem Kapitel die wahrgenommenen Bezugspersonenhaltungen und deren Wirkung in Zusammenhang mit der Theorie gebracht. Aus den Theorien von Rogers und Hüther wurden Voraussetzungen für eine entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung festgehalten und reflexiv im Trampolin geschaut, inwiefern diese Voraussetzungen vorhanden sind (vgl. Kapitel 5.1.6.). Je nach dem, wie hoch die theoretische Erfüllung dieser Voraussetzungen ist, lässt dies eine bestimmte Wirkung auf Seite der Teilnehmenden erwarten. Der Erfüllungsgrad jeder Voraussetzung wird nun in Verbindung zur Auswertung des Fragebogens gebracht und wo sie dieser nicht entspricht, wird nachgegangen weshalb die erwartete Wirkung ausblieb. Zudem werden erste Schritte zur Verbesserung der jeweiligen Situationen im Trampolin angedacht.

Die Auswertung der Fragebogen und Diagramme werden schliesslich an einer Teamsitzung eingebracht, um diese neu gewonnenen Erkenntnisse dem Trampolin Team zugänglich zu machen. Es wird nochmals Raum gegeben, diese Erkenntnisse zu diskutieren und zu ergänzen, um anschliessend gemeinsam Implementierungsstrategien anzudenken.

Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden

Bei dieser Voraussetzung ist die Höhe des Erfüllungsgrad schwer zu definieren, weil die Haltung einzelner Bezugspersonen keine Rückschlüsse auf das ganze Trampolin Team erlaubt. Was festgehalten werden kann und unter gewissen Bedingungen im Trampolin gewährleistet wird, ist, dass die Möglichkeit als Mitarbeitende im Trampolin, eine Haltung

von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis zu entwickeln gegeben ist. Die Rahmenbedingungen und das individuelle Arbeiten mit den Teilnehmenden erlaubt als Bezugsperson beispielsweise Verständnis für die Situation aufzubringen, wohingegen in anderen Institutionen der Zeit- und Leistungsdruck dies verhindern könnte. Der Erfüllungsgrad der Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis im Trampolin schätze ich trotz schwer messbaren Kriterien als hoch ein, da ich die Trampolinmitarbeitenden als ein sich reflektierendes Team kenne, welches unterschiedliche Gefässe der Reflexion nutzt und in den Leitsätzen verankert hat, dass ihm die angesprochenen Haltungen von grosser Wichtigkeit sind.

Interessanterweise sind die Wahrnehmungen dieser drei Haltungen sowie die Wirkung bei den Teilnehmenden unterschiedlich ausgefallen. Die Echtheit der Bezugsperson wird stark wahrgenommen, hingegen als nicht einflussstark auf die Weiterentwicklung der Teilnehmenden eingeschätzt. Die Wertschätzung wird ebenfalls stark wahrgenommen und hat einen mittleren Einfluss auf die Entwicklung. Die Wahrnehmung des Verständnisses hingegen wird nicht stark wahrgenommen und auch nicht als einflussreich eingeschätzt. Die Auswirkungen der Haltungen Echtheit, Wertschätzung und Verständnis sind schwer voraussagbar, da einerseits die Bezugsperson sowie auch die Teilnehmenden und deren Interaktion höchst individuell sind. Wichtig ist, dass sich jedes Teammitglied der Haltung und Wirkung auf die Teilnehmenden bewusst ist und, wenn nötig, etwas unternimmt, damit die Beziehung ihr Ziel erreicht, nämlich die Entwicklung der Teilnehmenden fördert.

Erwähnenswert ist nebenbei, dass der respektvolle Umgang der Bezugsperson sehr hoch wahrgenommen wird. Auf die Frage hin ob dieser Umgang einen Einfluss auf ihre Entwicklung hat, fällt das Ergebnis eher tief aus. Trotzdem ist es von Vorteil, zu berücksichtigen, dass in Zusammenarbeit mit Jugendlichen Respekt ganz allgemein von grosser Bedeutung ist. Das Gegenteil ist beim Verständnis der Bezugsperson zu beobachten. Wie bereits aufgezeigt, geben die Teilnehmenden an, dass das Verständnis der Bezugsperson keinen hohen Einfluss auf ihre Entwicklung hat. Dieses Verständnis wird jedoch im Trampolin auch nicht stark wahrgenommen, es hat den zweittiefsten Wahrnehmungswert erlangt. So stellt sich die Frage, ob dies nicht doch einen Einfluss auf ihre Entwicklung hätte, wenn die Teilnehmenden ein vorhandenes Verständnis von Seite der Bezugsperson stärker wahrnehmen würden?

Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt

Im Laufe der Bearbeitung hat sich herausgestellt, dass das Messen, ob die Teilnehmenden einen Zugang zu ihren Emotionen haben oder nicht, sehr schwer zu überprüfen ist. Einerseits weil die Höhe des Erfüllungsgrades im Trampolin unterschiedlich ausfallen

kann, je nach dem ob von a) der Alltagsnähe mit den Teilnehmenden oder b) der Zusammenarbeit mit Therapeuten ausgegangen wird. Denn bei einer Zusammenarbeit mit Therapeuten fällt der Erfüllungsgrad gemäss der Erfahrung im Zugang zu den Emotionen höher aus. Dass der Fragebogen nicht direkt auf das Erfragen von Emotionen und deren Wirkung abzielt, ist der andere Grund, welcher diese Voraussetzung schwer messbar macht. Mit dem ZRM haben wir im Trampolin eine wissenschaftlich geprüfte Methode, die mit hoher Wahrscheinlichkeit einen Zugang zu den Emotionen der Teilnehmenden bahnt.

Der Fokus auf positive Eigenschaften in Bezugspersonengespräche wird ebenfalls in der Verknüpfung zwischen Theorie und Fragebogen dieser Voraussetzung zugeordnet und deshalb hier erwähnt. Die Wahrnehmung dieser Bezugspersonhaltung wird als eher tief wahrgenommen. Dieses Resultat entspricht meiner Einschätzung nach nicht der Arbeitsweise und Haltungen, die im Trampolin angestrebt werden. Eine Vermutung weshalb dies so ist, wurde bereits im Kapitel 5.2.3. dargelegt. Damit die Wahrnehmung des Positiven bei den Teilnehmenden gesteigert werden kann, braucht es in erster Linie eine echte, authentische Beziehung zwischen dem Teilnehmenden und der Bezugsperson. Darauf aufbauend sollte geklärt werden, welche persönlichen Eigenschaften der Teilnehmende als Fähigkeiten sieht und welche die Bezugsperson als Fähigkeit sieht. Möglicherweise sind in der Betrachtung der Fähigkeiten Unterschiede zu erkennen, weshalb der Teilnehmende nicht erkennt, dass die Bezugsperson auf das Positive fokussiert.

Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt

Die Voraussetzung, um Sicherheit und Geborgenheit im Trampolin zu erfahren, wird in hohem Masse erfüllt. Das niederschwellige Angebot sowie die Transparenz in der Kommunikation von Betriebsregeln gewährleisten dies. Aus diesem Grund lässt sich auch eine hohe Wahrnehmung von Seite der Teilnehmenden erwarten. Die Fragen nach dem respektvollen Umgang und dem sich als Bezugsperson Zeit nehmen, werden dieser Voraussetzung zugeordnet, da sowohl Respekt als auch sich Zeit zu nehmen einen Ausdruck von Sicherheit und Zuwendung sind. Beide Haltungen werden von den Teilnehmenden in sehr hohem Masse von der Bezugsperson wahrgenommen. Diese Aussage bestätigt ein Stück weit die Arbeitsweise im Trampolin und zeigt auf, wie wichtig ein konstantes und niederschwelliges Beziehungsangebot für die Teilnehmenden in herausfordernden Situationen ist.

Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden

Das Fördern von Entwicklung, Entfaltung und neuen Handlungsstrategien sind nach Rogers Themen, die in Bezugspersonengesprächen besprochen werden. Sie sind Indikatoren einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung und haben zum Ziel, den Teilnehmenden in seiner Persönlichkeit gestärkt zu sehen. Um dies erlernen zu können, braucht der Teilnehmende Gelegenheiten, Entwicklung zu erleben. Das Trampolin bietet - wie beschrieben - einen optimalen Raum dazu und erfüllt in hohem Grad die Voraussetzungen damit sich die Teilnehmenden weiterentwickeln können. Eine entwicklungsfördernde Beziehung beinhaltet unter anderem das Fokussieren auf positive Eigenschaften der Teilnehmenden sowie das Vertrauen in seine Selbstwirksamkeit, welche ihnen gegenüber aufgebracht wird. Obwohl das Trampolin aus meiner Sicht die Voraussetzungen dafür erfüllt, fällt die Wahrnehmung dieser Aspekte bei den Teilnehmenden niedrig aus. Die Auswertung zeigt, dass positive Nennungen von den Teilnehmenden nicht angenommen werden, was im Kapitel 5.2.3. ausführlicher und mit möglichen Gründen ausgeführt wurde. Das Vertrauen in den Teilnehmenden, seine eigenen Lösungswege zu finden, ist schwer messbar, denn es ist eine Haltungsfrage. Trotzdem erzielte die erwartete Wirkung auch beim Zutrauen in die eigenen Lösungswege bei den Teilnehmenden in der Erhebung nur einen durchschnittlichen Wert. Die Bezugsperson sollte sich bezüglich diesem Punkt stets reflektieren und sich bewusst sein, dass das entgegengebrachte Zutrauen einen Einfluss auf die meisten Teilnehmenden hat. Hilfreich könnte sein, das Vertrauen der Bezugsperson bereits bei kleinen Vorhaben des Teilnehmenden zu zeigen, so dass der Teilnehmende das entgegengebrachte Vertrauen zu spüren bekommt.

Es ist für das Trampolinteam wichtig solche Aussagen zu erfahren, weil in Zukunft diese Sicht der Teilnehmenden in die Gespräche miteinbezogen und ihr Bedürfnis nach Unterstützung erfragt werden kann. Dies kann dazu beitragen, dass die Wahrnehmung des Vertrauens in die Selbstwirksamkeit des Teilnehmenden erhöht wird.

Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt

Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen, ist ein Zustand, der von vielen verschiedenen Faktoren abhängig ist. Das Trampolin ist darum bemüht, Teilnehmende in die bestehende Gruppe zu integrieren und bietet verschiedene Gefässe dafür. Für das Gelingen der sozialen Integration ist entscheidend, wie die Teilnehmenden sich gegenseitig akzeptieren und aufeinander eingehen können. Der Erfüllungsgrad dieser Voraussetzung für die Entwicklung ist demnach abhängig von der Teilnehmendenkonstellation und auf einen mittleren Grad eingeschätzt. Ein Kriterium um sich in einer Gruppe wohl und dazugehörig zu fühlen, ist, wenn ein respektvoller Umgang wahrgenommen

wird. Aus dem Fragebogen wird ersichtlich, dass dies im hohen Masse von den Teilnehmenden wahrgenommen wird. Somit übertrifft diese Wahrnehmung das erwartete Ergebnis. Gründe dafür sind im Kapitel 5.2.3. bereits dargelegt.

Die Bezugspersonhaltung des sich Zeit Nehmens trägt ebenfalls zum Gemeinschaftsgefühl bei und liegt bei der Erhebung bei einem mittleren Wert. Aus der Erfahrung kann gesagt werden, dass diese Eigenschaft auch von der jeweiligen Situation abhängig sein kann. Der sozialarbeiterische Alltag stellt hohe Anforderungen an die Zeiteinteilung der Mitarbeitenden und es müssen immer wieder Prioritäten gesetzt werden. Einen höheren Wert im Zeit nehmen kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass die Bezugsperson mit dem Teilnehmenden jeweils anfangs der Woche bespricht, wann sie Zeit hat um Gespräche zu führen. Dies gibt dem Teilnehmenden eine Gewissheit, dass er/sie seine/ihre Anliegen zum abgemachten Zeitpunkt deponieren kann. Eine andere Möglichkeit für etwas weniger persönliche Gespräche ist während der Werkstattzeit, wo Befindlichkeiten oder Alltagsthemen mit den Teilnehmenden besprochen werden können und diese, wenn nötig, im Bezugspersonengespräch wieder aufgenommen werden können.

6. Beantwortung, Überprüfung und Schlussfolgerung

Ziel der vorliegenden Arbeit war es einerseits, die Voraussetzungen für entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung anhand von zwei herangezogenen Theorien festzuhalten und andererseits interessierte es die Autorin, ob die Voraussetzungen im Jugendprogramm Trampolin von den Teilnehmenden wahrgenommen werden bzw. ob sie einen Einfluss auf die persönliche Entwicklung haben. Die Fragestellungen entstanden folglich aus einer persönlichen Motivation der Autorin, um in ihrer sozialarbeiterischen Tätigkeit über mehr Erkenntnisse von gelungenen Beziehungsgestaltungen und deren Voraussetzungen zu verfügen, damit Jugendliche in ihrer Persönlichkeit gestärkt und gefördert werden können.

In diesem Kapitel wird zusammenfassend aufgezeigt, welchen Beitrag die Theorien Rogers und Hüther zur Beantwortung der Fragestellungen geleistet haben und es wird überprüft, inwiefern sich die anfangs formulierte Hypothese bestätigt lässt oder ob sie angepasst oder sogar verworfen werden muss.

Aus dem Kapitel 3 ist ersichtlich, dass die vorliegende Arbeit eingegrenzte Fragestellungen bearbeitet, weshalb die Antworten von Voraussetzungen für entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung nicht generell beantwortet werden können.

6.1. Beantwortung der Fragestellungen

Zur Beantwortung der Fragestellung 1., welche nach den Voraussetzungen für entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung in Einzelbeziehungen mit Jugendlichen fragt, waren die Theorien von Carl R. Rogers und Gerald Hüther entscheidend. Die bearbeitete Literatur ergab deutliche Hinweise auf Voraussetzungen für entwicklungsfördernde Beziehungsgestaltung. Zur Theorie von Rogers sollte angefügt werden, dass er seinen Ansatz anfänglich in therapeutischen Beratungen mit Klienten entwickelte, doch mit der Erfahrung feststellte, dass sich der Ansatz auf alle zwischenmenschlichen Beziehungen ausweiten lässt. Wenn also in dieser Arbeit von Klienten oder therapeutischen Beratungen ausgegangen wird, sind berechtigterweise auch Jugendliche in sozialarbeiterischen Institutionen (z.B. das Jugendprogramm Trampolin) gemeint.

Die Voraussetzungen welche Rogers und Hüther nennen, lassen sich in den meisten Fällen ergänzen und bestätigen sich gegenseitig. Aus den Theorien lassen sich viele Voraussetzungen festhalten. Fünf Voraussetzungen, die der Autorin als die Wichtigsten erscheinen, sind hier aufgelistet:

Voraussetzungen einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung nach Rogers:

- Haltung von Echtheit, Wertschätzung und Verständnis ist vorhanden
- Zugang zu den eigenen Emotionen ist hergestellt

Voraussetzungen einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung nach Hüther:

- Bedürfnis nach Sicherheit und Geborgenheit wird erfüllt
- Gelegenheiten sich weiterzuentwickeln sind vorhanden
- Sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen wird erlebt

Diese fünf Voraussetzungen wurden für die Beantwortung der zweiten Fragestellung weiter verwendet. Die zweite Fragestellung fragt nach der Wirkung einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung auf die Entwicklung der Jugendlichen im Trampolin. Anhand einer quantitativen Erhebung im Trampolin wurde erfragt, ob die Haltungen einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung der Bezugspersonen im Trampolin von den Teilnehmenden wahrgenommen werden und inwiefern diese einen Einfluss auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden hat. Mit der Beantwortung dieser Frage stellen sich einige Herausforderungen, da die quantitative Methode nur einen Durchschnitt und eine Tendenz aussagt, aber daraus nicht auf die individuelle Empfindungen der Teilnehmenden eingegangen werden kann. Im Bewusstsein dieser Umstände, lässt sich aus der Auswertung des Fragebogens festhalten, dass sich die Haltungen der Bezugspersonen spürbar positiv auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden auswirken. Insbesondere diese Haltungen werden als am stärksten positiv in ihrer Wirkung erlebt:

- Die Bezugsperson fokussiert auf positive Eigenschaften der Teilnehmenden
- Die Teilnehmenden erleben entgegengebrachtes Vertrauen und Wertschätzung
- Die Bezugsperson nimmt sich Zeit für den Teilnehmenden

Diese drei Punkte haben gemäss der Erhebung am meisten Einfluss auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden im Trampolin. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem Erfahrungswissen der Autorin wie im Kapitel 5.2.3. dargelegt wurde.

6.2. Überprüfung der Hypothese

Die Erkenntnisse aus den Theorien und den Erhebungen der vorliegenden Arbeit zeigen auf, welche Faktoren des Gegenübers und der Umgebung einen Einfluss auf die persönliche Entwicklung haben. Es sind viele, die wiederum nicht alle dieselbe Wirkung haben, je nach Individuum und dessen Erfahrung. Durch den Erkenntnisgewinn der Arbeit

kann die im Kaptitel 3.3 aufgestellte Hypothese aus Sicht der Autorin bestätigt werden. Wenn eine solche Beziehung wie unter den genannten Voraussetzungen zum Teilnehmenden aufgebaut werden kann, zeigen die Erhebungen, dass dies für die Teilnehmenden im Trampolin ein entwicklungsfördernder Raum schafft. Allerdings spricht die aufgestellte Hypothese nur drei Voraussetzungen einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung an, welche ein solches Klima im Trampolin schafft. Obwohl die drei genannten Voraussetzungen in der Hypothese – die Echtheit, die Wertschätzung und das Verständnis der Bezugsperson – zentrale Faktoren einer entwicklungsfördernden Beziehungsgestaltung sind, ist die Hypothese mit weiteren Faktoren zu ergänzen. Wichtig erscheint der Autorin, dass von einer solchen Beziehungsgestaltung keine kausale Wirkung erwartet werden darf. Vielmehr sollte die Hypothese aussagen, dass mit einer Haltung, wie sie in der Theorie beschrieben wird, die Möglichkeit deutlich erhöht wird, einen Raum für persönliche Entwicklung zu schaffen. Wie und wann sich eine Veränderung zeigt, ist jedoch von der Persönlichkeit abhängig. Zudem sollte ergänzt werden, dass nicht alleine die Haltung der Bezugsperson Entwicklung fördert, sondern dass auch die individuellen Bedingungen der Teilnehmenden (z.B. neurobiologisch festgehaltene Erfahrungen) und die Umgebung (z.B. Teilnehmenden-Konstellation im Trampolin, Eltern, Peers) massgeblich daran beteiligt sind. Dies zeigt auf, dass jede Bezugsperson dazu aufgefordert ist, sich bei jeder/m Teilnehmenden Gedanken zu machen, wie eine entwicklungsfördernde Beziehung unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontextes aktiv zu gestalten ist.

Interessant wäre zu überprüfen, ob es weitere Institutionen gibt, bei welchen andere Rahmenbedingungen als im Trampolin zu denselben Ergebnissen führen. Wenn dies der Fall ist, könnte der Frage nachgegangen werden, ob es bestimmte Kriterien für eine „Passung“ zwischen Jugendlichen und einer Institution gibt, damit die Jugendlichen optimal in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützt werden können. Daraus ergibt sich eine spannende Basis für weitere Untersuchungen, die im Rahmen dieser Arbeit nicht aufgenommen werden können.

6.3. persönliche Schlussfolgerung

Das Erarbeiten der vorliegenden Arbeit und die intensive Auseinandersetzung mit dem personenzentrierten Ansatz wie auch den Erkenntnissen aus der Neurobiologie, waren für mich ein lehrreicher Prozess. Der personenzentrierte Ansatz stellt Anforderungen an den Berater selber und stellt deshalb die Reflexion der persönlichen Haltung voraus. In Rogers Büchern, in welchen er viele therapeutische Gespräche niederschrieb ist ersichtlich, wie diese Art von Beziehungsgestaltung eine positive Entwicklung der

Persönlichkeit hervorruft. Eine positive Entwicklung nicht nur für den Ratsuchenden, sondern auch für den Berater. Während der Arbeit an diesem Thema konnte ich ansatzweise erfahren, wie Veränderungen, wenn auch in kleinen Schritten, bei mir bereits angefangen haben. Dies bestätigt mir, dass die Beschäftigung mit den eigenen Haltungen und Fragen für eine Beratungsperson eminent wichtig sind und von Nutzen für die eigene Person wie auch für das Gegenüber sind, ganz abgesehen davon, ob es sich um eine personenzentrierte Beratung handelt oder nicht.

Der Umstand, dass das menschliche Hirn lebenslang lernfähig ist, stellt für mich eine weitere neue Erkenntnis aus der Arbeit dar. Für Jugendliche, welche sich in Gedanken oder eingeübten Strategien gefangen fühlen, ist dies eine erfreuliche und hoffnungsvolle Nachricht, wenn sie jemanden haben, der sie dazu ermutigt, dran zu bleiben und nicht aufzugeben, sich dorthin zu entwickeln, wo sie hin wollen. Die Tatsache, dass das Hirn lernfähig ist, heisst nicht, dass es einfach ist. Das Wissen aus der Neurobiologie ist meiner Meinung nach gewinnbringend und entwicklungsfördernd und sollte im Alltag mit Kinder und Jugendlichen in der Sozialen Arbeit und darüber hinaus vermehrt eingesetzt werden.

Für eine nächste Arbeit in diesem Rahmen kann ich mir vorstellen, die Erhebung von Fakten anders zu gestalten. Es schien mir, dass der Fragebogen hohe Anforderungen an die Teilnehmenden stellte, da sie den Einfluss abgekoppelt von den Bedingungen einschätzen mussten. Die Fragen sollten entweder anders gestellt werden oder das Ausfüllen des Fragebogens besser begleitet werden. Obwohl die quantitative Erhebung in diesem Fall ihren Zweck erfüllte, wäre eine qualitative Umfrage in Ergänzung zu diesem Thema zur besseren Verständlichkeit und um Interpretationsfehler zu vermeiden erwünschenswert gewesen.

Im Rahmen dieser Arbeit konnte aufgezeigt werden, welche Bedeutung die Bezugspersonenbeziehung im Trampolin und vermutlich auch in anderen Institutionen besitzt. Die Jugendlichen treffen in der Bezugspersonbeziehung auf eine Person, die bestimmte Haltungen hat, welche in der Sprache und aus Handlungen sichtbar werden. Teilnehmende vom Trampolin geben an, dass die wahrgenommenen Haltungen der Bezugspersonen in den meisten Fällen einen positiven Einfluss auf ihre persönliche Entwicklung haben. Es gab aber auch solche, die keinen Einfluss von Seite der Bezugsperson auf ihre Entwicklung angaben. Beim genaueren darüber Nachdenken, kam ich zum Schluss, dass dies eigentlich genau das Ziel einer Entwicklung ist, welche in Richtung Selbstverwirklichung und Identitätsfindung geht. Wir als Bezugspersonen sollen uns überflüssig machen, indem wir den Jugendlichen dazu verhelfen, einen Zugang zu ihren eigenen Emotionen

zu finden und eine innere Bewertungsinstanz aufzubauen. Die Jugendlichen sollen das Gefühl verinnerlichen, selber das Zügel in Händen zu halten und nicht abhängig zu sein von einer Bezugsperson und deren Haltungen. Somit kann die Bezugsperson für den Jugendlichen ein wichtiger Zwischenschritt auf dem Weg darstellen, welcher ihn zu einer selbstsicheren und gestärkten Persönlichkeit führt.

7. Quellenangaben

7.1. Literaturverzeichnis

Häfliger, Toni (1986). Die grundlegenden Bedingungen erfolgreicher Einzelbeziehungen des Sozialpädagogen nach Carl R. Rogers: bezogen auf Erfahrungen in einem Jugendwohnheim, mit Fallbeispielen. Bad Heilbrunn/Obb.: Verlag Julius Klinkhardt.

Hüther, Gerald (2001). Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn. 7. Auflage 2007. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.

Hüther, Gerald/Michels, Inge (2009). Gehirnforschung für Kinder. Felix und Feline entdecken das Gehirn. 2. Auflage 2010. München: Kösel-Verlag.

Hüther, Gerald (2011). Was wir sind und was wir sein könnten. Ein neurobiologischer Mutmacher. 5. Auflage April 2014. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag GmbH.

Hüther, Gerald (o.J.). Über mich. Wofür ich arbeite. URL: http://www.gerald-huether.de/populaer/ueber-gerald-huether/wofuer-ich-arbeite/index. [Zugriffsdatum: 16. April 2015].

Hüther, Gerald (o.J.). Schule im Aufbruch. Potentialentfaltung. URL: http://schule-im-aufbruch.de/potenzialentfaltung/ [Zugriffsdatum: 23. April 2015].

Lux, Michael (2007). Der Personenzentrierte Ansatz und die Neurowissenschaften. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Rogers, Carl R. (1942). Die nicht-direktive Beratung. Counseling and Psychotherapy. Deutschsprachige Ausgabe 1972. München: Kindler Verlag GmbH.

Rogers, Carl R. (1959). Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen. 1. deutsche Auflage 2009. München: Ernst Reinhardt Verlag.

Rogers, Carl R. (1961). Entwicklung der Persönlichkeit. Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten. 15. Auflage 2004. Stuttgart: J.G. Cotta'sche Buchhandlung Nachfolger GmbH.

Rogers, Carl R. (1977). Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. 21. Auflage 2012. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH.

Rogers, Carl R. (1982). Freiheit und Engagement. Personenzentriertes Lehren und Lernen. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag GmbH.

Schinzilarz, Cornelia (2008). Gerechtes Sprechen. Ich sage, was ich meine. Das Kommunikationsmodell in der Anwendung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Schulz, Manuela (2005). Professionelle Beratung in der Sozialen Arbeit – ein Vergleich der lösungsorientierten und der klientenzentrierten Beratung. Vordiplomarbeit. Tübingen: GRIN Verlag.

7.2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gehirnzwiebel in Hüther 2010: 45

Abbildung 2: Smiley Skalierung in Anlehnung an http://www.dostal-gyn.de/blog/patientenbefragung-zufrieden, Skalierung selbst erstellt

Abbildung 3: Quantitative Auswertung, selbst erstellt im Word 2008

Abbildung 4: Einfluss auf die persönliche Entwicklung, selbst erstellt im Word 2008

Abbildung 5: Einfluss auf die persönliche Zielverfolgung, selbst erstellt im Word 2008

Abbildung 6: Einfluss auf die eigene Akzeptanz, selbst erstellt im Word 2008

Alle Tabellen: selbst erstellt

8. Anhang

Anhang I

Theorieverknüpfungen für Fragebogen

Aus der Theorie wurden Indikatoren nach Rogers für eine hilfreiche Beziehung zusammengetragen (Kapitel 4.1.3. bis 4.1.4.3.) und mit den Zielen vom Trampolin (Team- und Teilnehmerebene) in Verbindung gebracht. Daraus wurden Fragen formuliert, die Aufschluss darüber geben, ob die gegebenen Voraussetzungen eine Wirkung erzielen.

Indikatoren nach Rogers	**Ziele Trampolin (Leitsätze)**	**Frage-Nr.**
Berater traut Klient zu, sich selber zu lenken	Wir fördern Autonomie und selbstverantwortliches Handeln	7
Fördern von Entwicklung, Entfaltung und neuen Handlungsstrategien etc.	Ressourcen Orientierung (kein Leitsatz aber eine Haltung im Tramp.)	9
Erfahrungen **aus** der Beziehung gewinnen könne (keine gut gemeinten Ratschläge)	Wir **nehmen uns Zeit** für die Teilnehmenden und sind verständ-nisvoll	8
bewertungsfreies Klima	Alle werden akzeptiert	6
Haltung Echtheit	Wir sprechen Probleme direkt an	1 und 2
Haltung bedingungsfreie, akzeptierende Wertschätzung	Wir sind zuverlässig, anständig, ehrlich und pflegen einen respektvol-len Umgang	4 und 5
Haltung einfühlendes Verstehen	Wir nehmen uns Zeit für die Teilnehmenden und **sind verständ-nisvoll**	3

Anhang II

- leerer Fragebogen, welcher den Teilnehmenden im Trampolin ausgehändigt wurde

Anhang III

- 16 ausgefüllte Fragebogen der Teilnehmenden

Ehrenwörtliche Erklärung zur Bachelor Thesis

Name, Vorname: .....

Titel/Untertitel Bachelor Thesis:

.....

.....

Begleitung Bachelor Thesis:

.....

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Bachelor Thesis selbstständig, ohne unerlaubte Hilfe und nur unter Benutzung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst und sämtliche Zitate kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form, auch nicht in Teilen, keiner anderen Prüfungsinstanz vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Datum:..... Unterschrift:.....