

Abschlussbericht

20.05.2020

RAN-Event – Personen ohne intrinsische Ausstiegsabsicht
motivieren

Motivation in der rehabilitationsarbeit: wie wird sie gefördert?

13.–14. Mai 2020,

Online-Treffen

Überblick

Um in der Rehabilitationsarbeit Motivation zu schaffen, müssen Sie die verschiedenen Arten von Motivation und die sie beeinflussenden Faktoren kennen. Komplexere Fälle machen systematische Ansätze erforderlich. Mit Rehabilitationsarbeit soll in erster Linie eine Verhaltensänderung erwirkt werden, und in Europa wurden zahlreiche Ansätze und Techniken zum Fördern von Motivation entwickelt. Für den Prozess ist es wichtig, das Vertrauen der KlientInnen zu gewinnen und ihnen Handlungsfreiheit zu geben, und indem man ihnen in einer Weise begegnet, die nicht wertend ist, und ihnen Hilfestellung für die Bewältigung von Alltagsproblemen gibt, werden sie dabei unterstützt, auf dem eingeschlagenen Kurs zu bleiben und eigene Entscheidungen zu treffen. Dieser Abschlussbericht geht auf diese Aspekte ein und liefert eine Reihe konkreter Beispiele und Tipps für die Praxis.

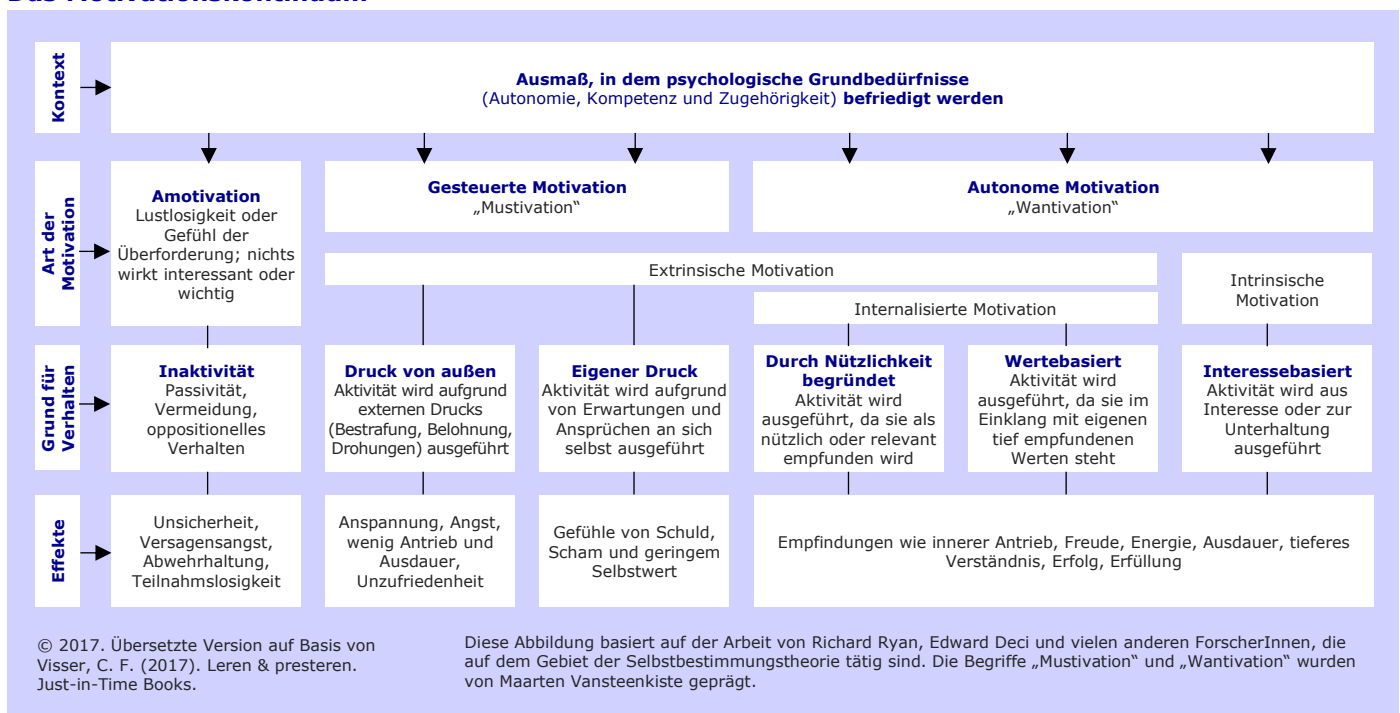
Einleitung

Unabhängig davon, ob es um Bewährungshilfe oder um Ausstiegsarbeit außerhalb des Justizsystems geht, kann Rehabilitation bei nicht entsprechend motivierten Personen kaum erfolgreich sein. Es dauert normalerweise einige Zeit, sich von extremistischen Ideologien und Verhaltensweisen loszulösen. Betroffene durchlaufen in diesem Prozess verschiedene Stadien, die von anfänglichen Zweifeln bis hin zur finalen Entscheidung, das eigene Leben umzukrempeln, reichen. Unabhängig davon, in welchem Stadium ein Mensch sich befindet, hängt der Erfolg der Bemühungen der PraktikerInnen davon ab, dass die KlientInnen aus eigenem Willen heraus mit ihnen zusammenarbeiten möchten. Daher ist es wichtig, diese Motivation zu verstehen: was sie auszeichnet, wie sie gefördert werden kann und welche Alternativen bestehen, wenn sie nicht vorhanden ist. Die Mitglieder der neu gegründeten RAN-Arbeitsgruppe Rehabilitation kamen am 13. und 14. Mai 2020 zusammen, um diese Themen aus Perspektive der Mitgliedstaaten zu besprechen, was den Austausch zwischen Einrichtungen verschiedener Bereiche und Berufsfelder ermöglichte.

Motivation: Grundlegende psychologische Konzepte

Wie viele der großen wissenschaftlichen Konzepte bleibt auch „Motivation“ ein viel diskutiertes Thema. Nach wie vor wird darüber debattiert, wie sie zu definieren ist; ob sie schon wirkt, bevor Emotionen zum Tragen kommen, oder erst danach einsetzt und welche Grundannahmen zu ihr getroffen werden können. Neben der Psychologie befassen sich auch andere Disziplinen mit diesen Fragestellungen, darunter Kriminologie, Sozialarbeit und Medizin. Auch wenn noch kein allgemeiner Konsens besteht, kann Motivation im Wesentlichen als **zentraler „Antrieb“, auf Veränderung hinzuarbeiten**, beschrieben werden. Wie von Dr. Johan Boxtaens vom Centre for Research on Environmental and Social Change (CRESC) der Universität Antwerpen ausgeführt, wird Motivation eingehender in der „Selbstbestimmungstheorie“ charakterisiert (Ryan & Deci, 2000). Dieses Modell skizziert Motivation als Kontinuum, das dadurch bestimmt wird, in welchem Maße die grundlegenden psychologischen Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Zugehörigkeit befriedigt werden. Ausgehend von der Quelle und den Auswirkungen der Motivation werden in diesem Modell mehrere Arten von Motivation unterschieden (siehe Abbildung unten).

Das Motivationskontinuum



Der eine Extremfall liegt vor, wenn eine Person überhaupt nicht motiviert ist. Ist aber Motivation vorhanden, kann diese unterschiedlicher Art sein; abhängig vom dahinterstehenden Antrieb kann zwischen gesteuerter und autonomer Motivation unterschieden werden. Außerdem **kann Motivation extrinsisch oder intrinsisch sein**. Letzteres ist der Fall, wenn eine Tätigkeit um ihrer selbst willen ausgeführt wird, da sie interessant oder unterhaltsam ist. Auf unseren Kontext übertragen könnten Betroffene um des Ausstiegs willen aussteigen wollen. Dies könnte darin begründet sein, dass sie selbst einen Wert im Ausstieg sehen und ihn nicht nur wollen, weil sie von außen dazu gedrängt werden oder diese Entscheidung materielle Vorteile für sie hat. Intrinsische Motivation stellt die ideale Situation dar, die sich in individuellen Fällen womöglich früher oder später entwickelt – oder auch nicht. Diese Art von Motivation stellt sich oftmals erst während des Ausstiegsprozesses ein; ausgelöst wird die Abkehr unter Umständen durch ganz andere Faktoren, beispielsweise dadurch, dass sich Betroffene von der Gruppe enttäuscht fühlen. Misst eine Person ihrem Verhalten keinen intrinsischen Wert zu, so ist es extrinsisch motiviert. Extrinsische Motivation lässt sich weiter unterteilen in internalisierte Motivation und Motivation, die durch interne oder externe Verpflichtungen oder Erwartungen entsteht. Internalisierte Motivation verweist auf Situationen, in denen Menschen etwas tun, da sie es als sinnvoll oder mit ihren Werten übereinstimmend ansehen.

Ein zweites hilfreiches Modell besteht im transtheoretischen Modell für Verhaltensänderungen von Prochaska und DiClemente (1982). Dieses Modell beschreibt **mehrere Stadien**: Absichtslosigkeit, Absichtsbildung, Vorbereitung, Handlung und Aufrechterhaltung. Dieses Modell findet auch in anderen Zusammenhängen Anwendung, beispielsweise im Umgang mit Suchtmittelmissbrauch und Tabakkonsum. In der Praxis sollte das Modell nicht als unidirektional oder unveränderlich angesehen werden. Auch nach Erreichen des Handlungsstadiums kann es zu Rückfällen kommen, und ein Austreten aus und erneutes Eintreten in den Prozess ist in jeder Phase möglich.

In der Praxis ist es wichtig, die verschiedenen Motivationsarten und die Stadien des individuellen Änderungsprozesses erkennen zu können. Damit Interventionen und Methoden wirksam sein können, müssen sie an diese verschiedenen Motivationen und Stadien angepasst werden.

Kontext

Auf intrinsische Motivation hinarbeiten

In der Praxis ist es wichtig zu verstehen, dass **Motivation nur einer von zahlreichen, zusammenwirkenden Faktoren ist**, welche die Motivation ihrerseits beeinflussen können. Einige dieser Faktoren betreffen die speziellen Rahmenbedingungen der Arbeitsbeziehung, darunter das Vorhandensein von Vertrauen oder Transparenz hinsichtlich Regeln und Bestimmungen. Andere beziehen sich auf die persönliche Situation der KlientInnen, z. B. auf gemachte Erfahrungen, den demografischen Kontext, das soziale Umfeld und Charaktereigenschaften. Außerdem ist auch Wissen über den zuvor abgelaufenen Radikalisierungsprozess wichtig. Ausstieg bedeutet nicht, einfach nur die Radikalisierung umzukehren. Zusätzlich müssen die Faktoren und Situationen behandelt werden, die dazu motiviert haben, sich zu radikalisieren und im extremistischen Umfeld zu bleiben und sich in ihm weiterzuentwickeln.

Arbeit am Kontext

Nicht in jedem Fall kann direkt auf die intrinsische Motivation eingewirkt werden, allerdings gibt es einige Ansätze und Techniken, mit denen kontextuelle Faktoren beeinflusst und damit indirekt auf die Motivation Einfluss genommen werden kann. Einige davon sind:

1. Einwirkung auf die persönliche Situation. Durch die Untersuchung von Ausstiegsprozessen, die nicht professionell begleitet werden, ist bekannt, dass sich die Denkweise und Perspektive von Menschen verändern kann, wenn sie sich in einen anderen Kontext begeben. Dies kann durch einen Wechsel des Umfelds und die Möglichkeit für einen Neuanfang entstehen. Durch Haftstrafen ändert sich der Kontext für Betroffene zwangsläufig drastisch, doch auch lebensverändernde Ereignisse oder das aktive Herbeiführen neuer Situationen im Beratungsprozess können eine entsprechende Wirkung haben.
2. Erfüllung grundlegender Bedürfnisse wie das Entfernen von Tätowierungen, die für die radikale Ideologie stehen.
3. Frühzeitiges Abstecken der Rahmenbedingungen der Beziehung. Vertrauen und Diskretion sind in diesem Zusammenhang unverzichtbar. Genauso wichtig sind einige Parameter, die ganz zu Beginn zu klären sind: das Machtverhältnis zwischen KlientIn und BeraterIn, die Handlungsfreiheit der KlientInnen in Bezug auf den Prozess und das Bewahren einer nicht wertenden Einstellung, da Betroffene Konflikt und Konfrontation gewohnt sind.
4. Nicht in jedem Fall ist es nötig oder vorteilhaft, auf Ideologie einzugehen, insbesondere wenn eine Verhaltensänderung erwirkt werden soll; letztendlich ist dies auf Einzelfallbasis zu entscheiden.
5. Jeder Fall ist einzigartig und komplex und sollte so ganzheitlich und systematisch wie möglich behandelt werden.
6. Das Einbeziehen der Familie kann hilfreich oder auch kontraproduktiv sein, dies ist von Fall zu Fall unterschiedlich.
7. Die persönlichen Eigenschaften der PraktikerInnen (einschließlich ihres Geschlechts) sind im Allgemeinen nicht von Bedeutung.
8. Zur beruflichen Weiterentwicklung sind Fortbildung und interne Supervision für PraktikerInnen unerlässlich.

Wenn bei der Ausstiegsarbeit Motivation erzeugt werden soll, kann es Vorteile mit sich bringen, ehemalige ExtremistInnen einzubeziehen. Diese können leichter eine Beziehung zu KlientInnen aufbauen und sich in ihre Lage einfühlen. Sie haben vor und während des Ausstiegsprozesses ähnliche Situationen erlebt, können Kummer nachfühlen und auch bei praktischen Dingen unterstützen. Sie können auch abklopfen, ob eine ehrliche Bereitschaft vorliegt, aus den Fehlern der Vergangenheit zu lernen und die eigenen Erfahrungen konstruktiv zu nutzen. Gleichzeitig ist auch für die ehemaligen ExtremistInnen eine Schulung für diese Art von Arbeit absolut unumgänglich. Darüber hinaus müssen sie ihre eigenen Erfahrungen bereits vollständig verarbeitet haben. Ehemalige ExtremistInnen sind nicht automatisch für diese Arbeit geeignet.

Wichtige Ergebnisse: Ansätze ausgewählter Programme

Die konkrete Arbeit und die Wahl der Methoden und Ansätze ist von verschiedenen Überlegungen abhängig: dem nationalen Kontext; der Situation, in der sich die KlientInnen befinden (Gefängnis, Bewährungshilfe oder Ausstiegsarbeit außerhalb des Justizsystems); und den Kompetenzen der PraktikerInnen selbst, die sich aus deren disziplinärem Hintergrund und Ausbildung ergeben. Bei DERAD **Austria** wird beispielsweise Wissen über islamistische Ideologie und gemeinsame kulturelle Hintergründe genutzt, um eine Beziehung zu KlientInnen aufzubauen. Bei seiner früheren Zusammenarbeit mit EXIT **Sweden** und seiner heutigen Arbeit bei Transform

profitiert Robert Örell von seinen eigenen Erfahrungen als ehemaliger Extremist, die er nach einer speziellen wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung nun professionell nutzt.

Motivierende Gesprächsführung ist eine weit verbreitete psychologische Methode; beim Monitoring-Programm des **Norwegian** Correctional Service umfasst sie verschiedene Überlegungen und konkrete Schritte. Zuerst ist es wichtig, Vertrauen aufzubauen und mehr über die Person zu erfahren, um den richtigen Mentor oder die richtige Mentorin zu finden. Einige der bei dieser Methode angewandten Techniken sind:

- Das erste Gespräch ohne Informationen über die KlientInnen führen, um eine Voreingenommenheit zu vermeiden und den KlientInnen zu ermöglichen, selbst zu bestimmen, wie viel sie über sich preisgeben.
- Die KlientInnen dazu anregen, über ihre Vorstellungen, Werte und Lebensentscheidungen zu reflektieren.
- Offene Fragen stellen wie „Was würden Sie anders machen, wenn Sie noch einmal die Wahl hätten?“
- Positive Alternativen zu negativen Erfahrungen liefern, beispielsweise in Bezug auf VertreterInnen des „Systems“.
- Ihre extremistischen Ansichten durch Gegenbeispiele in Frage stellen.
- Keine direkten Ratschläge erteilen, sondern KlientInnen ihre eigenen Schlussfolgerungen ziehen lassen. Sie können KlientInnen anleiten, doch nur diese selbst können Veränderungen umsetzen.
- Erfolgserlebnisse schaffen.
- Bedürfnisse erkennen und mit bestehenden Programmen auf sie eingehen.
- Grenzen ziehen und Persönliches, aber nichts Privates besprechen.

Der in Aarhus (**Dänemark**) verfolgte Ansatz für Motivation beinhaltet als ersten Schritt, mit den KlientInnen ins Gespräch zu kommen, ihr Interesse zu wecken. Im Hintergrund werden bei diesem Ansatz je nach Fall verschiedene Dienste genutzt, darunter Sozialdienste, Schulen und Freizeiteinrichtungen sowie Arbeitsagenturen. In dieser ersten Phase sind Gesprächskompetenz, Einfühlungsvermögen und Zuhören entscheidend. Die formalen Gründe, die für die Kontaktaufnahme mit der betreffenden Person genannt werden, stehen mit deren Lebenssituation in Zusammenhang und stellen keine Wertung dar: „Deine Familie sorgt sich“, „Wir befürchten, dass dein Verhalten nicht dem Gesetz entspricht“, „Wir sind verpflichtet, uns nach dir zu erkundigen“. Manchmal stellt sich heraus, dass sich einfacher als erwartet Kontakt aufnehmen lässt.

„Die meisten sprechen deshalb mit uns, weil sie uns erklären möchten, dass wir falsch liegen, aber immerhin: Sie sprechen. Sobald ein Gespräch aufgebaut wurde, möchten sie auch weitersprechen.“

Ein ähnlicher Ansatz wird auch in der Arbeit mit sozial schwachen Familien und im Kontext von Banden und organisierter Kriminalität verfolgt. Bei radikalisierten Personen ist die Lage schwieriger, da Extremismus und extremistische Gruppen im Leben der Betroffenen eine größere Rolle spielen und mehr Lebensaspekte abdecken, beispielsweise kann Extremismus auch zur Beantwortung der Frage nach dem Sinn des Lebens dienen. Auch einige Techniken aus der Verhandlungsmethodik kommen bei dieser Praktik zum Einsatz.

Am Maison de Justice in **Belgien** konzentriert sich die Motivationsarbeit auf gerichtliche Anweisungen, StraftäterInnen beim Einhalten der Bewährungsauflagen zu unterstützen bei gleichzeitiger Berücksichtigung ihrer persönlichen Bedürfnisse. Ähnlich wie beim Aarhus-Modell besteht das übergeordnete Ziel eher im Ausstieg als in der Deradikalisierung, und es wird auch hier ein systematischer Ansatz verfolgt. Um Motivation zu unterstützen und

zu schaffen, werden einige Prinzipien verfolgt, darunter: individuelle Befähigung; nicht im Namen der StraftäterInnen handeln; Nicht-Normativität (d. h. Werte und Lebensentscheidungen werden den Betroffenen überlassen) und schädliche Wirkungen begrenzen, welche die Maßnahme auf das Leben der Betroffenen haben könnte. In diesem Programm werden einige konkrete Techniken eingesetzt:

- Strategische Alternative: Zeigen Sie die negativen Folgen von Verstößen gegen die Bewährungsaufgaben auf.
- 180-Grad-Wende: Wenn etwas nicht funktioniert, versuchen Sie es mit dem Gegenteil.
- Spiegeln: Helfen Sie StraftäterInnen, einen Blick auf sich selbst zu gewinnen, und regen Sie sie zu kritischem Denken an.
- Verhalten Sie sich in Diskussionen menschlich.
- Stigmatisieren Sie StraftäterInnen nicht.
- Während Sie den gerichtlichen Rahmen mit Bestimmtheit vertreten, treten Sie hinsichtlich der persönlichen Beziehung zurückhaltend auf – die Betroffenen führen ihr Leben selbst und treffen ihre eigenen Entscheidungen.

Bei dieser Praktik arbeiten Sie durch einen akteursübergreifenden Ansatz eng mit KollegInnen zusammen, etwa mit denen des CAPREV (Centre d'Aide et de Prise en charge de toute personne concernée par les Extrémismes et Radicalismes Violents) zum Thema Ideologie oder mit denen der nationalen Stelle für Gefährdungsanalyse. Den in Belgien gesammelten Erfahrungen zufolge kann es sich positiv auswirken, mit StraftäterInnen über die Gefährdungsanalyse zu sprechen, da sie dann auf die Änderung dieser Einschätzung hinarbeiten können und wissen, was die Behörden über sie denken.

Der Ansatz der Stadt Kopenhagen (**Dänemark**) beinhaltet unter anderem eine ganzheitliche Risikobewertung anhand von neun Aspekten und berücksichtigt auch Schutzfaktoren; er umfasst akteursübergreifende Zusammenarbeit, wie sie in Form von Info-Häusern eingerichtet wurde. Ähnlich wie beim norwegischen Ansatz wird beim Mentorprogramm in jedem individuellen Fall der passende Mentor oder die passende Mentorin gefunden. Die richtigen MentorInnen könnten beispielsweise diejenigen sein, die erfolgreich auf einem bestimmten Gebiet von Interesse arbeiten. Dieser lokale Ansatz zeichnet sich dadurch aus, dass die Schwierigkeiten bei der Arbeit mit den Familien linksextremistischer Minderjähriger aufgezeigt werden. Problematiken ergeben sich hier aus dem Umstand, dass die Eltern oft Teil desselben Umfelds sind und eine Verbindung zu dieser Art des Extremismus nicht als Problem gesehen wird.

Herausforderungen beim Schaffen intrinsischer Motivation

Was kann getan werden, wenn keine Motivation besteht?

- Einige Dinge können auch **ohne klar erkennbare Motivation** in der Hoffnung, dass diese noch entsteht, seitens der Betroffenen geleistet werden: Kontakt halten; beim Erfüllen von Grundbedürfnissen unterstützen; eine vermittelnde Rolle gegenüber anderen Behörden anbieten.
- **Begeben Sie sich über die rein rationale Ebene hinaus und gehen Sie auch auf einer emotionalen Ebene auf Ihre KlientInnen zu:** Beweisen Sie Einfühlungsvermögen; erkennen Sie Emotionen an, um eine gemeinsame Basis zu schaffen: „Kein Wunder, dass du dich so fühlst“; „Lass den Schmerz zu“ – nehmen Sie auf traumatisierende Erlebnisse in der Vergangenheit Bezug.
- Versuchen Sie herauszufinden, was diesem Menschen wichtig ist, wofür er sich interessiert und was seine Ziele sind und **benennen Sie dann die Vorteile, die es für ihn mit sich bringt, wenn er sich verändert.**
- **Verwenden Sie Materialien** wie Videos und Online-Inhalte, die für die KlientInnen relevant sind.
- **Nutzen Sie spezielle Techniken** wie motivierende Gesprächsführung oder sokratische Fragen.
- Beziehen Sie sich auf persönliche Interessen und emotionale Bindungen, um zu Veränderung zu motivieren.
- **Wenden Sie sich an externe AkteurInnen**, dabei kann es sich um Familienmitglieder oder VertreterInnen anderer Behörden handeln, die gut mit bestimmten Problemen umgehen können. Dies kann auch akteursübergreifende Treffen umfassen.

Herausforderungen der Motivationsarbeit bewältigen

1. Obwohl die Bedeutung von **akteursübergreifenden** und **systematischen Ansätzen** inzwischen erkannt wurde, mangelt es in der Praxis oft an der Umsetzung. Dies wirkt sich direkt auf die Wirksamkeit der Maßnahmen aus. Wichtige Schritte könnten darin bestehen, den von Stelle zu Stelle unterschiedlichen Fachjargon zu verstehen; Spezialisierung und Stärken der einzelnen Stellen zu erkennen (z. B. die von NROs gegenüber denen staatlicher Einrichtungen); Fortbildungen zur Arbeit in anderen Bereichen durchzuführen (z. B. Praktika für bessere Zusammenarbeit zwischen dem Strafvollzug und der Ausstiegsarbeit).
2. **Communitys** und **die Gesellschaft** in die Interventionen einzubinden, bleibt eine Herausforderung.
3. **Hürden, die die Wiedereingliederung behindern** (beispielsweise erfolglose Arbeitssuche oder Änderungen hinsichtlich der Aufenthaltserlaubnis), können sich negativ auf die Wiedereingliederung auswirken oder die Motivation für einen Ausstieg dämpfen. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, sich mit alltäglichen, persönlichen Grundbedürfnissen zu befassen.
4. Menschen leben in einem sozialen Umfeld, das Änderungen erschwert. Daher ist es wichtig, sich mit **sozialen Beziehungen** auseinanderzusetzen.
5. **Psychische Probleme** bedeuten für die Ausstiegsarbeit weitere Schwierigkeiten, was oft dazu führt, dass entsprechende Fälle weniger Aufmerksamkeit erhalten. Daher muss ein Gleichgewicht zwischen den Notwendigkeiten des Ausstiegsprozesses und den Möglichkeiten der Betroffenen gefunden werden.
6. In Wut/Frustration steckt auch ein **Verlangen**; Sie können herausfinden, wie dieses aussieht, und Ihre Arbeit **mit diesem Wissen wirksamer gestalten**.

Was kann weiter erforscht werden?

- Die Beteiligung ehemaliger ExtremistInnen sowie die Beurteilung ihrer Tauglichkeit für die Rehabilitationsarbeit (hinsichtlich Ideologie und Kompetenz).
- Wie an Motivation und Rehabilitation zu arbeiten ist, wenn psychische Probleme vorliegen.

Weiterführende Literatur

Boxtaens, J. (2019). The working alliance in community supervision practice: A mixed-methods approach. Antwerpen, Belgien: Universität Antwerpen.

Christensen, T. W. (2015). A question of participation – disengagement from the extreme right: A case study from Sweden. Roskilde, Dänemark: Universität Roskilde.

Danish Centre for Prevention of Extremism. (2016). Mentoring effort, parent coaching and relatives and carers networks. Methodology Manual. <https://uim.dk/publikationer/mentoring-effort-parent-coaching-and-relatives-and-carers-networks>

Prochaska, J. und Prochaska, J. (1982). Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 19(3), 276–288.

Ryan, R. M., und Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.